

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya, organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dan dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggungjawab sosialnya akan sangat bergantung kepada pimpinannya. Jika pemimpin mampu melaksanakan dengan baik, maka sangat mungkin organisasi akan mencapai tujuannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi seorang pemimpin akan diakui pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian organisasi (Robbins, 2006).

Desa juga merupakan suatu organisasi dan tempatnya berkumpulnya orang banyak untuk mencapai suatu tujuan melalui sosok pemimpin yang mampu bertanggung jawab secara penuh. Dalam hal kepemimpinan di desa saat ini memiliki peran yang sangat besar dalam membangun semua hal yang ada didalam desa, mulai dari infrastruktur, agraria, pendidikan, sosial, kesehatan dan pelayanan lainnya. Desa secara administratif merupakan bentuk pemerintahan terkecil yang dipimpin oleh kepala desa melalui sebuah pemilihan secara langsung. Sebagai bentuk pemerintahan pada level terbawah, aparatur desa merupakan ujung tombak dalam pengurusan segala sesuatu yang sifatnya keadministrasian oleh masyarakat.

Keberadaan desa secara yuridis dalam Undang-Undang No. 6 tahun 2014 menjelaskan bahwa desa merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Pemerintahan desa merupakan lingkup terkecil dalam suatu pemerintahan Republik Indonesia. Meskipun demikian, Pemerintahan desa memiliki peranan yang cukup besar dalam pembangunan. Jika pembangunan disetiap desa dapat berjalan secara maksimal, maka tujuan dari pemerintah pusat untuk membuat pemerataan kesejahteraan dan pembangunan yang adil akan dapat terwujud.

Namun, fenomena yang ada di beberapa daerah di Indonesia belum sesuai dengan harapan pemerintah pusat. Kita melihat bahwa, peran dari pemerintah desa cukup vital dalam otonomi daerah dikarenakan desa memiliki hak kebebasan untuk membuat regulasi dan aturan dalam kehidupan desa sebelum diatur oleh pemerintah daerah. Pemerintah desa diwajibkan untuk dapat mengelola dan mengatur urusannya sendiri. Hal itu termasuk perencanaan, pelaksanaan, penatausahaan, pertanggungjawaban dan kebermanfaatannya dari program-program yang dikelola oleh pemerintah desa. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 telah mengamanatkan pemerintah desa untuk lebih mandiri mengelola pemerintahan dan berbagai sumber daya alam yang dimiliki, terutama dalam hal

meningkatkan pelayanan serta kinerja aparatur desa, akan tetapi banyaknya gap yang sering terjadi dalam kinerja apartur.

Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Pasal 1 menjelaskan tentang Kinerja merupakan keluaran atau hasil dari suatu kegiatan atau program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Kinerja pemerintah desa yang buruk yang ditandai dengan pencatatan dan pelaporan yang tidak konsisten dan sesuai standar dapat membuat proses evaluasi penggunaan dana menjadi sulit dilakukan. Kinerja dari pada apartur desa juga menjadi tolak ukur yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, Kesuksesan atau kegagalan yang dialami organisasi juga ditentukan oleh kualitas para kepemimpinan yang disertai tugasnya mampu atau tidak dalam memimpin organisasi tersebut. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang diemban. Dengan demikian kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil.

Dalam dunia Pemerintahan, desa adalah organisasi pemerintahan resmi yang terendah. Desa dipimpin oleh Kepala Desa yang merupakan penyelenggara dan sekaligus penanggungjawab atas jalannya roda pemerintahan dan pembangunan di dalam wilayahnya. Selanjutnya tugas dan fungsi kepala desa diatur dalam Peraturan Pemerintah nomor 72 tahun 2005 tentang desa pada pasal 14 diantaranya: (1) Menyelenggarakan urusan pemerintah; (2) Menyelenggarakan urusan pembangunan; dan (3) Menyelenggarakan urusan kemasyarakatan.

Pembangunan merupakan suatu proses perubahan yang dilakukan secara sadar dan terencana melalui tahapan pembangunan yang bertujuan meningkatkan taraf hidup atau kesejahteraan masyarakat. Dalam hal pembangunan infrastruktur disuatu desa peran serta kinerja seorang kepala desa sebagai kepala pemerintahan desa memegang peranan yang sangat vital, seorang kepala desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintah desa agar terselenggaranya pembangunan desa dengan baik.

Pemerintah desa merupakan unit pemerintah paling dasar pada hirarki yang diakui dalam sistem pemerintahan Nasional. Ini berarti bahwa pemerintah desa merupakan organisasi yang paling depan dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan yang terdekat dengan masyarakat karena pemerintah desa langsung melayani masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah Desa dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam penyelenggaraan pelayanan publik agar sesuai dengan harapan masyarakat.

Kemudian, baik atau tidaknya, optimal atau tidak optimalnya suatu kinerja organisasi publik, dapat diukur dari produktivitas yang menyangkut tingkat efisiensi dan efektivitas pelayanan, orientasi kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, serta akuntabilitas publik. Selain dapat diukur dengan lima kriteria tersebut, kinerja yang optimal perlu didukung oleh sumber daya manusia aparatur pemerintah yang baik secara kuantitas maupun kualitas, serta tersedianya sarana dan prasarana juga fasilitas pelayanan publik yang memadai, tidak menutup kemungkinan pula budaya dan motivasi juga dapat meningkatkan kinerja desa.

Cot Girek merupakan kecamatan yang berada di daerah Aceh Utara, provinsi Aceh dengan memiliki 24 Desa yang memiliki peran besarnya masing-masing terhadap pelayanan bagi masyarakat Aceh, baik dibidang perekonomian, pendidikan, kesehatan, keamanan dan bidang lainnya. Namun, berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan melalui beberapa sampel desa, kinerja pemerintah desa dalam menyediakan pelayanan publik masih memiliki banyak kekurangan. Salah satunya disebabkan oleh adanya sumber daya aparatur pemerintah desa yang belum sepenuhnya memadai sehingga dalam hal pemberian pelayanan publik tidak sesuai dengan prosedur pelayanan publik yang telah ditetapkan dimasing-masing desa. Hal ini menyebabkan dan berdampak kurang efektif dan efesiennya yang diberikan desa terhadap masyarakat, dan produktivitas pelayanan menjadi tidak maksimal. Respon pemerintah juga dirasakan masyarakat masih kurang maksimal, sehingga kebutuhan dan keinginan masyarakat masih belum terpenuhi. Hal ini juga membuat adanya ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas pelayanan di desa.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan penulis dalam penelitian ini tentang kinerja desa dan semua permasalahan yang ada di desa-desa kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, diantaranya; (1) Seringnya terjadi persoalan bentrok antara aparatur desa dan masyarakat, hal ini dikarenakan pelayanan dan kinerja dari pada aparatur desa yang kurang maksimal memungkinkan budaya organisasi menjadi pengaruhnya; (2) Perbedaan pendapat yang sering terjadi antara pelayanan desa dan masyarakat; (3) Permasalahan sengketa warisan, hal ini sering terjadi pada masyarakat yang mengeluhkan permasalahan dalam sengketa

warisan; (4) Permasalahan sengketa tapal batas tanah; (5) aktifitas lain yang mengganggu ketertiban dan keamanan masyarakat desa.

Permasalahan dan fenomena konflik antar masyarakat sering ditemukan dimasing-masing desa, Sehingga permasalahan konflik yang sering terjadi dalam kehidupan masyarakat desa dapat menimbulkan terjadinya pelanggaran kehormatan, nilai sosial dan berbagai elemen kehidupan dan bahkan mampu mempengaruhi kenyamanan dan ketenangan bagi penduduk desa. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan sebab-sebab atau dasar-dasar yang mengakibatkan pertentangan antara desa dan masyarakat diantaranya adalah: (1) Perbedaan karakter penduduk, dilihat dari sifatnya setiap masyarakat memiliki karakter yang unik dan berbeda disetiap desa sehingga penanganannya juga berbeda; (2) Perbedaan Budaya yang terjadi di masyarakat; (3) Perbedaan kepentingan-kepentingan yang diinginkan; (4) Perbedaan sosial.

Dalam kasus di atas yang telah peneliti ungkapkan, proses penyelesaian kasus ini terbilang cukup rumit dan kompleks, karena mengingat bahwa desa memiliki berbagai macam permasalahan mulai dari anak yang baru lahir hingga orang yang akan dikubur. Peran terpenting dalam menangani semua kasus dan fenomena tersebut diantaranya dengan memberikan pelayanan yang maksimal dan terbaik, yang dapat beradaptasi dengan budaya dan lingkungan yang berada dimasing-masing desa, dalam hal ini peningkatan pelayanan melalui aparatur desa dalam hal budaya organisasi dan peningkatan motivasi bagi para aparatur desa. Semua permasalahan dan kebutuhan yang ada didesa dapat di manajemen dengan baik oleh Kepala Desa yang memiliki pengaruh besar dan kemampuan dalam

menganalisa serta menyelesaikan masalah dan juga konflik antar masyarakat, sehingga kepemimpinan dalam aparat desa perlu ditingkatkan, agar pelayanan desa dan juga kinerja aparat desa dapat merasakan dampak yang positif.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam memegang peran organisasi, sehingga dapat tercapai semua tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan cerminan bagaimana organisasi dijalankan sehingga di dalam organisasi tersebut adanya keterlibatan menyeluruh orang-orang yang menjalankan tugas-tugas sehingga mampu melaksanakan kewajiban untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin bawahannya, dan perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan. Di mana gaya kepemimpinan tersebut mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang menggambarkan kondisi yang konsisten, sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya kepemimpinan yang dapat memaksimalkan kepuasan kerja dan mudah menyesuaikan dengan situasi (Rivai, 2012).

Kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan dan pemberdayaan bawahan, dengan tujuan untuk menciptakan perubahan yang signifikan dalam organisasi. Gaya kepemimpinan ini melibatkan inspirasi, motivasi, dan pengaruh positif dari seorang pemimpin terhadap bawahan. Dalam konteks administrasi negara, kepemimpinan transformasional dapat berdampak langsung pada kinerja ASN. Dalam

kenyataannya pemimpin sangat besar perannya terhadap anggota organisasi, yang terlihat dalam gaya perilaku pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Demikian pula dalam kepemimpinan tingkat Desa yang profesional sangat dibutuhkan, seorang pemimpin yang bertanggung jawab atas jalannya organisasi upaya untuk menjadikan bawahannya bekerja dengan baik sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Penyelenggaraan pemerintah ditingkat desa, Kepala Desa tentunya sangat dibutuhkan sebagai motor penggerak atau selalu memberikan motivasi dengan cara memberikan semangat dan dorongan, untuk membangkitkan, mengarahkan, dalam melaksanakan pekerjaan.

Dalam hal ini gaya kepemimpinan Kepala Desa sangat penting terhadap kinerja Aparatur Desa di Kabupaten Aceh Utara. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Dalam suatu organisasi gaya kepemimpinan Kepala Desa sebagai pemimpin pemerintah Desa sangat penting dalam menentukan keberhasilan Aparatur Desa dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan Kepala Desa dalam memberi contoh dan perilaku yang baik sebagai pemimpin akan menarik Aparatur Desa agar dapat bekerja dengan baik, menumbuhkan setiap bawahannya untuk berperilaku dan bersifat positif serta termotivasi dalam bekerja sehingga terciptanya kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Kepala Desa dalam organisasi pemerintah desa tidak hanya dituntut untuk sekedar mampu menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang pemimpin, akan tetapi harus mampu memberikan contoh yang baik kepada masyarakat khususnya Aparatur Desa. Kepemimpinan Kepala Desa pada

dasarnya bagaimana Kepala Desa dapat mengkoordinir seluruh kepentingan masyarakat dalam setiap pengambilan keputusan. Menurut Gibson (1996:6), Organisasi adalah jaringan tata kerjasama kelompok orang-orang secara teratur dan kontinyu untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan, di mana di dalamnya terdapat tata cara bekerjasama serta hubungan antara atasan dan bawahan. Organisasi tidak hanya sekedar wadah tetapi juga terdapat pembagian kewenangan, siapa mengatur apa dan kepada siapa harus bertanggungjawab. Sebagai wadah kerjasama kelompok orang-orang untuk mencapai tujuan bersama, organisasi tidak dapat lepas dari adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks sehingga mensyaratkan setiap organisasi terutama organisasi publik untuk dapat bersikap lebih responsif dalam menangani setiap permasalahan agar tetap dapat mempertahankan kinerja organisasinya.

Kinerja menurut Tika (2008:96), merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu, karena kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi (Gibson et al, 1996:13).

Pelaksanaan program kerja yang efektif dan efisien, menggambarkan pelayanan publik yang baik. Asropi (2007), juga menegaskan bahwa “Pelayanan publik yang baik ataupun tidak baik secara langsung ataupun tidak langsung akan

mempengaruhi kualitas kesejahteraan masyarakat, oleh karenanya diharapkan bagi setiap organisasi publik untuk dapat meningkatkan kinerjanya”. Menurut Mangkunegara (2005:15), peningkatan kinerja organisasi publik tersebut akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah: (1) Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu; (2) Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu; (3) Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk berbuat sesuatu. Dukungan organisasi ini meliputi sumberdaya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Masing-masing faktor tersebut tentunya memiliki pengaruh yang tidak sedikit dalam upaya peningkatan kinerja organisasi publik, namun dalam penelitian ini peneliti memilih salah satu faktor yang memiliki pengaruh cukup besar dan mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi yaitu dukungan organisasi khususnya faktor kepemimpinan. Pendapat peneliti tersebut, diperkuat oleh pendapat Marsono (2008) yang menyatakan bahwa “kepemimpinan publik mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi sektor publik. Oleh karena itu, kepemimpinan sektor publik mempunyai keterkaitan yang sangat erat dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sehingga, pemimpin disektor publik haruslah memiliki kemampuan untuk menciptakan suatu kerjasama diantara sistem yang ada dalam suatu pemerintahan”.

Berkaitan dengan pernyataan Marsono tersebut, Rivai (dalam Marsono, 2008), mengartikan peran kepemimpinan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang dengan kedudukan sebagai pemimpin. Peran kepemimpinan sektor publik dibagi kedalam 3 (tiga) bagian, yaitu: (a) *Pathfinding*, yaitu peran untuk menentukan visi dan misi organisasi yang pasti; (b) *Aligning*, yaitu peran untuk memastikan bahwa struktur, sistem dan proses operasional organisasi memberikan dukungan pada pencapaian visi dan misi; serta (c) *Empowering*, yaitu peran untuk menggerakkan semangat dalam diri orang-orang dalam mengekspresikan bakat, kecerdikan dan kreativitas untuk mampu mengerjakan apapun dan konsisten dengan prinsip-prinsip yang disepakati.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa, kepemimpinan sektor publik yang dianggap mampu meningkatkan kinerja organisasinya adalah kepemimpinan sektor publik yang mampu berperan sebagai penentu visi dan misi organisasinya, optimis dan mampu mengarahkan struktur, sistem dan proses operasional untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan tersebut serta memotivasi para bawahannya untuk bersama-sama bekerja mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Karakteristik pemimpin di atas disebut sebagai kepemimpinan transformasional. Menurut Robbins (1996:62), Pemimpin dengan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memiliki visi kedepan dan mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan serta mampu mentransformasi perubahan tersebut kedalam organisasi, memelopori perubahan, memberikan motivasi dan inspirasi kepada individu-individu karyawan untuk kreatif dan inovatif, membangun teamwork yang solid, membawa pembaharuan

dalam etos kerja kinerja manajemen, berani dan bertanggung jawab dalam memimpin serta mampu mengendalikan organisasi.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai peran yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi publik. Pendapat tersebut diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994:3), *Transformational leaders motivate others to do more than they originally intended and often even more than they thought possible. They set more challenging expectations and typically achieve higher performances.* (Pemimpin transformasional memotivasi orang lain untuk melakukan lebih dari pada apa yang seharusnya mereka lakukan dan bahkan lebih dari apa yang mereka anggap mungkin. Mereka menciptakan keinginan-keinginan yang menantang dan mereka mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi).

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan peneliti di desa yang ada di Kecamatan Cot Girek Kabupaten Aceh Utara, peneliti menemukan bahwa Kepala Desa terlihat terbuka dalam menerima dan mendengarkan saran ataupun masukan dari bawahannya, berusaha mengutamakan kerjasama dalam pencapaian tujuan, serta terlihat Kepala Desa yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan. Namun tidak dapat dipungkiri masih ada hambatan yang ditemukan dalam kepemimpinannya yaitu minimnya Sumber Daya Aparatur Desa. Melihat betapa pentingnya peran dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat namun belum dapat merespon kebutuhan masyarakat dengan optimal disebabkan berbagai faktor antara lain keterbatasan sumber daya manusia

serta sarana dan prasarana yang belum memadai dan rendahnya kesadaran yang dimiliki Aparatur Desa dalam menaati setiap aturan sehingga masih terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Aparatur Desa misalnya walaupun sebagian besar Aparatur telah disiplin terhadap waktu namun masih ditemukan beberapa Aparatur Desa sering terlambat hadir ke kantor. Disinilah tuntutan kepemimpinan seorang Kepala Desa dalam mengelola para pegawainya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya demi menciptakan aparatur pemerintah yang baik demi kepuasan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, untuk mengetahui kebenaran dari latar belakang masalah, tentunya perlu dilakukan penelitian lanjutan sesuai dengan kajian ilmiah. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mendalami dan meneliti tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Desa dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”.

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja Aparatur Desa?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Desa?

3. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Desa?
4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa?
5. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Desa?
6. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Desa melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi?
7. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa melalui motivasi kerja sebagai variable mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian di atas, maka adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja Aparatur Desa?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja Aparatur Desa?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Desa?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Desa?

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Desa melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Aparatur Desa melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktisi, antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Bagi Mahasiswa, melatih mahasiswa untuk dapat menguraikan dan membahas suatu permasalahan secara ilmiah, teoritis, dan sistematis. Serta sebagai tambahan pembelajaran bagi mahasiswa mengenai pembahasan yang terkait.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan literatur untuk penelitian yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pemerintah dan semua pihak Aparatur Desa se Kecamatan Cot Girek.
 - b. Penelitian ini bertujuan sebagai masukan dan acuan untuk melanjutkan penelitian di masa yang akan datang.
 - c. Penelitian ini memberikan tambahan informasi bagi Aparatur Desa Kecamatan Cot Girek.