

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi
Hasan Muzaki
Pengaruh Kepemimpinan Terhadap. . . .
Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)
e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja)

Hasan Muzaki

Dosen Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap
e-mail: muzakihasan@gmail.com

Abstract

This study titled leadership effects on performance (Studies in Rural Adimulya subdistrict office Wanareja). Substitution headman in the village adimulya always done, but the device is likely to remain. The issues raised in this study are: (How Leadership in the village of the District Adimulya Wanareja, 2. How Device Performance village In the village of the District Adimulya Wanareja and Leadership 3. What positive effect on performance in the village Adimulya. This study uses a quantitative approach, with a focus on measurement and description of leadership influence on performance. It does not mean completely ignoring the qualitative approach, especially to explain the results of measurements using instruments of statistical analysis. While research method used is survey method, which focuses on the respondent data that have been defined in the study. for examine the relationship between independent and dependent variables used multiple linear regression. the results of the analysis showed that the village leadership adimulya Wanareja districts has been good, in the village adimulya device performance is good enough, and positive influence on the performance of the leadership of the village.

Keywords: Leadership, Performance

Abstrak

Penelitian ini berjudul pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja (Studi Pada kantor Desa Adimulya Kecamatan Wanareja). Pergantian kepala desa di desa adimulya selalu dilakukan, namun paraperangkat cenderung tetap. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah: 1. Bagaimana Kepemimpinan di Desa Adimulya Kecamatan Wanareja, 2. Bagaimana Kinerja Perangkat desa Di Desa Adimulya Kecamatan Wanareja dan 3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja di desa Adimulya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada pengukuran dan deskripsi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Namun tidak berarti sama sekali mengabaikan pendekatan kualitatif, khususnya untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrumen analisis statistik. Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode survei, yaitu memfokuskan pada data responden yang sudah ditetapkan dalam penelitian. Untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan terikat digunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan di desa Adimulya kecamatan Wanareja sudah baik, Kinerja perangkat di desa adimulya sudah cukup baik, dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat desa.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kinerja.

A. Pendahuluan

Desa merupakan bentuk pemerintahan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Berhasil atau tidaknya suatu Negara dalam memajukan kesejahteraan rakyatnya bisa dilihat dari keberhasilan di desa. Maka dari itu segala sesuatu bisa dimulai dari tingkat desa. Desa dipimpin oleh seorang kepala desa berdasarkan hasil pilihan dari warga desanya. Masa Jabatan kepala desa adalah 6 tahun (Pasal 39 UU desa). Artinya kepala desa memiliki waktu yang terbatas dalam memimpin desanya, sehingga hal tersebut memungkinkan untuk terjadinya pergantian pemimpin setiap periodenya. Pergantian pemimpin tersebut memungkinkan terjadinya perbedaan kebijakan yang diambil yang akan berdampak terhadap jalannya pembangunan di desa tersebut.

Maka dari itu kualitas kepemimpinan seorang kepala desa menjadi salah satu indikator akan sukses atau tidaknya pembangunan di desa tersebut. Hal tersebut juga terjadi di desa Adimulya Kecamatan Wanareja. Desa Adimulya merupakan sebuah desa yang masuk wilayah kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah. Desa Adimulya terletak di ujung barat propinsi Jawa Tengah dan berbatasan dengan Propinsi Jawa Barat.

B. Kajian Teori

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah proses seseorang dalam mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas bersama-sama dalam usaha mencapai tujuan dengan memegang nilai-nilai dan etika dengan mengerahkan kemampuan yang dimiliki (FathulAminudin Aziz: 2012:38). Dari pengertian tersebut bahwa seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya harus mengerahkan segenap kemampuan yang dimilikinya dengan tidak menyimpang dari norma-norma dan etika yang berlaku dalam suatu masyarakat atau organisasi. Pemimpin juga harus selalu siap menghadapi kemungkinan yang akan terjadi, baik atau buruk. Karena dalam perjalanannya hambatan dan rintangan akan selalu ada. Di sinilah kapabilitas dan kemampuan pemimpin ditunjukkan seberapa jauh dia mampu mengatur organisasi yang dipimpinya.

Menurut Irham Fahmi (2011:76) dalam konteks hubungan antara pemimpin dan karyawan ada 2 (dua) gaya kepemimpinan yang diterapkan. Yaitu pemimpin dengan gaya orientasi tugas dan pemimpin dengan gaya orientasi pegawai. Setiap gaya memiliki ciri-ciri dan karakter asing-masing. Untuk pemimpin dengan gaya orientasi tugas akan menghindari kelalaian tugas, disiplin, berusaha memberikan kepuasan pada klien, mengedepankan *Service* dan menjunjung tinggi reputasi perusahaan. Sedangkan untuk pemimpin yang berorientasi pegawai memiliki konsep dan pandangan kaderisasi. Dengan kaderisasi tersebut diharapkan akan mampu menciptakan kemajuan organisasi karena pegawai-pegawai dibawahnya memiliki kemampuan lebih. Pemimpin dengan tipe ini biasanya sering melaksanakan diklat dan pelatihan untuk pegawainya.

Dalam bukunya TB Silalahi (2013:09) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu seni dan ilmu. Suatu seni karena dalam kepemimpinan terdapat nilai-nilai yang penuh estetika, juga karena seorang pemimpin memang memiliki talenta sejak lahir. Hal ini dapat di lihat dari sejarah negeri kita yang dulunya pemimpin diangkat berdasarkan keturunan. Dikatakan sebuah ilmu karena kepemimpinan harus dipelajari. Seorang pemimpin harus terus belajar untuk melaksanakankepemimpinannya dengan baik, belajar tidak hanya secara formal namun melalui pendidikan non formal seperti membaca, pelatihan dan sebagainya.Tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung kepada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya (Hendyatsoetopo 2010:209).

Berdasarkan karakteristiknya, terdapat 3 (tiga) bentuk perilaku kepemimpinan yang dapat dimanifestasikan dan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja (Robin Stuart-Kottze, dalam Wibowo, 2012:91), yaitu:

a. Karakteristik *action-orientedbehavior*

Yakni bercirikan perbuatan yang berorientasi pada perilaku, kebiasaan atau pola-pola praktis yang berhubungan dengan tingkah laku, seperti melakukan inisiatif, menetapkan contoh, menginspirasi dan menggairahkan orang, menetapkan target kinerja yang jelas, memonitor kinerja terhadap

target, memberi perhatian pada masalah detail, dan memastikan segala sesuatu diselesaikan pada waktunya.

b. Karakteristik *people-oriented behavior*

Yakni bercirikan perbuatan yang berorientasi pada orang banyak atau orang-orang di sekitarnya, yang berada dalam wewenang dan tanggung jawabnya, seperti mendelagasikan tanggung jawab dan akuntabilitas, membangun tim, menciptakan pembelajaran, pelatihan dan pengembangan, serta mengusahakan bantuan dan dukungan.

c. Karakteristik *system-oriented behavior*

Yakni bercirikan perbuatan yang berorientasi pada sistem, aturan, tata cara, standarisasi ataupun prosedur, seperti mengkoordinasi aktivitas, mengintegrasikan *outputs* dan hasil, perencanaan jangka panjang, membuat sistem bekerja dari pada berlawanan dengan kinerja, analisis, dan penilaian.

Rivai dalam Syamsir Torang (2011:68) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

a. Hubungan Kemanusiaan.

Pemimpin tidak dapat bekerja sendiri, dikatakan pemimpin karena ada bawahan (yang dipimpin). Artinya terdapat hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan yang dipimpin. Seorang pemimpin harus mampu melakukan komunikasi dengan bawahan maupun dengan yang satu level atau level yang lebih atas lagi. Mengefektifkan komunikasi merupakan faktor yang sangat signifikan dalam kepemimpinan. Oleh sebab itu komunikasi harus tetap dijaga, diperluas dan di bina. Dengan komunikasi yang baik maka akan diperoleh dukungan dari bawahnya, yang tentunya akan mendorong kinerja pemimpin untuk lebih baik.

b. Pelimpahan wewenang dan Pengambilan Keputusan.

Pelimpahan wewenang tidak dimaksudkan menyerahkan kekuasaan tetapi lebih ke arah membantu pemimpin dalam tugas kesehariannya. Sebagai manusia biasa seorang pemimpin juga memiliki keterbatasan. Misalkan seorang pemimpin harus menghadiri dua undangan yang waktunya berbarengan, tentu membutuhkan wakil atau pengganti. Dalam hal inilah

pelimpahan wewenang diperlukan. Selain pelimpahan wewenang hal mutlak yang harus diambil seorang pemimpin adalah memutuskan sesuatu. Baik itu berupa kebijakan, hukuman atau keputusan lainnya. Dalam hal ini pemimpin harus mampu mengumpulkan informasi, menganalisa informasi dan data yang diperoleh, kemudian merencanakan dan mengaplikasikannya dalam sebuah keputusan. Pengambilan keputusan oleh seorang pemimpin adalah hal yang sangat dibutuhkan dalam organisasi.

c. Pengendalian.

Ketaatan dan kepatuhan bawahan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya merupakan salah satu indikator keberhasilan pemimpin dalam mengendalikan bawahannya. Seorang pemimpin tidak akan mungkin bekerja sendiri, pastinya memiliki bawahan yang harus diatur dan dikendalikan. Aktivitas pengendalian memerlukan proses yang intensif yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung.

Sementara itu Syamsir Torang (2013:65) mengemukakan apabila pemimpin mau sukses harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut.

- a. Situasional.
- b. Ambisi berprestasi.
- c. Tegas.
- d. Kerja sama.
- e. Jujur.
- f. Mampu berkomunikasi dengan baik.
- g. Fisik yang baik.
- h. Tekun.
- i. Tidak temperamental.
- j. Bertanggungjawab.

Sifat-sifat diatas adalah faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja dari pemimpin dalam mengelola organisasinya. Sehingga akan sangat mempengaruhi kinerjanya sebagai seorang pemimpin.

2. Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang merupakan proses dalam melakukan pekerjaan dan hasilnya yang berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan terhadap pihak yang dilayani, dan memiliki kontribusi secara ekonomi (Armstrong dan Baron, dalam Wibowo, 2012:02). Kinerja juga berarti kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok pada suatu organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi, serta menjadi tolak ukur bagi penilaian organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Irham Fahmi (2011:226) kinerja merupakan hasil dari suatu organisasi dalam periode waktu tertentu baik itu *profit oriented* atau *non profit oriented*. Dari pengertian tersebut dapat diambil beberapa poin yaitu hasil, organisasi, dan periode waktu. Artinya kinerja dapat diukur karena terdapat periode waktu tertentu. Masih dalam Irham Fahmi (2011:243), Peter Alan mengemukakan terdapat tiga belas persyaratan agar sistem kinerja dapat efektif. Yaitu:

- a. Sistem evaluasi kinerja harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik dari organisasi.
- b. Faktor-faktor penilaian harus subjektif dan es-konkret mungkin.
- c. Evaluasi kinerja harus bebas dari bias.
- d. Prosedur dan administrasi evaluasi kinerja harus seragam.
- e. Sistem evaluasi kinerja harus mudah untuk dioperasikan.
- f. Hasil sistem evaluasi kinerja harus dipakai untuk mengambil keputusan.
- g. Sistem evaluasi kinerja harus menyediakan suatu telaah atau proses naik banding.
- h. Sistem harus dapat diterima oleh pemakai.
- i. Sistem evaluasi kinerja harus dapat dioperasikan secara ekonomis.
- j. Penilaian kinerja harus didokumentasikan.
- k. Penilaian harus terlatih dan mempunyai kualifikasi untuk melaksanakan evaluasi kinerja.

l. Sistem evaluasi kinerja harus menyediakan cara memonitor dan mengevaluasi pelaksanaannya.

m. Manajemen puncak harus mendukung sistem evaluasi kinerja dengan jelas.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor. Pertama adalah faktor yang bersumber dari pekerja dimana faktor ini dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensi pekerja itu sendiri. Kedua, faktor yang berasal dari organisasi yang setidaknya dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, yakni seberapa baik pemimpin memberdayakan pekerjanya, bagaimana mereka (para pimpinan/organisasi) memberikan penghargaan pada pekerjanya, dan bagaimana mereka (para pimpinan/organisasi) mendorong (memberikan semangat) dan membantu meningkatkan kemampuan kinerja pekerjanya, seperti melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling* (Wibowo, 2012:101).

Menganalisa faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kinerja, dibutuhkan pengetahuan dan informasi tentang indikator kinerja. Ada 7 (tujuh) indikator yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur tinggi atau rendahnya suatu kinerja (P. Harsley, Kenneth H. Balnchard, dan D.E. Johnson, dalam Wibowo, 2012:102), yaitu:

a. *Goals* (tujuan)

Adalah keadaan yang lebih baik, yang akan atau harus dicapai di masa yang akan datang.

b. *Standard* (standar)

Merupakan suatu ukuran yang dipakai untuk memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

c. *Feedback* (umpan balik)

Yakni melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

d. *Means* (alat atau sarana)

Yakni sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. *Competence* (kompetensi)

Yakni kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

f. *Motive* (motif)

Merupakan dongan atau alasan bagi seseorang untuk melakukan sesuatu, misalnya insentif, pengakuan, kompensasi, dan lain sebagainya.

g. *Opportunity* (peluang)

Yakni kesempatan yang didapatkan seseorang untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Husein Umar dalam Anwar Prabu (2012:18) mengemukakan terdapat 10 (sepuluh) aspek-aspek kinerja yaitu:

- a. Mutu pekerjaan.
- b. Kejujuran karyawan.
- c. Inisiatif.
- d. Kehadiran.
- e. Sikap.
- f. Kerja sama.
- g. Keandalan.
- h. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- i. Tanggung jawab.
- j. Pemanfaatan waktu kerja.

Setiap ahli memiliki pendapat asing-masing tentang kinerja. Baik mengenai pengertian, aspek-aspek kinerja, faktor pendukung, hambatan dan lainnya. Namun dengan keberagaman pendapat itu menjadikan kinerja menarik untuk diteliti dan dipelajari lebih jauh. Karena kinerja selalu hadir dalam setiap aspek kehidupan, baik itu kehidupan bermasyarakat, berorganisasi, perusahaan, pemerintahan, bahkan dalam kehidupan keluarga kinerja selalu menjadi salah satu tolok ukur keberhasilan seseorang.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan fokus pada pengukuran dan deskripsi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Namun tidak berarti sama sekali mengabaikan pendekatan kualitatif, khususnya untuk menjelaskan hasil pengukuran yang menggunakan instrumen analisis statistik. Sedangkan metode

penelitian yang digunakan adalah menggunakan metode survei, yaitu memfokuskan pada data responden yang sudah ditetapkan dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *survey*. Nasution, S. (2012:25) mengemukakan bahwa penelitian *survey* adalah satu penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi tentang orang dengan jumlah tertentu. Penelitian *survey* dapat bersifat eksplorasi, deskriptif maupun eksperimental. Untuk memperoleh keterangan, dapat melakukan observasi langsung, wawancara atau menggunakan angket. Berdasarkan data tersebut dapat diuji kebenaran asumsi atau hipotesis tertentu.

Waktu Penelitian dilaksanakan 3 bulan, mulai 1 nopember 2016 sampai dengan 31 januari 2017. Dimulai dengan tahap persiapan, pelaksanaan, observasi wawancara dan pengisian angket, pengolahan dan analisis data, dan pelaporan.

Tempat penelitian adalah di Balai Desa Adimulya Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jalan Gatot Subroto Kecamatan Wanareja Kabupaten Cilacap Provinsi Jawa Tengah Kode Pos 53265.

D. Hasil dan Pembahasan

Desa Adimulya adalah sebuah desa yang berada di wilayah kecamatan Wanareja, Kabupaten Cilacap Propinsi Jawa Tengah. Dipimpin oleh seorang kepala desa dengan dibantu oleh perangkat desa sejumlah 20 orang dengan perincian sebagai berikut:

Jumlah respondennya adalah 20 orang. Mengetahui keadaan responden yang diteliti, maka responden diminta mengisi kuesioner yang penulis bagikan. Setelah dilakukan perhitungan ditemukan data sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	17	85%
Perempuan	03	15%
Jumlah	20	100%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar yaitu sebesar 85% persen responden adalah berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya 15% persen berjenis kelamin perempuan dari seluruh responden.

Tabel 3.2.
 Penggolongan menurut tingkat pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
Tamat S1	2	10 %
Tamat SMA / Sederajat	14	70%%
Tamat SMP / Sederajat	4	20%
Total	20	100%

Dari tabel di atas terlihat bahwa sebagian besar responden Tamat SMA / sederajat yaitu sejumlah 14 orang (70%), Tamat SMP / sederajat 4 orang (20%) dan sisanya Tamat S1 2 orang (10%).

Memudahkan penulis dalam memberikan gambaran maka dibuatlah table interpretasi dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada responden.

Tabel 3.3
 Interpretasi Kuesioner Jawaban Responden

Nilai total jawaban dari seluruh responden tiap variabel	Kriteria
Skor sama dengan 100*	Sangat Baik
Skor (80-99,9)*	Baik
Skor (60-79,9)*	Cukup Baik
Skor (40-59,9)*	Kurang Baik
Skorkurang dari 40*	Sangat Kurang Baik

Sumber: Hasil pengolahan data

keterangan * = nilai tersebut diperoleh dari penjumlahan skoring seluruh jawaban responden

Di atas merupakan data identitas dari pada perangkat Desa Adimulya, selanjutnya penulis sajikan data hasil pengisian kuesioner yang penulis bagikan, data tersebut terangkum dalam table berikut ini:

1. Kepemimpinan di Desa Adimulya Kecamatan Wanareja.

Tabel 3.4
 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepemimpinan (X)

No	Item	Total Skor	Presentase (%)	Ket
1	Situasional.	77	77	Cukup Baik
2	Ambisi berprestasi.	77	77	Cukup Baik
3	Tegas.	81	81	Baik
4	Kerja sama.	82	82	Baik
5	Jujur	78	78	Cukup Baik
6	Mampu berkomunikasi dengan baik.	80	80	Baik
7	Fisik yang baik.	78	78	Cukup Baik

8	Tekun.	80	80	Baik
9	Tidak temperamental.	82	82	Baik
10	Bertanggungjawab	78	78	Cukup Baik
Rata-Rata		79,3	79,3	Cukup Baik
Jumlah		793		Cukup Baik

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan kepaladesaperusahaan setelah diukur dengan indikator yang ada menunjukkan hasil 793 artinya pemimpin perusahaan baru 79,3% memenuhi harapan perangkatdesa. Atau kalau dilihat dari total skor masih interval antara 60 sampai dengan 79,9 sehingga masuk kategori cukup baik. Hal ini berarti perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

2. Kinerja Perangkat Desa Adimulya Kecamatan Wanareja

Tabel 3.5

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja (Y).

No	Item	Total Skor	Prosentase (%)	Keterangan
1	Mutu pekerjaan.	73	73	Cukup Baik
2	Kejujuran karyawan.	70	70	Cukup Baik
3	Inisiatif.	76	76	Cukup Baik
4	Kehadiran.	78	78	Cukup Baik
5	Sikap.	75	75	Cukup Baik
6	Kerja sama.	75	75	Cukup Baik
7	Keandalan.	74	74	Cukup Baik
8	Pengetahuan tentang pekerjaan.	77	77	Cukup Baik
9	Tanggung jawab.	74	74	Cukup Baik
10	Pemanfaatan waktu kerja	75	75	Cukup Baik
Rata-Rata		74,7	74,7	Cukup Baik
Jumlah		747		Cukup Baik

Dari tabel rekapitulasi di atas dapat diketahui bahwa kinerja perangkat rata-rata 74,7% dari 100% kemampuannya. Artinya perangkat belum sepenuhnya memberikan kinerjanya kepada perusahaan. Tetapi secara umum sudah cukup bagus sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja digunakan uji regresi linear berganda dengan hasil sebagai berikut. Hasil pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi antara Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,778 dengan demikian ada hubungan

positif antar variabel. Artinya bila variabel kepemimpinan ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel kinerja atau sebaliknya. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
 Koefisien Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	0.605	0.585	0.483

a. Predictors: (Constant), kepemimpinan

Nilai koefisien determinan sebesar 0,605 dengan demikian variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 60,5%, dengan demikian faktor-faktor di luar variabel sebesar 39,5%.

E. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Adimulya Kecamatan Wanareja sudah cukup baik, perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan.
2. Kinerja para aparat desa sudah cukup baik perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan.
3. Kepemimpinan seorang kepala desa mempengaruhi terhadap kinerja para aparat dibawahnya, sehingga figure seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi maju dan berkembangnya suatu desa.

Daftar Pustaka

Aziz, FathulAminudin. 2012. *Manajemen dalam Perspektif Islam*. Majenang: Pustaka Elbayan.
 Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
 Jackson, Susan E., Schuler, Randall S., dan Werner, Steve. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Ed.10). Jakarta: Salemba Empat
 Mangkunegara, Anwar Prabu.2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. (Ed 6). Bandung: Redaksi Refika.
 Nasution,M.N. 2010. *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta, Balai Pustaka.
 Noor, Juliansyah. 2012. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
 Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
 Silalahi, TB. 2013. *Pemimpin Massa Depan*. Jakarta: PT. Temprina Media Grafika.

AmaNU: Jurnal Manajemen dan Ekonomi

Hasan Muzaki

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap. . . .

Edisi: vol. 3 no. 1 (2020)

e-issn, 2620-6099, p-issn, 2620-7680

Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja RosdakaryaOffset.

Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS

Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi & Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.