

DISERTASI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA LOKAL,
KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP ETOS KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA APARAT DESA
DI PULAU LOMBOK**

*THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, LOCAL CULTURE,
CHARISMATIC LEADERSHIP ON WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS ON THE LOMBOK ISLAND*



Oleh:

MUHAMAD AHYAT

NIM : 1271520598

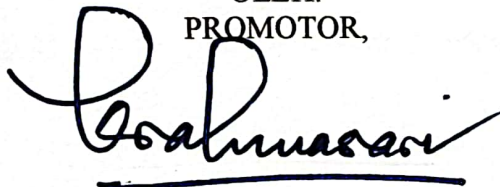
**PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2019**

LEMBAR PENGESAHAN:

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA LOKAL,
KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP ETOS KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA APARAT DESA
DI PULAU LOMBOK**

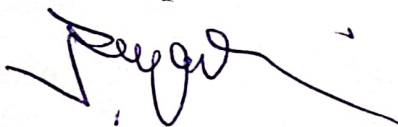
***THE EFFECT OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS, LOCAL CULTURE,
CHARISMATIC LEADERSHIP ON WORK ETHIC, ORGANIZATIONAL COMMITMENT
AND PERFORMANCE OF VILLAGE OFFICIALS ON THE LOMBOK ISLAND***

OLEH:
PROMOTOR,



(Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl, DHE, MPA)

CO-PROMOTOR,



(Dr. Riyadi Nugroho, M.M.)

MENGETAHUI:

**KETUA PROGRAM DOKTOR ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**



(Prof. Dr. Amartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN:

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA LOKAL,
KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP ETOS KERJA,
KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA APARAT DESA
DI PULAU LOMBOK**

OLEH :

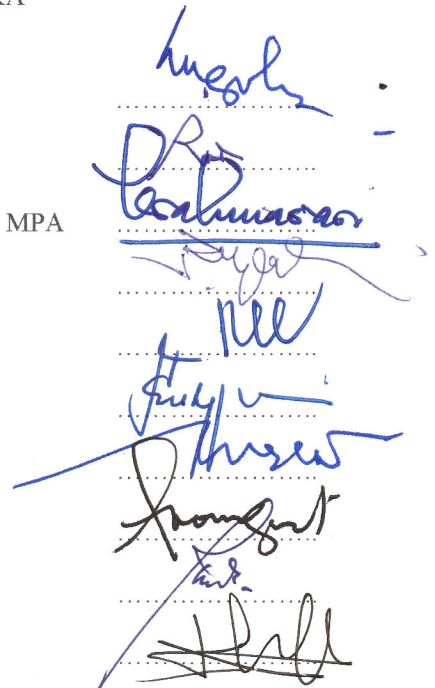
MUHAMAD AHYAT

NIM : 1271520598

Disertasi ini telah di uji dan direvisi pada Ujian Terbuka pada tanggal 15 Agustus 2019

PANITIA TIM PENGUJI TERBUKA

Ketua : Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., C.M.A., C.P.A.
Sekretaris : Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si. Ak., CA.
Anggota : Prof. Dr. drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl, DHE, MPA
Dr. Riyadi Nugroho, M.M.
Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M.
Prof. Dr. Tatik Suryani, M.M.
Dr. Muslimin A. Rachim, M.Sc.
Dr. IGN. Anom Maruta, M.M.
Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M.
Drs. M. Shihab Ridwan, M.Si., Ph.D.



SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMAD AHYAT
NPM : NIM. 1271520598
Alamat : Mataram
Program : Doktor Ilmu Ekonomi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Menyatakan bahwa "**Disertasi**" yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, BUDAYA LOKAL, KEPEMIMPINAN KHARISMATIK TERHADAP ETOS KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA APARAT DESA DI PULAU LOMBOK

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "Duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah disertasi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia DISERTASI ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (DOKTOR) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.



Surabaya, Agustus 2019

MUHAMAD AHYAT

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis haturkan ke Hadirat Allah Yang Maha Esa, Sang Maha Pencipta, atas segala berkat, rahmat dan Karunia-Nya yang dilimpahkan selama menjalani proses studi. Segala yang tersusun ini merupakan karunia indah-Nya dan untuk kemuliaan nama-Nya.

Disadari sepenuhnya selama menyelesaikan disertasi ini merupakan perjuangan, hasil kerja keras dan melelahkan serta melibatkan bantuan, dukungan, arahan, bimbingan serta do'a restu berbagai pihak. Melalui kesempatan dan ruang yang terbatas ini dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa hormat, penghargaan dan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada pribadi-pribadi hebat yang secara luar biasa berperan besar, terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Dr. Drg. Hj. Ida Aju Brahmasari, Dipl. DHE., MPA, Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, selaku Promotor, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati memberi motivasi, serta senantiasa meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sejak proses perkuliahan, penelitian hingga penyelesaian penyusunan disertasi ini.
2. Bapak Dr. Riyadi Nugroho, M.M., selaku Ko-Promotor yang telah menyediakan waktu ditengah-tengah kesibukan beliau, dengan ketulusan hati memberi motivasi, arahan, bimbingan, kritik dan saran untuk penyelesaian disertasi ini.
3. Bapak Dr. H. Mulyanto Nugroho, M.M. CMA, CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
4. Bapak Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.
5. Ibu Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, S.H., M.M.), Guru Besar Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, selaku Ketua Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.
6. Ibu Prof. Dr. Tatik Suryani, M.M. selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.
7. Bapak Dr. Muslimin A. Rachim, M.Sc., selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.
8. Bapak Dr. IGN. Anom Maruta, M.M. selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.

9. Bapak Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, M.M. selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.
10. Bapak Drs. M. Shihab Ridwan, M.Si., Ph.D. selaku penguji yang dengan sabar, teliti cermat memberikan kritik dan saran perbaikan.
11. Segenap bapak ibu dosen Penguji Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan perkuliahan sebagai dasar teori yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan disertasi ini.
12. Segenap bapak ibu dosen Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan perkuliahan sebagai dasar teori yang sangat bermanfaat dalam proses penulisan disertasi ini.
13. Seluruh staf administrasi Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang dengan tulus hati telah membantu dalam kelancaran studi selama ini.
14. Teman-teman mahasiswa Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya angkatan 33 yang telah memberi dukungan, motivasi untuk selalu tetap bersemangat menjalani proses studi.

Pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih yang tiada terhingga kepada istri tercinta Hj. Hariyani, Dengan segala ketulusan hati, kesabaran, memberi kesempatan, dukungan, semangat dan do'a yang tiada henti, serta mengajarkan untuk setia pada proses dan menjadi pribadi yang rendah hati ketika jenjang studi menjadi semakin tinggi.

Kepada anak – anakku yang tercinta Puji Putri Nucahyani, Amelia Dwi Cahyani dan Muhamad Azka Dhiyaurahman, terima kasih atas kasih sayangnya dan telah memberi kesempatan semangat, penuh pengertian dan do'a yang tulus untuk penyelesaian studi ini.

Semua pihak yang terlibat secara penuh dalam proses penyelesaian proposal disertasi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga segala budi baik yang telah bapak, ibu berikan mendapat imbalan berlimpah dari Tuhan Yang Maha Esa, Amin.

Surabaya, Agustus 2019

Penulis

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove and analyze the effect of: the influence of individual characteristics, the local culture, the charismatic leadership to work ethic, the organizational commitment and the performance of village officials in lombok island.

The sample in this research was village apparatus in Lombok Island that consisted of 140 respondents that had been implemented by proportional random sampling, the data analysis used in this study was model of structural analysis of Equation Modeling (SEM) Version 19 by using AMOS 20.01 program. The analysis of the structural equation model of Confirmatory Factor Analysis was to get the value of path coefficient in order to prove the hypothesis.

The results can be summarized as follows:

The individual characteristics influenced the work ethic, the organizational commitment and the performance of village officials in Lombok, while local culture did not influence the work ethic, the local culture influenced the organizational commitment and the performance of village officials in Lombok, Leadership charismatic had effects to the work ethic, the organizational commitment and the performance Village officials in Lombok, moreover, the Work ethic had effects to the performance organizational and the commitment village officials in Lombok, and the organizational commitment had effects to the apparatus performance village in Lombok.

Based on the results above, it can be concluded that the performance of Village Apparatus in Lombok that consist of quantity, quality, timeliness, ability to work and integrityof Village Apparatus can be called as in very high category, the findings in this study bring empirical implications that the individual characteristics, the local culture, the charismatic leadership, the work ethic and the organizational commitment can improve the performance of Village Apparatus in Lombok.

Keywords: Individual Characteristics, Local Culture, Charismatic Leadership, Work Ethic, Organizational Commitment and Performance.

RINGKASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh: pengaruh karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa Di pulau lombok.

Sampel dalam penelitian ini adalah Aparat Desa di Pulau Lomok yang berjumlah 140 responden yang dilakukan dengan cara *proportional random sampling*, analisis data menggunakan model analisis *structural Equation Modeling* (SEM) Versi 19 menggunakan program AMOS 20.01. Analisis model persamaan *structural Confirmatory Factor Analysis* tersebut untuk mendapatkan nilai koefisien *path* (jalur) guna membuktikan hipotesis.

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting sebagai berikut:

Asil penelitian ini membuktikan bahwa : karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa karakteristik individu yang meliputi Kemampuan, Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, dan Pengalaman Kerja, ini perlu diperhatikan dalam mengelola Aparat Desa di Pulau Lombok karena dengan karakteristik individu maka akan dapat meningkatkan etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok secara optimal, (2) budaya lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja dan budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa budaya lokal yang meliputi tatanan Lembaga, norma yang dianut, peraturan, iklim dan kepercayaan, ini perlu diperhatikan sehingga kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok menjadi optimal, (3) kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa kepemimpinan kharismatik yang meliputi percaya diri, hubungan, kemampuan, keteladanan, kepekaan lingkungan dan kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, (4) etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa etos kerja yang meliputi kerja adalah ramat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau, (5) komitmen organisasional yang terdiri 3 (tiga) dimensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat di benarkan bahwa 3 dimensi dari komitmen organisasional tersebut harus diterapkan di lembaga pemerintahan

yakni: *affective*, *contonue* dan *normatif* dengan begitu dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Hasil penelitian dapat dianggap sebagai pengembangan teori perilaku organisasi khususnya berkaitan dengan beberapa materi karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wandy Zulkarnaen (2012) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan etos kerja berpengaruh signifikan dengan etos kerja. Demikian juga hasil penelitian (Dyne dan Graham 2005), bahwa antara karakteristik individu dan etos kerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ully Tampubolon, Liosten Rianna Roosida (2007) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap dengan komitmen organisasional. Demikian juga hasil penelitian Akinyemi, B.O. (2014) bahwa antara komitmen organisasional dan karakteristik individu didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitiannya Djamaludin, Musa (2008) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Karim, A Kahar (2006) bahwa antara karakteristik individu dengan kinerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan. Dan juga mendukung hasil penelitian Hidayah, Abdul Kholik (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Budaya lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan Sinamo (2009) dan Tampubolon (2007).

Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Swe-Khaing (2003), Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Surya, Ida Bagus Ketut, (2014).

Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mochammad (2016). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Vera Maulina Mochammad (2016), Yohanes Rante (2010).

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Zaccaro & Klimoski (2001). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh H. Sahabuddin (2011) dan Lengkong (2006).

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Zaccaro & Klimoski (2001). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Michael Hendrik Santoso (2014), Nana Zaha (2015), Adhi Kresna Yuliawan (2014).

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan Ivan Reinaldo (2013), Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014), penelitian Basir (2013) dan Michaelis, Stegmaier dan Sonntag (2009)

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan Luthans (2006) dan (Robbins (2006). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2015) dan I Wayan Marsalia Indica (2015).

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Tasmara (2002) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Ruby Cahyadi (2014), Raynald Karauan dkk (2015).

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hasil penelitian ini mendukung dengan teori Luthans (2006), Verawati dan Utomo (2011), dan mendukung hasil penelitian Musa Djamaluddin (2008), H.Sahabudin (2011), Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasama dan intergeritas Aparat Desa di Pulau Lombok termasuk dalam kategori sangat tinggi, temuan dalam penelitian ini membawa implikasi secara empirik bahwa karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional bisa meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN PROMOTOR.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN TERBUKA.....	iii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS DISERTASI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRACT.....	vii
RINGKASAN	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Karakteristik Individu	10
2.1.2.1 Dimensi Karakteristik Individu.....	10
2.1.2.2 Indikator Karakteristik Individu	14
2.1.3 Budaya.....	14
2.1.4 Kepemimpinan.....	21
2.1.4.1 Teori Kepemimpinan	22
2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan.....	23
2.1.4.3 Teknik Kepemimpinan	24
2.1.4.4 Teori Kepemimpinan Kharismatik	25
2.1.4.5 Karakteristik Kepemimpinan Kharismatik.....	27
2.1.5 Etos Kerja	28
2.1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja.....	29
2.1.5.2 Fungsi Etos Kerja	30
2.1.5.3 Cara Menumbuhkan Etos Kerja.....	30
2.1.5.4 Indikator Etos Kerja.....	31

2.1.6	Komitmen Organisasional	31
2.1.6.1	Komponen pembentukan komitmen organisasional	36
2.1.6.2	Membangun Komitmen Organisasional	37
2.1.6.3	Implikasi komitmen organisasional	39
2.1.6.4	Indikator komitmen organisasional	40
2.1.7	Kinerja Aparat Desa	43
2.1.7.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Desa	43
2.1.7.2	Indikator Kinerja Aparat Desa	44
2.1.8	Hubungan Antar Variabel	46
2.2.	Penelitian Terdahulu	56

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN64

3.1	Kerangka Proses Berfikir	64
3.1.1	Kerangka Konseptual	65
3.1.2	Hipotesis	66

BAB IV METODE PENELITIAN68

4.1.	Rancangan Penelitian	68
4.2.	Populasi dan Sampel Penelitian	68
4.2.1.	Populasi	68
4.2.2.	Sampel	68
4.3.	Jenis dan Sumber Data	70
4.3.1.	Jenis Data	70
4.3.2.	Sumber Data	70
4.4.	Identifikasi dan Klasifikasi Variabel	70
4.4.1	Identifikasi Variabel	70
4.4.2	Variabel Penelitian	70
4.5.	Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian	70
4.5.1.	Definisi Konsep	70
4.5.2.	Deifinisi Operasional Variabel Penelitian	71
4.6.	Instrumen Penelitian	73
4.7.	Teknik Pengumpulan Data	75
4.8.	Analisis Data	75
4.8.1	Uji Validitas dan Reabilitas	75
4.8.2	Penentuan Model Yang Didasarkan Pada Teori	76
4.8.3	Pengembangan Diagram Alur (Path Diagram)	76

4.8.4	Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan/Model Struktural	76
4.8.5	Pemilihan Matrik Input Dan Teknik Estimasi Atas Model.....	76
4.8.6	Menilai Problem Identifikasi	77
4.8.7	Evalusi Model.....	77
4.8.8	Intrepretasi dan Modifikasi Model.....	80
BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN		81
5.1.	Data Pendukung Penelitian	81
5.1.1	Provinsi Nusa Tenggara Barat	81
5.1.2	Wilayah Administrasi Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat	81
5.1.3	Penduduk Provinsi Nusa Tenggara Barat.....	82
5.2.	Profil Responden.....	83
5.3.	Analisis Hasil Penelitian	85
5.3.1	Deskripsi Variabel Penelitian	85
5.3.1.1	Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu	86
5.3.1.2	Tanggapan Responden Tentang Budaya Lokal	87
5.3.1.3	Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kharismatik	88
5.3.1.4	Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja	89
5.3.1.5	Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasional	90
5.3.1.6	Tanggapan Responden Tentang Kinerja	91
5.3.2	Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	93
5.3.2.1	Hasil Uji Validitas	93
5.3.2.2	Hasil Uji Reliabilitas	97
5.3.2.3	Analisis Structural Equation Model (SEM)	97
5.3.3	Analisis model pengukuran (Measurement Model).....	98
5.3.3.1	Analisis Faktor Konfirmatori konstruk Eksogen	99
5.3.3.2	Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen.....	101
5.3.4	Analisis Model Struktural	103
5.3.4.1	Normalitas Data.....	103
5.3.4.2	Data Outlier	104

5.3.4.3	Uji Reliabilitas Konstruk	108
5.4.	Analisis Kecocokan Keseluruhan Model (Goodness Of Fit)	112
5.5	Pengujian Hipotesis	115
BAB VI	PEMBAHASAN	120
6.1.	Pembahasan Hasil Penelitian	120
6.1.1	Karakteristik Individu	120
6.1.2	Budaya Lokal.....	120
6.1.3	Kepemimpinan Kharismatik	121
6.1.4	Etos Kerja	122
6.1.5	Komitmen Organisasional	123
6.1.6	Kinerja Aparat Desa (Y)	123
6.2	Pembahasan Hasil Studi.....	124
6.2.1	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja	124
6.2.2	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional	125
6.2.3	Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Aparat Desa	125
6.2.4	Pengaruh Budaya Lokal terhadap Etos Kerja.....	126
6.2.5	Pengaruh Budaya Lokal terhadap Komitmen Organisasional Aparat Desa.....	126
6.2.6	Pengaruh Budaya Lokal terhadap Kinerja Aparat Desa	127
6.2.7	Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Etos Kerja	127
6.2.8	Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Komitmen Organisasional	128
6.2.9	Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja	129
6.2.10	Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional	129
6.2.11	Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparat Desa	130
6.2.12	Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok	130
6.3	Temuan Penelitian	131
6.3.1	Temuan Teoritik	131
6.3.2	Temuan Empirik	132
6.4	Implikasi penelitian.....	133
6.4.1	Implikasi teoritik.....	133

6.4.2	Implikasi Praktis	135
6.4.3	Implikasi Terhadap Pengembangan Ilmu Ekonomi	135
BAB VII PENUTUP		137
7.1	Simpulan	137
7.2.	Saran	139
7.2.1	Saran Untuk Aparat Desa	139
7.2.2	Saran Untuk Mengambil kebijakan.....	139
7.2.3	Saran Untuk Peneliti Yang Akan Datang.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1. Jumlah Penduduk dan Aparat Desa pada Desa Lokasi Penelitian	69
4.2. Jawaban dari item kuesioner berdasarkan skala Likert.....	74
4.3. <i>Goodness-Of-Fit indices</i>	79
5.1 Luas Wilayah Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Nusa Tenggara Barat.....	81
5.2 Luas Wilayah Administrasi Kabupaten Provinsi NTB 2016.....	82
5.3 Jumlah penduduk di Nusa Tenggara Barat 2016.....	82
5.4 Distribusi Jenis kelamin Responden.....	83
5.5. Distribusi Usia Responden.....	84
5.6 Distribusi Pendidikan Responden	84
5.7 Distribusi Masa Kerja Responden	85
5.8 Statistik Diskriptif Variabel Karakteristik Individu	86
5.9 Statistik Diskriptif Variabel Budaya Lokal	87
5.10 Statistik Diskriptif Variabel Kepemimpinan Kharismatik.....	88
5.11 Statistik Diskriptif Variabel Etos Kerja.....	89
5.12 Statistik Diskriptif Variabel Komitmen Organisasi	91
5.13 Statistik Diskriptif Variabel Kinerja.....	92
5.14 Diskripsi Rata-rata dari setiap Variabel Penelitian.....	93
5.15 Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Karakteristik Individu.....	94
5.16 Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Budaya Lokal	94
5.17 Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Kepemimpinan	95
5.18 Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Etos Kerja	95
5.19 Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Komitmen.....	96
5.20 Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Kinerja.....	96
5.21 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	97
5.22 Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Karakteristik Individu	99
5.23 Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Budaya Lokal.....	99
5.24 Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Kepemimpinan	100
5.25 Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Etos Kerja.....	101
5.26 Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Komitmen Organisasional	102
5.27 Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Kinerja.....	102
5.28 Uji Normal Multivariate.....	103
5.29 Evaluasi Outlier	105
5.30 Reliabilitas Konstruk Karakteristik Individu	109
5.31 Reliabilitas Konstruk Budaya Lokal	109
5.32 Reliabilitas Konstruk Kepemimpinan Kharismatik	110
5.33 Reliabilitas Konstruk Etos Kerja	111
5.34 Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasional	111
5.35 Reliabilitas Konstruk Kinerja.....	112

5.36	Nilai Kecocokan Keseluruhan Model (<i>Goodness of Fit</i>).....	113
5.37	Hasil pengujian Hipotensis Model Persamaan Struktual.....	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Kerangka Proses Berfikir	64
3.2. Kerangka Konseptual	66
4.1. Proses Analisis SEM	80
5.1. Diagram Jalur	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	153
2. Tabel Mapping Penelitian	159
3. Analisis deskriptif	177
4. Uji validitas dan reliabilitas instrumen	178
5. Analisis Validitas Konstruk (<i>Standardize Regression Weight</i>)	182
6. Asumsi normal multivariat.....	184
7. Evaluasi multivariat outlier	186
8. Reliabilitas konstruk.....	190
9. Uji kecocokan keseluruhan model(<i>goodness of fit</i>)	192
10. Pengujian hipotesis (<i>regression weight</i>)	193

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Desa di Indonesia pertama kali ditemukan oleh Mr. Herman Warner Muntinghe, seorang Belanda anggota Raad van Indie pada masa penjajahan kolonial Inggris yang merupakan pembantu Gubernur Jenderal Inggris pada tahun 1811 di Indonesia. Dalam laporannya pada tanggal 14 Juli 1817 kepada pemerintah kolonial Inggris disebutkan desa-desa yang terdapat di daerah pesisir utara Jawa. Kemudian dilaporkan pula desa-desa di kepulauan luar Jawa yang kondisinya kurang lebih sama dengan desa-desa di Jawa (Soetardjo, 1984).

Desa di Indonesia dari abad ke abad terus berkembang menjadi kesatuan hukum yang melindungi kepentingan bersama atas penduduknya dilindungi dan dikembangkan menurut ketentuan hukum adat setempat. Hukum itu memuat 2 (dua) hal, *pertama*: hak untuk mengurus daerahnya sendiri yang kemudian dikenal dengan istilah otonomi desa, *kedua*: hak untuk memilih kepala desanya sendiri. Pada masa lalu hak otonomi itu mencakup banyak aspek seperti hukum kekerabatan, hukum waris, hukum tanah, hukum perdata, dan hukum pidana. Dalam pada itu otonomi desa di Jawa, Madura, dan Bali dengan desa lainnya di Indonesia bisa saja berbeda. Misalnya di Sumatera Barat dikenal dengan istilah *nagari*, di Aceh dikenal dengan *gampong*, di Papua dan Kutai Barat Kalimantan Timur disebut *kampung*, di Yogyakarta disebut *dusun* dan di Bali disebut *banjar* (Sumardjo, 2010).

Menurut Sayuti (2006) otonomi desa juga dikenal dengan otonomi asli karena pengaruh dari luar relatif kecil. Otonomi asli dimaknai sebagai budaya lokal di tingkat desa yang seharusnya direvitalisasi untuk memperkaya sistem pemerintahan desa dan membuatnya menjadi lebih berfungsi. Misalnya pada sebuah desa di Kabupaten Lombok Timur, yakni Desa Sikur; Kepala Desa setempat merevitalisasi lembaga tradisional yang disebut *Krama Desa* (Ruhpina, 2005). Dengan diberlakukannya Undang Undang Nomor 5 Tahun 1974 dan Undang Undang Nomor 5 Tahun 1979 di era pemerintah Orde Baru, terjadi penyeragaman (*uniformitas*) nama, bentuk, susunan, dan kedudukan pemerintah desa, sehingga budaya lokal di tingkat desa mengalami degradasi.

Dengan tumbangya era Orde Baru pada tahun 1998, kemudian lahir era reformasi dan otonomi daerah. Pelaksanaan otonomi daerah tersebut mengacu pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah kemudian direvisi menjadi Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan terakhir direvisi menjadi Undang Undang Nomor 23

Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Implikasi dari pelaksanaan otonomi daerah ini adalah diakuinya keberagaman desa, sehingga tidak lagi terjadi penyeragaman (*uniformitas*) seperti pada era Orde Baru. Dalam pada itu, keberagaman desa tersebut diperkuat dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Berbagai penelitian yang berkaitan dengan kinerja aparat desa telah dilakukan oleh sejumlah peneliti. Pandey J *et al.* (2015) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Suatu Studi di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa)”. Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa kompetensi aparat desa berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja aparat desa. Disisi lain, Fatnuriawan Ayok (2014) melakukan penelitian berjudul “Kinerja Aparat Pemerintah Desa Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik di Desa Puhjark Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri”. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tugas pokok yang telah dilaksanakan aparat desa dalam meningkatkan mutu pelayanan publik meliputi 4 (empat) hal, pertama: penyediaan layanan secara prima, yakni cepat, tepat, akurat, dan berkualitas, kedua: melengkapi fasilitas, ketiga: kedisiplinan, dan keempat: menciptakan kedekatan dan kemudahan berhubungan dengan masyarakat. Selain itu, Ajang Marselinus (2015) melakukan penelitian berjudul “Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Desa di Desa Ijoh Bilang Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu” dan dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa Kepala Desa belum berperan secara maksimal dan efektif dalam meningkatkan kinerja aparat desa.

Meskipun telah dilakukan berbagai penelitian terkait kinerja aparat desa seperti oleh Pandey J *et al.* (2015), Fatnuriawan Ayok (2014), Ajang Marselinus (2015), namun penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dimana fokus penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparat desa dan faktor-faktor dimaksud adalah karakteristik individu, budaya lokal, dan kepemimpinan kharismatik melalui etos kerja dan komitmen organisasional.

Kinerja (*performance*) menurut Simamora (2004: 339), mengacu kepada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan, kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2003:94), mengatakan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan aparat desa terhadap kemajuan dan perkembangan desa yang menjadi bagian dari wilayah kerjanya. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih

intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja aparat desa sangat penting hal ini menunjukkan seberapa jauh pula tugas yang telah dipikul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja aparat desa 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 (performance) merupakan tingkat pencapaian hasil atau *the degrees of accomplishment*, oleh karena itu, perlu mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja aparat desa.

Setiap aparat desa dalam sebuah pemerintahan desa atau organisasi tentulah memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Karakteristik individu adalah keadaan atau ciri-ciri individu yang dibawa kedalam suatu organisasi. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki seseorang karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan orang lain untuk mempertahankan dan memperbaiki kerja didalam organisasinya (Mathis 2004:64). Karakteristik individu karyawan tersebut meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

Budaya (*culture*) merupakan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik manusia dengan belajar (Koentjaraningrat, 1985:180). Lebih jauh sebagaimana dinyatakan Koentjaraningrat menyatakan bahwa “kerja keras” merupakan budaya masyarakat pedesaan karena kerja keras merupakan syarat penting untuk dapat bertahan hidup dalam masyarakat pedesaan. Di Sabu Timor misalnya, orang yang bisa bekerja keras dan yang berhasil sedapat mungkin tanpa bantuan orang lain, malah dinilai tinggi dalam masyarakat. Di tingkat desa, kerja keras tidak hanya menjadi menjadi budaya masyarakat pedesaan, tetapi juga menjadi budaya aparat desa. Menurut Suryono (2015) hal ini di Jawa misalnya tercermin dalam konsepsi budaya lokal seperti *ana rega ana rupa* (siapa menanam dia akan memetik), *kerja diwangkeringat* (kerja disertai mandi keringat), *jer basuki mawa bea* (untuk mencapai sukses harus mau berkorban).

Disisi lain berdasarkan hasil penelitian Kotter dan Heskett (1992) bahwa budaya (*culture*) memiliki pengaruh terhadap kinerja aparat dalam sebuah organisasi. Menurut Suryono (2015) bahwa pengaruh budaya terhadap kinerja aparat dalam sebuah organisasi tidak bersifat langsung, melainkan secara tidak langsung melalui etos kerja. Poerwanto (2008:17) menyatakan bahwa budaya juga mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi. Oleh karena itu, pengaruh tidak langsung budaya terhadap kinerja aparat dalam sebuah organisasi tidak hanya melalui etos kerja, melainkan

juga melalui komitmen organisasional. Selain budaya, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja aparat dalam sebuah organisasi adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang berkaitan dengan berhasil atau gagalnya suatu organisasi. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada gaya kepemimpinannya.

Menurut Ivancevich JM *et al.* (2007) bahwa beberapa pemimpin memiliki anugerah berupa kualitas yang luar biasa, yakni kharisma yang membuat mereka mampu memotivasi pengikut mereka untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Seorang pemimpin kharismatik adalah seseorang yang menciptakan atmosfer motivasi identitas dan komitmen emosional para pengikutnya terhadap visi, filosofi, dan gaya pemimpin tersebut. Dalam konteks desa sebagaimana diatur dalam Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa bahwa setiap Desa harus memiliki visi untuk jangka 5 (lima) tahun yang dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes). Oleh karena itu, maka hanya pemimpin kharismatik yang bisa menciptakan atmosfer motivasi identitas dan komitmen aparat desa tidak hanya untuk menjabarkan visi masyarakat desa kedalam RPJMDes, melainkan juga untuk pencapaian visi dimaksud.

Lebih jauh Munawir menyatakan bahwa kepemimpinan kharismatik merupakan kepatuhan yang ditunjukkan oleh masyarakat yang menjadi pengikutnya, adalah karena kewibawaannya dalam memimpin umat. Kewibawaan timbul karena sang pemimpin tadi memiliki *moral force* (kekuatan moral) dan ilmu pengetahuan yang luas.

Sejalan dengan ungkapan diatas gaya kepemimpinan kharismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam suasana bathin mengagumi dan mengagungkan pemimpin dan bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki pemimpin. Kepemimpinan kharismatik merubah suatu yang potensial menjadi suatu kenyataan dan ini merupakan kegiatan pokok yang memberikan kesuksesan bagi organisasi. Oleh karena itu arti pentingnya kepemimpinan kharismatik tercermin sebagai suatu fungsi yang memiliki nilai potensial baik secara individu maupun organisasi dalam pencapaian tujuan.

Pemimpin yang kharismatik mampu untuk dapat mengarahkan bawahannya

dengan baik akan dapat membuat bawahannya dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dan juga apabila pemimpin dalam gaya kepemimpinannya disukai oleh aparat desanya akan menyebabkan aparat desa tersebut merasa puas dalam bekerja sehingga kinerja aparat desa juga meningkat. Dari faktor kepemimpinan kharismatik, berdasarkan pengamatan sementara kinerja aparat desa perlu mendapatkan perhatian. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian pemimpin terhadap aparat desa, dimana aparat desa masih menunjukkan tingkat kehadiran yang masih kurang serta tidak adanya sanksi terhadap aparat desa tersebut, lemahnya pengawasan terhadap aparat desa dikarenakan pemimpin tidak mempunyai kharisma dalam menjalankan kepemimpinannya sehingga akan berdampak pada penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu. Tentu saja hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi sehingga untuk mengantisipasi keadaan yang demikian, maka diperlukan seorang pemimpin yang handal, mampu melihat situasi dan kondisi serta mau mengerti tentang keadaan bawahannya. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya harus mampu mempengaruhi perilaku bawahannya.

Keberhasilan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh etos kerja yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Menurut Tasmara (2002:20) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Sedangkan menurut Raharjo (1999:251) etos kerja adalah suatu pola sikap yang mendasar dan mendarah daging yang mempengaruhi perilaku secara konsisten dan terus menerus. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal.

Etos kerja merupakan salah satu kunci sukses sekaligus pondasi untuk mencapai suatu keberhasilan, dengan tingginya etos kerja suatu organisasi maka akan membawa suatu organisasi kepada kualitas yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi lebih baik oleh karena itu etos kerja merupakan salah satu syarat untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi. Etos kerja merupakan suatu kekuatan yang tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia dalam bidang pekerjaan, termasuk didalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada dalam suatu lingkungan pekerjaan, etos kerja mampu meningkatkan kinerja, motivasi, kedisiplinan serta gairah kerja yang kuat untuk mengerjakan sesuatu seoptimal mungkin agar lebih baik bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja sesempurna mungkin.

Gejolak yang muncul dari dalam lingkungan aparat desa adalah kepala desa

tidak memperhatikan secara sungguh-sungguh karier aparat desa di lingkungannya, penghargaan dari institusinya sebagai hasil kerjanya dan aparat desa kurang dapat menikmati pekerjaan sesuai dengan kualifikasi (*the right man on the right place*). Lebih dari itu juga kurang memperhatikan struktur organisasi dan perputaran aparat desa yang jelas (*job rotation*) sehingga para aparat desa tidak dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya dan tidak mendapat penghargaan (*reward*) sesuai prestasi yang dicapai. Dengan demikian harapan terwujudnya pemerintahan yang kondusif belum dapat tercapai.

Faktor komitmen juga mempengaruhi kinerja aparat desa, komitmen seorang aparat desa tinggi maka efektifitas sumber daya organisasi secara umum akan lebih terjamin. Ini karena komitmen organisasi merupakan bagian kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu penegakan kaidah prosedural menjadi bagian penting dalam membangun kepercayaan dan kejujuran dalam organisasi sehingga pada akhirnya memberikan efek positif terhadap komitmen organisasi secara menyeluruh.

Indikasi yang paling jelas dapat dilihat dari rendahnya komitmen organisasi secara praktis adalah tingginya jumlah aparat desa yang mangkir dan mengundurkan diri atau keluar dari organisasi. Menurut Morgan dan Hunt (1994) secara teori, komitmen dikategorikan ke dalam indikator komitmen afektif, kontinuan dan normatif. Komitmen didefinisikan sebagai suatu keyakinan salah satu pihak bahwa membina hubungan dengan pihak lain merupakan hal yang penting yang berpengaruh terhadap manfaat optimal yang didapat oleh kedua belah pihak dalam berhubungan. Selaras dengan pendefinisian komitmen menurut Dwyer (1987) komitmen merupakan bentuk jaminan secara implisit maupun eksplisit terhadap kelanjutan hubungan.

Moorman, *et al.* (1992) menyatakan bahwa komitmen terhadap hubungan didefinisikan sebagai suatu hasrat bertahan untuk menjaga suatu nilai dari hubungan itu sendiri. Hubungan yang mempunyai nilai berkaitan erat dengan kepercayaan bahwa komitmen dapat eksis hanya jika hubungan tersebut penting untuk dipertimbangkan. Hal ini berarti rekan kerja akan berusaha untuk membangun hubungan mereka dan akan berusaha untuk meminimalkan komitmen mereka sampai hasil akhir yang potensial menjadi jelas (Zineldin dan Johnsson, 2000:245). Aktivitas kolaborasi dan perubahan merupakan kunci dari suatu hubungan, jika aktivitas dan tindakan kolaborasi positif maka akan dapat menghasilkan komitmen dan hasil akhir yang efektif, efisien, dan produktif (Zineldin dan Jonsson, 2000:245).

Inilah fenomena fakta yang menunjukkan urgensi dari penelitian ini akan dilakukan sehingga guna mendapatkan solusi terutama yang berkaitan dengan

pengelolaan sumber daya manusia dengan harapan para aparat desa tersebut memiliki derajat kinerja yang tinggi terhadap institusinya untuk saat sekarang. Implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, memerlukan pembenahan kinerja aparat desa melalui variabel karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasi yang tinggi untuk menjalankan pemerintahan desa dapat ditata dan dibina dengan lebih baik sesuai peraturan perundangan yang berlaku.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 2) Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok ?
- 3) Apakah karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 4) Apakah budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 5) Apakah Budaya Lokal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok ?
- 6) Apakah budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 7) Apakah kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 8) Apakah kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok ?
- 9) Apakah kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 10) Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok ?
- 11) Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok ?
- 12) Apakah komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis :

- 1) Pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 2) Pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok.
- 3) Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 4) Pengaruh budaya lokal terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 5) Pengaruh budaya lokal terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok.
- 6) Pengaruh budaya lokal terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 7) Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 8) Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok.
- 9) Pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 10) Pengaruh etos kerja terhadap komitmen organisasional aparat desa di Pulau Lombok.
- 11) Pengaruh etos kerja terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok.
- 12) Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain:

- 1) Secara teoritis, sebagai bahan informasi ilmiah untuk memperkaya teori-teori dalam bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan, melalui etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok dan untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.
- 2) Secara praktis, memberikan informasi dan sumbang pemikiran tentang pengaruh karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik etos kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok”.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori – teori maupun pendekatan – pendekatan yang sudah ada mengenai variabel – variabel yang akan dibahas, yakni : karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja, komitmen organisasional dan Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Secara makro teori dan konsep yang menangani atau *grand theory* beberapa variabel dalam penelitian ini adalah teori perilaku organisasi

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2006:4), manajemen sumberdaya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi pada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Kebijakan dan praktik menentukan aspek ‘manusia’ atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.

Menurut Armstrong (2009:4), praktek manajemen sumber daya manusia (SDM) berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang kerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan strategi SDM, manajemen SDM, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber-sumber SDM (perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan, serta penyediaan jasa karyawan.

Menurut Veithzal (2009:1), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

Menurut Raymond A. Noe et.al.,(2010:5), *human resource management* (HRM) mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem

yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Banyak perusahaan menyebut konsep MSDM sebagai bentuk praktik - praktik tentang manusia. Strategi yang mendasari praktik tersebut perlu dipertimbangkan agar dapat memaksimalkan pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan.

2.1.2 Karakteristik Individu

Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya. Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini beberapa pendapat mengenai karakteristik individu. Mathiue & Zajac, (1990) menyatakan bahwa, “Karakteristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian.

Robbins (2006:46) menyatakan bahwa, “Faktor-faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Siagian (2008:87) menyatakan bahwa, “Karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja. Menurut Morrow menyatakan bahwa, motivasi kerja dipengaruhi oleh karakter personal (individu) yang mencakup usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin (Prayitno, 2005). Dari pendapat Robbins dan Siagian di atas yang membentuk karakteristik individu dalam organisasi meliputi: usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan jumlah tanggungan. Menurut Thoha (2012:35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan.

2.1.2.1 Dimensi Karakteristik Individu

Thoha (2012:35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan, dan lain-lain.

1. Kemampuan

Menurut Wahjono (2010:56), kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Gibson dkk (1985:54), kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2008:57) kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya Sofyandi dan Garniwa, (2007:53) menyatakan

bahwa, kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa, kemampuan adalah suatu kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan berbagai kegiatan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Wahjono (2010:56-58), seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu:

- a. Kemampuan intelektual yaitu, kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Tujuan dimensi yang paling sering dikutip yang membentuk kemampuan intelektual adalah kemahiran berhitung, pemahaman (*comprehension*) verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, visualisasi ruang, dan ingatan (memori).
- b. Kemampuan fisik, yaitu kemampuan melakukan tugas yang menuntut stamina (daya tahan), ketangkasan fisik, dan kekuatan. Menurut Wibowo (2007:91-92), tipe kompetensi yang berbeda dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dan dengan kemampuannya mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
 - 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu, dan memberi aspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
 - 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
 - 4) *Interpersonal competency*, meliputi: empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
 - 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan: berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan, gagasan kreatif.
 - 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan: merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

- 7) *Human resources management competency*, merupakan kemampuan dalam bidang: *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi, meliputi kecakapan memosisikan diri, pengembangan organisasional, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan mempelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa: mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelangga, tidak lanjut dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen terhadap kualitas.
- 10) *Business competency*, merupakan kompetensi yang meliputi: manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas dan berinisiatif.
- 12) *Technical/operational competency*, berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional serta membiasakan bekerja dengan data dan angka.

2. Kebutuhan

Menurut Sukwiaty dkk (2006:2), kebutuhan ialah keinginan manusia terhadap benda atau jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada manusia itu sendiri, baik kepuasan jasmani maupun kepuasan rohani. Menurut Mangkunegara dalam Kurniawati (2007:19), kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertengahan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada didalam diri. Setiap pekerjaan pasti memiliki motif tertentu, salah satunya adalah terpenuhinya kebutuhan individu. Apabila kebutuhannya terpenuhi maka individu tersebut akan menunjukkan kinerja yang baik sebagai manifestasi rasa puasannya, dan begitu pula sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa kebutuhan adalah hasrat atau keinginan manusia untuk memiliki dan menikmati kegunaan barang atau jasa yang dapat memberikan kepuasan bagi jasmani dan rohani demi kelangsungan hidup.

3. Kepercayaan

Menurut Prasetyo dalam Kurniawati (2007:21), berasal dari kata-kata percaya artinya mengakui atau meyakini akan kebenaran. Kepercayaan adalah hal-hal yang berhubungan dengan pengakuan dan keyakinan dan kebenaran. Menurut Robbins (2002:139), tim yang berkinerja tinggi dicirikan dengan adanya kepercayaan yang tinggi antar sesama anggota yakni, para anggota percaya akan integritas, karakter dan kemampuan satu sama lain. Lanjutnya, ada lima dimensi yang mendasari konsep dari kepercayaan yaitu :

- a) Integritas: Kejujuran dan kepercayaan.
- b) Kompetensi: Pengetahuan, keterampilan interpersonal dan teknis.
- c) Konsistensi: Dapat diandalkan, mudah diprediksi, dan penilaian yang baik dalam mengendalikan situasi.
- d) Loyalitas: Keinginan untuk melindungi dan menutupi aib orang lain.
- e) Keterbukaan: Keinginan untuk membagi ide dan informasi dengan bebas.

Lebih jauh lagi, integritas dan kompetensi merupakan karakteristik yang paling penting yang dicari oleh para individu dalam menentukan kepercayaan orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan adalah derajat dimana seseorang menaruh sikap positif terhadap keinginan baik dan keandalan orang lain yang dipercayainya dalam situasi yang berubah-ubah dan beresiko.

4. Pengalaman kerja

Pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Menurut Sastrohadiwiryo dalam Rofi (2012:2), pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Nitisemito dalam Rofi (2012:5-6), pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh individu baik dari pendidikan formal atau non formal yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

5. Pengharapan

Menurut Gitosudirmo dan Sudita dalam Kurniawati (2007:20), pengharapan adalah suatu keyakinan atau kemungkinan bahwa suatu usaha atau tindakan tertentu akan menghasilkan suatu tingkat prestasi tertentu. Menurut Davis dan Newstrom (1996:91), harapan adalah kadar kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengharapan adalah suatu keyakinan bahwa usaha/tindakan yang sudah dilakukan akan menghasilkan prestasi tertentu. Seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya harapan yang ia inginkan. Jika seseorang melakukan pekerjaan dengan dipengaruhi oleh harapan yang tinggi, maka membuat orang tersebut akan bekerja keras dan menghasilkan produktivitas tinggi. Oleh sebab itu, tingginya harapan seseorang menimbulkan perilaku yang positif terutama dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan rendahnya harapan seseorang akan menimbulkan perilaku yang negatif dan akan berdampak pada kinerjanya.

2.1.2.2 Indikator Karakteristik Individu

Menurut Thoha (2012:35) indikator karakteristik individu yaitu:

- a. Kepribadian
Kepribadian digunakan untuk mengukur bagaimana kepribadian pegawai didalam bekerja.
- b. Sikap
Sikap digunakan untuk mengukur bagaimana sikap pegawai melayani masyarakat.
- c. Kemampuan
Kemampuan digunakan untuk mengukur bagaimana kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas.
- d. Kepercayaan
Indikator kepercayaan digunakan untuk mengukur bagaimana menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat.
- e. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan lamanya pengalaman kerja yang telah dimiliki.

2.1.3 Budaya

Kebudayaan berasal dari kata sansekerta *buddayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi*, yang berarti budi atau akal. Dengan demikian, kebudayaan berarti hal-hal yang bersangkutan dengan akal. Adapun ahli antropologi yang merumuskan definisi tentang kebudayaan secara sistematis dan ilmiah adalah

Taylor, yang menulis dalam bukunya: “*Primitive Culture*”, bahwa kebudayaan adalah keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung ilmu pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat-istiadat, dan kemampuan lain, serta kebiasaan yang di dapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat (Ranjabar, 2006).

Goodenough (dalam Kalangie, 1994:1) mengemukakan, bahwa kebudayaan adalah suatu sistem kognitif, yaitu suatu sistem yang terdiri dari pengetahuan, kepercayaan, dan nilai yang berada dalam pikiran anggota-anggota individual masyarakat. Dengan kata lain, kebudayaan berada dalam tatanan kenyataan yang ideasional. Atau, kebudayaan merupakan perlengkapan mental yang oleh anggota- anggota masyarakat dipergunakan dalam proses orientasi, transaksi, pertemuan, perumusan, gagasan, penggolongan, dan penafsiran perilaku sosial nyata dalam masyarakat mereka.

Definisi lain dikemukakan oleh Linton dalam buku: “*The Cultural Background of Personality*”, bahwa kebudayaan adalah konfigurasi dari tingkah laku yang dipelajari dari hasil tingkah laku, yang unsur-unsur pembentukannya didukung dan diteruskan oleh anggota masyarakat tertentu, (Sukidin, 2005).

Soemardjan dan Soemardi (dalam Soekanto, 2007) merumuskan, kebudayaan sebagai semua hasil karya, rasa dan cipta masyarakat. Karya masyarakat menghasilkan teknologi dan kebudayaan kebendaan atau kebudayaan jasmaniah (*material culture*) yang diperlukan oleh manusia untuk menguasai alam sekitarnya agar kekuatan serta hasilnya dapat diabdikan untuk keperluan masyarakat.

Roucek dan Warren (dalam Sukidin, 2005) mengatakan, bahwa kebudayaan bukan saja merupakan seni dalam hidup, tetapi juga benda-benda yang terdapat di sekeliling manusia yang dibuat manusia. Dengan demikian ia mendefinisikan kebudayaan sebagai cara hidup yang dikembangkan oleh sebuah masyarakat guna memenuhi keperluan dasarnya untuk dapat bertahan hidup, meneruskan keturunan dan mengatur pengalaman sosialnya. Hal-hal tersebut adalah pengumpulan bahan- bahan kebendaan, pola organisasi sosial, cara tingkah laku yang dipelajari, ilmu pengetahuan, kepercayaan dan kegiatan lain yang berkembang dalam pergaulan manusia.

Menurut Koentjaraningrat (2002) mengatakan, bahwa menurut ilmu antropologi kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan belajar. Koentjaraningrat membagi kebudayaan atas 7 unsur : sistem religi, sistem organisasi kemasyarakatan, sistem pengetahuan, sistem mata pencaharian hidup, sistem teknologi dan peralatan bahasa dan kesenian.

Kesemua unsur budaya tersebut terwujud dalam bentuk sistem budaya/adat-istiadat (kompleks budaya, tema budaya, gagasan), sistem sosial (aktivitas sosial, kompleks sosial, pola sosial, tindakan), dan unsur-unsur kebudayaan fisik (benda kebudayaan).

1. Sistem Religi

Sistem religi meliputi kepercayaan, nilai, pandangan hidup, komunikasi keagamaan dan upacara keagamaan. Definisi kepercayaan mengacu kepada pendapat Fishbein dan Azjen (dalam Soekanto, 2007), yang menyebutkan pengertian kepercayaan atau keyakinan dengan kata "*belief*", yang memiliki pengertian sebagai inti dari setiap perilaku manusia. Aspek kepercayaan tersebut merupakan acuan bagi seseorang untuk menentukan persepsi terhadap sesuatu objek. Kepercayaan membentuk pengalaman, baik pengalaman pribadi maupun pengalaman sosial. Nilai adalah sesuatu yang berharga, bermutu, menunjukkan kualitas, dan berguna bagi manusia. Sesuatu itu bernilai berarti sesuatu itu berharga atau berguna bagi kehidupan manusia.

Sifat-sifat nilai menurut Daroeso (dalam Kalangie, 1994) adalah sebagai berikut: 1) nilai itu suatu realitas abstrak dan ada dalam kehidupan manusia. Nilai yang bersifat abstrak tidak dapat diindra. Hal yang dapat diamati hanyalah objek yang bernilai. 2) Nilai memiliki sifat normatif, artinya nilai mengandung harapan, cita-cita, dan suatu keharusan sehingga nilai memiliki sifat ideal. Nilai diwujudkan dalam bentuk norma sebagai landasan manusia dalam bertindak. 3) Nilai berfungsi sebagai daya dorong dan manusia adalah pendukung nilai. Manusia bertindak berdasar dan didorong oleh nilai yang diyakininya.

Dalam filsafat, nilai dibedakan dalam tiga macam, yaitu: 1) nilai logika adalah nilai benar salah; 2) nilai estetika adalah nilai indah tidak indah; dan 3) nilai etika/moral adalah nilai baik buruk. Nilai moral adalah suatu bagian dari nilai, yaitu nilai yang menangani kelakuan baik atau buruk dari manusia. Moral selalu berhubungan dengan nilai, tetapi tidak semua nilai adalah nilai moral. Moral berhubungan dengan kelakuan atau tindakan manusia. Nilai moral inilah yang lebih terkait dengan tingkah laku kehidupan kita sehari-hari. Nilai religius yang merupakan nilai kerohanian tertinggi dan mutlak serta bersumber pada kepercayaan atau keyakinan manusia.

2. Sistem Organisasi dan Kemasyarakatan

Sistem kemasyarakatan atau organisasi sosial yang meliputi: kekerabatan, organisasi politik, norma atau hukum, perkawinan, kenegaraan, kesatuan hidup dan

perkumpulan. Sistem organisasi adalah bagian kebudayaan yang berisikan semua yang telah dipelajari yang memungkinkan bagi manusia mengkoordinasikan perilakunya secara efektif dengan tindakan-tindakan orang lain (Syani, 1995).

Suksesnya suatu program dalam hal ini program desa, tergantung dari aktif atau tidak aktifnya partisipasi masyarakat untuk mensukseskan program tersebut. Sehingga dalam posisi ini peran aktif masyarakat sangat penting artinya bagi kelancaran dan keberhasilan program dan tercapainya tujuan. Kaitannya dengan peran serta masyarakat dalam program desa, peranan tokoh masyarakat dan tokoh agama baik formal maupun non formal sangat penting terutama dalam memengaruhi, memberi contoh dan menggerakkan keterlibatan seluruh warga masyarakat di lingkungannya guna mendukung hasil program. Di masyarakat pedesaan, peran tersebut menjadi faktor determinan karena kedudukan para tokoh masyarakat masih sangat kuat pengaruhnya, bahkan sering menjadi tokoh panutan dalam segala kegiatan hidup sehari-hari warga masyarakat (Syani, 1995).

3. Sistem Pengetahuan

Spradlye (dalam Kalangie, 1994) menyebutkan, bahwa pengetahuan budaya itu bukanlah sesuatu yang bisa kelihatan secara nyata, melainkan tersembunyi dari pandangan, namun memainkan peranan yang sangat penting bagi manusia dalam menentukan perilakunya. Pengetahuan budaya yang diformulasikan dengan beragam ungkapan tradisional itu sekaligus juga merupakan gambaran dari nilai - nilai budaya yang mereka hayati.

Nilai budaya sebagaimana dikemukakan oleh Koentjaraningrat (2002) adalah konsep-konsep yang hidup dalam alam pikiran sebagian besar dari warga suatu masyarakat, mengenai hal-hal yang harus mereka anggap amat bernilai dalam hidup. Dan suatu sistem nilai budaya, yang sifatnya abstrak, biasanya berfungsi sebagai pedoman tertinggi bagi kelakuan manusia.

4. Sistem Mata Pencaharian Hidup

Sistem mata pencaharian hidup merupakan produk dari manusia sebagai *homo economicus* yang mejadikan kehidupan manusia terus meningkat. Dalam tingkat sebagai *food gathering*, kehidupan manusia sama dengan hewan. Tetapi dalam tingkat *food producing* terjadi kemajuan yang pesat. Setelah bercocok tanam, kemudian beternak yang terus meningkat (*rising demand*) yang kadang-kadang serakah. Sistem mata pencaharian hidup atau sistem ekonomi meliputi jenis pekerjaan dan penghasilan (Koentjaraningrat, 2002).

5. Sistem Teknologi dan Peralatan

Teknologi adalah sarana prasarana yang diperlukan untuk tindakan pelayanan, meliputi: ketersediaan, keterjangkauan dan kualitas. Keterjangkauan meliputi: 1) keterjangkauan fisik, keterjangkauan fisik dimaksudkan agar tempat pelayanan lebih mudah menjangkau dan dijangkau oleh masyarakat sasaran; 2) keterjangkauan ekonomi, keterjangkauan ekonomi ini dimaksudkan agar biaya pelayanan dapat dijangkau oleh masyarakat. Biaya untuk memperoleh pelayanan menjadi bagian penting bagi masyarakat; 3) keterjangkauan psikososial, keterjangkauan psikososial ini dimaksudkan untuk meningkatkan penerimaan partisipasi secara sosial dan budaya oleh masyarakat, provider, pengambil kebijakan, tokoh agama, tokoh masyarakat; 4) keterjangkauan pengetahuan, keterjangkauan pengetahuan ini dimaksudkan agar masyarakat mengetahui tentang fungsi pelayanan serta dimana mereka dapat memperoleh pelayanan tersebut dan besar biaya untuk memperolehnya.

6. Bahasa

Bahasa adalah alat atau perwujudan budaya yang digunakan manusia untuk saling berkomunikasi atau berhubungan, baik lewat tulisan, lisan, ataupun gerakan (bahasa isyarat), dengan tujuan menyampaikan maksud hati atau kemauan kepada lawan bicaranya atau orang lain. Melalui bahasa, manusia dapat menyesuaikan diri dengan adat istiadat, tingkah laku, tata krama masyarakat, dan sekaligus mudah membaurkan dirinya dengan segala bentuk masyarakat. Bahasa memiliki beberapa fungsi yang dapat dibagi menjadi fungsi umum dan fungsi khusus. Fungsi bahasa secara umum adalah sebagai alat untuk berekspresi, berkomunikasi, dan alat untuk mengadakan integrasi dan adaptasi sosial. Sedangkan fungsi bahasa secara khusus adalah untuk mengadakan hubungan dalam pergaulan sehari-hari, mewujudkan seni (sastra), mempelajari naskah-naskah kuno, dan untuk mengeksploitasi ilmu pengetahuan dan teknologi (Koentjaraningrat, 2002).

7. Kesenian

Kesenian mengacu pada nilai keindahan (estetika) yang berasal dari ekspresi hasrat manusia akan keindahan yang dinikmati dengan mata ataupun telinga. Sebagai makhluk yang mempunyai cita rasa tinggi, manusia menghasilkan berbagai corak kesenian mulai dari yang sederhana hingga perwujudan kesenian yang kompleks. Kesenian yang meliputi: seni patung/pahat, seni rupa, seni gerak, lukis, gambar, rias, vocal, musik/seni suara, bangunan, kesusastraan, dan drama (Koentjaraningrat, 2002).

Sehingga dapat diperoleh pengertian mengenai kebudayaan adalah sesuatu yang akan memengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari kebudayaan bersifat abstrak. Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu umat manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

Dalam Koentjaraningrat, (2003 : 74) J.J Honingmann mengatakan bahwa ada tiga wujud kebudayaan, yaitu :

1. *Ideas*

Wujud tersebut menunjukkann wujud ide dari kebudayaan, sifatnya abstrak, tak dapat diraba, dipegang ataupun difoto, dan tempatnya ada di alam pikiran warga masyarakat dimana kebudayaan yang bersangkutan itu hidup. Budaya ideal mempunyai fungsi mengatur, mengendalikan, dan memberi arah kepada tindakan, kelakuan dan perbuatan manusia dalam masyarakat sebagai sopan santun. Kebudayaan ideal ini bisa juga disebut adat istiadat.

2. *Activities*

Wujud tersebut dinamakan sistem sosial, karena menyangkut tindakan dan kelakuan berpola dari manusia itu sendiri. Wujud ini bisa diobservasi, difoto dan didokumentasikan karena dalam sistem sosial ini terdapat aktivitas-aktivitas manusia yang berinteraksi dan berhubungan serta bergaul satu dengan lainnya dalam masyarakat. Bersifat konkret dalam wujud perilaku dan bahasa.

3. *Artifacts*

Wujud ini disebut juga kebudayaan fisik, dimana seluruhnya merupakan hasil fisik. Sifatnya paling konkret dan bisa diraba, dilihat dan didokumentasikan. Contohnya : candi, bangunan, baju, kain komputer dll. Sedangkan (dalam Koentjaraningrat. 2003:81) terdapat tujuh unsur kebudayaan menurut C. Kluckhohn, antara lain :

1. Bahasa
2. Sistem pengetahuan
3. Organisasi sosial
4. Sistem peralatan hidup dan teknologi
5. Sistem mata pencarian hidup
6. Sistem religi
7. Kesenian

Kebudayaan, sebagai suatu pengetahuan yang dipelajari orang sebagai anggota dari suatu kelompok, tidak dapat diamati secara langsung. Jika kita ingin menemukan hal yang diketahui orang maka kita harus menyelami alam pikir mereka, dimam-mana setiap orang mempelajari kebudayaan mereka dengan mengamati oarang lain, mendengarkan mereka,kemudian membuat suatu kesimpulan. Maka disinilah peran seorang etnograper meleakukan proses yang sama yaitu dengan memahami hal yang dilihat dan didengarkan untuk menyimouulkan hal yang diketahui orang dimana hal ini meliputi pemikiran atas kenyataan. Dalam melakukan kerja lapoangan, etnografer membuat sebuah kesimpulan budaya dari tiga sumber sehingga hal ini menjadi dasar adanya saling keterkaitan yang sangat kuat tentang Etnograpi dan Kebudayaan itu sendiri yaitu:

- a. Dari hal yang dikatakan orang
- b. Dari cara orang bertindak, dan
- c. Dari berbagai artefak yang digunakan orang.

Menurut Koentjaraningrat, kebudayaan itu mempunyai paling sedikit tiga wujud, yaitu:

1. Wujud Kebudayaan sebagai suatu kompleks ide-ide, gagasan- gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan, dan sebagainya.
2. Wujud kebudayaan sebagai kompleks aktivitas kelakuan berpola dari manusia dalam masyarakat
3. Wujud kebudayaan sebagai benda - benda hasil karya manusia. (Mattulada,1997 :1).

Masyarakat merupakan sekelompok orang yang memiliki kesamaan budaya, wilayah identitas, dan berinteraksi dalam suatu hubungan sosial yang terstruktur. Masyarakat mewariskan masa lalunya melalui:

- a. Tradisi dan adat istiadat (nilai, norma yang mengatur perilaku dan hubungan antar individu dalam kelompok). Adat istiadat yang berkembang di suatu masyarakat harus dipatuhi oleh anggota masyarakat di daerah tersebut. Adat istiadat sebagai sarana mewariskan masa lalu terkadang yang disampaikan tidak sama persis dengan yang terjadi di masa lalu tetapi mengalami berbagai perubahan sesuai perkembangan zaman. Masa lalu sebagai dasar untuk terus dikembangkan dan diperbaharui.
- b. Nasehat dari para leluhur, dilestarikan dengan cara menjaga nasehat tersebut melalui ingatan kolektif anggota masyarakat dan kemudian disampaikan secara lisan turun temurun dari satu generasi ke generasi selanjutnya.
- c. Peranan orang yang dituakan (pemimpin kelompok yang memiliki

- kemampuan lebih dalam menaklukkan alam) dalam masyarakat Contoh: Adanya keyakinan bahwa roh-roh harus dijaga, disembah, dan diberikan apa yang disukainya dalam bentuk sesaji. Pemimpin kelompok menyampaikan secara lisan sebuah ajaran yang harus ditaati oleh anggota kelompoknya.
- d. Membuat suatu peringatan kepada semua anggota kelompok masyarakat berupa lukisan serta perkakas sebagai alat bantu hidup serta bangunan tugu atau makam. Semuanya itu dapat diwariskan kepada generasi selanjutnya hanya dengan melihatnya. Contoh: Benda-benda (kapak lonjong) dan berbagai peninggalan manusia purba dapat menggambarkan keadaan zaman masyarakat penggunaannya.
 - e. Kepercayaan terhadap roh-roh serta arwah nenek moyang dapat termasuk sejarah lisan sebab meninggalkan bukti sejarah berupa benda-benda dan bangunan yang mereka buat.

2.1.4 Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2008: 49). Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Selanjutnya menurut Istianto (2009:87) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

3. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
4. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
5. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.
6. Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Teori Kepemimpinan

Menurut Wursanto (2002:197) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menjelaskan teori kepemimpinan adalah bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin.

Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu:

- a. Teori Kelebihan
Teori ini beranggapan bahwa seorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan rasio, kelebihan rohaniyah, kelebihan badaniyah.
- b. Teori Sifat
Teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif.
- c. Teori Keturunan
Menurut teori ini, seseorang dapat menjadi pemimpin karena keturunan atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya.
- d. Teori Kharismatik
Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai kharisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar.
- e. Teori Bakat

Teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan.

f. Teori Sosial

Teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

2.1.4.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun

dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

2.1.4.3 Teknik Kepemimpinan

Menurut Wursanto (2002:207) dalam bukunya Dasar-Dasar Ilmu Organisasi menjelaskan tentang teknik kepemimpinan yaitu membicarakan bagaimana seorang pemimpin, menjalankan fungsi kepemimpinannya yang terdiri dari:

a. Teknik Kepengikutan

Merupakan teknik untuk membuat orang-orang suka mengikuti apa yang menjadi kehendak si pemimpin. Ada beberapa sebab mengapa seseorang mau menjadi pengikut yaitu:

- 1) kepengikutan karena peraturan/ hukum yang berlaku
- 2) kepengikutan karena agama
- 3) kepengikutan karena tradisi atau naluri
- 4) kepengikutan karena rasio.

b. Teknik Human Relations

Merupakan hubungan kemanusiaan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan psikologis maupun kepuasan jasmaniah. Teknik human relations dapat dilakukan dengan memberikan berbagai macam kebutuhan kepada para bawahan, baik kepuasan psikologis ataupun jasmaniah.

c. Teknik Memberi Teladan, Semangat, dan Dorongan

Dengan teknik ini pemimpin menempatkan diri sebagai pemberi teladan, pemberi semangat, dan pemberi dorongan. Dengan cara demikian diharapkan dapat memberikan pengertian dan kesadaran kepada para bawahan sehingga mereka mau dan suka mengikuti apa yang menjadi kehendak pemimpin.

2.1.4.4 Teori Kepemimpinan Kharismatik

Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “anugrah”. Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan secara logika disebut kekuatan kharismatik. Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat (Truskie, 2002).

Pemimpin kharismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfir motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivancevich, dkk, 2007:209). Pemimpin kharismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyandang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin kharismatik adalah pahlawan.

Teori saat ini mengenai kepemimpinan kharismatik amatlah berpengaruh oleh ide-ide dari ahli social awal bernama Max Weber. Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti “berkat yang terinspirasi secara agung” atau “pemberian tuhan”. Seperti kemampuan melakukan keajaiban atau memprediksikan peristiwa masa depan. Weber (1947) menggunakan istilah itu untuk menjelaskan sebuah bentuk pengaruh yang bukan didasarkan pada tradisi atau otoritas formal, tetapi lebih atas persepsi pengaruh pengikut bahwa pemimpin diberkati dengan kualitas yang luar biasa. Menurut Weber, karisma terjadi saat terdapat sebuah krisis sosial, seorang pemimpin muncul dengan sebuah visi radikal yang menawarkan sebuah solusi untuk krisis itu, pemimpin menarik pengikut yang percaya pada visi itu, mereka mengalami beberapa keberhasilan yang membuat visi itu dapat terlihat dapat dicapai, dan para pengikut dapat mempercayai bahwa pemimpin itu sebagai orang yang luar biasa.

Konsep kharismatik (*charismatic*) atau kharisma (*charisma*) menurut Weber (1947) lebih ditekankan kepada kemampuan pemimpin yang memiliki kekuatan luar biasa dan mistis. Menurutnya, ada lima faktor yang muncul bersamaan dengan kekuasaan yang kharismatik, yaitu : Adanya seseorang yang memiliki bakat yang luar biasa, adanya krisis sosial, adanya sejumlah ide yang radikal untuk memecahkan krisis tersebut, adanya sejumlah pengikut yang percaya bahwa seseorang itu memiliki kemampuan luar biasa yang bersifat transendental dan supranatural, serta adanya bukti yang berulang bahwa apa yang dilakukan itu mengalami kesuksesan.

Karisma akan lebih dihubungkan dengan pemimpin yang menyarankan sebuah visi yang amat tidak sesuai dengan status quo, tetapi masih dalam ruang gerak penerimaan oleh para pengikut. Yaitu, para pengikut tidak akan menerima visi demikian sebagai kompeten atau gila. Para pemimpin yang tidak kharismatik

biasanya mendukung status quo atau hanya memberikan sedikit atau tambahan perubahan.

House (1977:67) berpendapat bahwa seorang pemimpin kharismatik mempunyai dampak yang dalam dan tidak biasa terhadap para pengikut, mereka merasakan bahwa keyakinan-keyakinan pemimpin tersebut adalah benar, mereka menerima pemimpin tersebut tanpa mempertanyakannya lagi, mereka tunduk kepada pemimpin dengan senang hati, mereka merasa sayang terhadap pemimpin tersebut, mereka terlibat secara emosional dalam misi kelompok atau organisasi tersebut, mereka percaya bahwa mereka dapat memberi kontribusi terhadap keberhasilan tersebut, dan mereka mempunyai tujuan-tujuan kinerja tinggi.

Para pemimpin akan lebih mungkin dipandang sebagai kharismatik jika mereka membuat pengorbanan diri, mengambil resiko pribadi, dan mendatangkan biaya tinggi untuk mencapai visi yang mereka dukung. Kepercayaan terlihat menjadi komponen penting dari kharismatik, dan pengikut lebih mempercayai pemimpin yang kelihatan tidak terlalu termotivasi oleh kepentingan pribadi daripada oleh perhatian terhadap pengikut. Yang paling mengesankan adalah seorang pemimpin yang benar-benar mengambil resiko kerugian pribadi yang cukup besar dalam hal status, uang posisi kepemimpinan atau keanggotaan dalam organisasi.

Dalam hal selektivitas yang dimiliki komunikasi ini diketahui bahwa seseorang akan memilih pesan tergantung pada dua faktor:

- a) *Expectation of reward* – mengharapkan ganjaran.
- b) *Effort to be required* – menghendaki suatu usaha.

Dengan kata lain besar kecilnya kedua faktor tersebut dapat menentukan pemilihan komunikasi terhadap pesan tertentu.

Beberapa teori-teori membahas mengenai bagaimana karisma seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya. Disana dibahas mengenai mengapa seorang bawahan begitu kuat terpengaruh oleh karisma pemimpinnya dalam menyelesaikan sebuah misi. Hal-hal yang mempengaruhi proses pengaruh kharismatik seorang pemimpin yaitu adalah:

- 1) Identifikasi pribadi (*personal identification*), identifikasi pribadi merupakan sebuah proses mempengaruhi yang *dyadic* yang terjadi pada beberapa orang pengikut namun tidak pada yang lainnya. Proses ini akan paling banyak terjadi pada para pengikut yang mempunyai rasa harga diri rendah, identitas diri rendah, dan kebutuhan yang tinggi untuk menggantungkan diri kepada tokoh-tokoh yang berkuasa. Shamir dan kawan-kawan mengakui bahwa identifikasi pribadi dapat terjadi pada beberapa orang pengikut dari para pemimpin kharismatik, namun mereka kurang menekankan pada penjelasan tersebut karena masih ada proses-proses lainnya.

- 2) Identifikasi sosial (*social identification*). Identifikasi sosial merupakan sebuah proses mempengaruhi yang menyangkut definisi mengenai diri sendiri dalam hubungannya dengan sebuah kelompok atau kolektivitas. Para pemimpin kharismatik meningkatkan identifikasi sosial dengan membuat hubungan antara konsep diri sendiri para pengikut individual dan nilai-nilai yang dirasakan bersama serta identitas-identitas kelompok. Seorang pemimpin kharismatik dapat meningkatkan identifikasi sosial dengan memberi kepada kelompok sebuah identitas yang unik, yang membedakan kelompok tersebut dengan kelompok-kelompok yang lain.
- 3) Internalisasi (*internalization*). Para pemimpin kharismatik mempengaruhi para pengikut untuk merangkul nilai-nilai baru, namun lebih umum bagi para pemimpin kharismatik untuk meningkatkan kepentingan nilai-nilai yang ada sekarang pada para pengikut dan dengan menghubungkannya dengan sasaran-sasaran tugas. Para pemimpin kharismatik juga menekankan aspek-aspek simbolis dan ekspresif pekerjaan itu, yaitu membuat pekerjaan tersebut menjadi lebih berarti, mulia, heroik, dan secara moral benar. Para pemimpin kharismatik tersebut juga tidak menekankan pada imbalan-imbalan ekstrinsik dalam rangka mendorong para pengikut untuk memfokuskan diri kepada imbalan-imbalan intrinsik dan meningkatkan komitmen mereka kepada sasaran-sasaran objektif.
- 4) Kemampuan diri sendiri (*self-efficacy*). Efikasi diri individu merupakan suatu keyakinan bahwa individu tersebut mampu dan kompeten untuk mencapai sasaran tugas yang sukar. Efikasi diri kolektif menunjuk kepada persepsi para anggota kelompok bahwa jika mereka bersama-sama, mereka akan dapat menghasilkan hal-hal yang luar biasa. Para pemimpin kharismatik meningkatkan harapan dari para pengikut bahwa usaha-usaha kolektif dan individual mereka untuk melaksanakan misi kolektif, akan berhasil.

2.1.4.5 Karakteristik Kepemimpinan Kharismatik

Stephen Robbin (2001), teori kepemimpinan karismatik merupakan suatu perpanjangan dari teori atribusi. Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribusi (penghubungan) dari kemampuan kepemimpinan yang heroik atau luar biasa bila mereka mengamati perilaku tertentu. Kajian tentang teori karismatik sebagian besar telah diarahkan pada mengidentifikasi perilaku perilaku yang membedakan pemimpin karismatik dari padanan mereka yang non karismatik. Karakteristik utama dari pemimpin karismatik :

- a. Percaya diri. Mereka benar benar percaya akan penilaian dan kemampuan mereka.
- b. Suatu visi. Bawahan akan menghubungkan visi yang luar biasa pada si pemimpin.

- c. Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan gamblang. Mampu menyatakan visi dengan kata kata yang dipahami orang lain.
- d. Keyakinan kuat mengenai visi itu. Mempunyai komitmen kuat dan bersedia mengambil resiko pribadi tinggi, biaya dan keterlibatan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi.
- e. Perilaku yang diluar aturan. Dengan kharismanya melakukan perilaku yang tidak biasa dilakukan orang.
- f. Dipahami sebagai agen perubahan. Pemimpin karismatik dipahami sebagai agen perubahan bukannya mempertahankan status quo.
- g. Kepekaan lingkungan. Pemimpin mampu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk

2.1.5 Etos Kerja

Tasmara (2002:64) mengatakan bahwa etos kerja merupakan suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap suatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (*high performance*).

Sinamo (2011:26), menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Menurut Mathis & Jackson (2006:254) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kerja.

Etos kerja yang baik dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk memahami bagaimana cara mereka bekerja menjalankan tugasnya. Etos kerja merupakan suatu perasaan, pembicaraan serta tindakan manusia yang bekerja di

dalam organisasi, jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang ada di dalam organisasi termasuk di dalamnya cara berfikir, bersikap dan bertindak laku dipengaruhi oleh etos kerja yang ada di perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian diri individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini suatu pekerjaan sehingga menjadi kebiasaan yang menjadi ciri khas untuk bertindak dan meraih hasil kerja yang optimal.

2.1.5.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Menurut Phale (2003:27) terdapat lima faktor yang mempengaruhi etos kerja yaitu faktor religius, faktor budaya, faktor individu, dinamika kelompok, dan faktor organisasi.

1. Faktor Religius

Kepercayaan berperan penting dalam kerjasama kelompok dan memberikan sikap terhadap pekerjaan. Sukses dalam hidup bukan merupakan akhir dari tindakan manusia yang telah dilakukan dengan sasaran untuk memastikan kebahagiaan dan kebaikan dalam hidup setelah mati. Bentuk kehidupan digambarkan dalam suatu pola keteladanan untuk mengenali tugas-tugas dan tindakan masyarakat sehari-hari, yang harus diterima sebagai bagian penting dari agama. Tiap-tiap agama memiliki ritual sendiri yang membentuk karakter dan cara hidup dan pelayanan sebagai panduan dasar.

2. Faktor Budaya

Budaya merupakan peristiwa-peristiwa, pertunjukan dan pengalaman dari masa lalu. Hasil penelitian Ali, Azim dan Falcone dalam Phale (2007:28) mengenai etika kerja di Amerika dan Canada menemukan bahwa orang Amerika lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka dibandingkan orang Kanada. Orang Kanada secara nyata menunjukkan lebih tertarik terhadap aktivitas relaksasi. Penelitian ini menemukan bahwa ada perbedaan budaya bahkan di dunia barat itu sendiri. Orang Indonesia yang biasanya selalu ingin pulang lebih cepat dari jam kerja sesungguhnya atau minimal pas dengan jam kerja pulang (Dewi, 2002). Menurut Dewi (2002) sebagian dari orang Indonesia menganggap pulang bekerja lebih cepat merupakan suatu cerminan status sosial yang lebih tinggi. Hal itu berbeda dengan pandangan orang Jepang. Di Jepang, orang yang pulang lebih cepat dianggap sebagai pekerja yang tidak penting dan tidak produktif. Ukuran nilai dan status orang Jepang didasarkan pada disiplin kerja dan jumlah waktu yang dihabiskannya di tempat kerja.

3. Faktor Individu

Secara empiris ditemukan bahwa orang-orang yang berorientasi kerja tinggi

menempatkan kekuatan secara individu.

4. Dinamika Kelompok

Menurut Phale (2007:29) dinamika kelompok adalah penting mengingat bahwa isi dari etika kerja yang berfokus pada nilai-nilai cukup luas, yang ditunjukkan dari oleh standar evaluasi dan ukuran-ukuran etika perilaku. Seseorang dengan etika kerja yang tidak diragukan cenderung bertindak benar secara etis dalam suatu kelompok dengan pengambilan keputusan yang didasarkan pada etika sebagai prioritas. Hal ini menunjukkan bahwa etika kelompok akan mempengaruhi etika kerja individu dalam kelompok tersebut.

5. Faktor Organisasi

Menurut Phale (2007:29) dari berbagai literatur terdapat kecenderungan bahwa individu akan bertindak dengan benar sesuai dengan etika tempat bekerja ditentukan oleh organisasi dan individu. Bagaimana cara organisasi diatur berpengaruh terhadap etika kerja di dalam suatu organisasi.

2.1.5.2 Fungsi Etos Kerja

Secara umum, etos kerja berfungsi sebagai alat penggerak tetap perbuatan dan kegiatan individu. Menurut A. Tabrani Rusyan (1989) fungsi etos kerja adalah :

1. Pendorong timbulnya perbuatan
2. Penggairah dalam aktivitas
3. Sebagai alat penggerak, maka besar kecilnya motivasi yang akan menentukan cepat lambatnya suatu perbuatan.

Etos kerja berfungsi sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas (Sinamo, 2003:26).

2.1.5.3 Cara Menumbuhkan Etos Kerja

Menurut Siregar (2000:71) usaha dalam meningkatkan etos kerja seseorang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya :

- a. Kesadaran : keadaan mengerti akan pekerjaannya.
- b. Semangat : Keinginan untuk bekerja.
- c. Kemauan : apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja.
- d. Komitmen : perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan.
- e. Inisiatif : usaha mula-mula, prakarsa dalam bekerja.
- f. Produktif : banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi.
- g. Peningkatan : proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan

dan sebagainya.

h. Wawasan : Konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

2.1.5.4 Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011:71) antara lain :

- 1) Kerja adalah rahmat
- 2) Kerja adalah amanah
- 3) Kerja adalah panggilan
- 4) Kerja adalah aktualisasi
- 5) Kerja adalah ibadah
- 6) Kerja adalah seni
- 7) Kerja adalah kehormatan
- 8) Kerja adalah pelayanan

2.1.6 Komitmen Organisasional

Menurut Suprihanto (2005:96), pengertian komitmen dapat dilihat dari beberapa aspek yang berbeda, pengertian yang pertama, dikemukakan oleh Porter et al. (1988), bahwa: “komitmen sebagai *the strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Konsep komitmen yang dikemukakan porter ini memiliki tiga aspek, yaitu (1) percaya dan dapat menerima tujuan dan nilai organisasi; (2) Rela berusaha mencapai tujuan organisasi, dan (3) Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Menurut Robbins (2009:57) “Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu”. Sedangkan Richard M. Streets dalam Kuntjoro (2002:87), mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan seorang pegawai terhadap organisasinya. Berbeda dengan di atas, kata lain Lutahnas (2006:243), mendefinisikan: “komitmen organisasional merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasinya dan merupakan proses yang terus menerus dimana anggota organisasi mengapresiasi perhatian mereka pada kesuksesan yang berkelanjutan dan kehidupan organisasi”.

Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karna meliputi siap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkap upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi dengan mencapai tujuan.

Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi.

Berbagai pengertian komitmen organisasional di atas pada dasarnya memiliki kesamaan yaitu melihat dan mengukur hubungan antara pegawai dengan organisasi, apakah akan tetap bekerja atau tidak dalam organisasi yang bersangkutan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh komitmen seluruh anggota organisasi, karena komitmen merupakan salah satu perekat bagi terciptanya organisasi yang solid. Organisasi yang solid memungkinkan organisasi tersebut mencapai tujuannya dengan sukses. Dalam rangka mewujudkan organisasi yang solid, maka dibutuhkan komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi. Komitmen yang tinggi dari seluruh anggota organisasi akan mengantarkan organisasi pada suatu kondisi yang menguntungkan, dimana pegawai sebagai anggota organisasi akan saling berlomba, menolong organisasi dengan bekerja secara lebih efektif dalam situasi normal dan akan ikut serta mempertahankan keterlibatannya jika kondisi yang ada menjadi kurang baik.

Komitmen terhadap organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor yang dianggap berperan dalam pembentukan komitmen pegawai terhadap organisasi adalah faktor kepemimpinan (Mowday, Steers & Porter, 1988:79).

Mowday, Steers & Porter (1988:790), mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasinya, dan keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen organisasional mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Komitmen organisasional juga dapat diartikan sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari pegawai terhadap organisasi, Robbins (2009:59). Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasinya dan merupakan proses yang terus menerus dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka pada kesuksesan yang berkelanjutan dan kehidupan organisasi, Luthans (2006:245).

Steers (dalam Kuntjoro 2002:87), berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih baik dari sekedar keanggotaan formal. Karena meliputi kepercayaan terhadap organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan definisi ini dalam komitmen

organisasional tercakup unsur kepentingan organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pentingnya komitmen organisasional sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasional mengisyaratkan hubungan secara aktif dalam suatu ikatan psikologis antara pegawai dan organisasi yang ditandai dengan adanya; (1) adanya rasa percaya diri yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi; dan (3) adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaanya dalam organisasi.

Aparatur yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap lembaganya. Aparatur akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, dan berusaha meningkatkan prestasi, dan memiliki keyakinan pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional adalah kesetiaan pegawai terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan pegawai dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) sebagai pegawai terhadap organisasi, hal itu diharapkan dapat berjalan dengan baik sehingga mencapai kesuksesan dan kesejahteraan organisasi dalam jangka panjang.

Wujud riil yang lain dari komitmen organisasional adalah perhatian aparatur terhadap upaya ikut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Jika aparatur merasa terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada maka ia merasa senang dalam bekerja dan mereka akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik serta mengerjakan pekerjaan secara tulus ikhlas sehingga diharapkan akan mengurangi tingkat absensi, dan keterlambatan kerja. Selanjutnya akan muncul perasaan “komit” terhadap organisasi dan pada akhirnya akan menambah kesetiaan pegawai lebih lama terhadap organisasi. Bila ini terjadi tentunya akan berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara individu maupun secara keseluruhan (organisasi). Setiap organisasi baik skala kecil atau skala besar, ataupun berorientasi profit dan non profit semuanya bertujuan mencapai kinerja yang tinggi.

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Menurut Steer dan Porter (1988:80), suatu bentuk komitmen kerja yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi kerja yang bersangkutan.

Kerangka perilaku organisasi terhadap jumlah sikap yang berkaitan dengan pekerjaan. Kebanyakan riset dalam ilmu perilaku organisasi memperhatikan ketika sikap yang meliputi: kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan komitmen organisasional, Brookie, Russel dan Price (1988:139-145).

Charles O'Reilly *et al.* (1989:9-25), menyatakan bahwa komitmen organisasi secara umum dipahami sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi termasuk keterlibatan kerja, kesetiaan dan perasaan percaya pada nilai-nilai organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional sebagaimana yang diungkapkan oleh Mowday (Luthans, 2006:224), meliputi:

1. Karakteristik personal yaitu karakteristik individu yang berkaitan dengan masa kerja, usia, pendidikan, jenis kelamin dan keperibadian.
2. Karakteristik pekerjaan yaitu karakteristik yang berkaitan dengan peran pegawai dalam organisasi. Ketidakjelasan peran pegawai akan mempengaruhi komitmen pegawai akan mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi.
3. Karakteristik struktural adalah karakteristik yang berkaitan dengan struktur organisasi pada sebuah organisasi. Struktur organisasi dipengaruhi oleh besarnya organisasi dan bentuk dari struktur itu sendiri.
4. Karakteristik sifat dan pengalaman kerja. Karakteristik ini berkaitan sejauh mana karyawan merasakan sifat positif kelompoknya terhadap organisasi, merasa mempercayai bahwa organisasi memperhatikan minatnya, keberadaannya penting bagi organisasi dan masih ada harapan tentang pekerjaannya dapat dipenuhi oleh organisasi.

Komitmen terhadap organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dari hasil studi yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981:71), menunjukkan bahwa salah satu prediktor terhadap komitmen adalah masa kerja seseorang pada organisasi tertentu. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Semakin lama seseorang bekerja pada organisasi, semakin ia memberi peluang untuk memberi tugas yang lebih menantang, otonomi yang lebih besar, keleluasaan untuk bekerja, tingkat imbalan ekstrinsik yang lebih besar dan peluang mendapat promosi yang lebih tinggi.
2. Adanya peluang investasi pribadi, yang berupa pikiran, tenaga dan waktu untuk organisasi yang makin besar, sehingga makin sulit untuk meninggalkan organisasi tersebut.
3. Adanya keterlibatan sosial yang dalam dengan organisasi dan individu-individu yang ada, hubungan sosial yang bermakna, sehingga membuat individu semakin berat meninggalkan organisasi.
4. Akses untuk mendapatkan informasi pekerjaan baru makin berkurang.

Beberapa karakteristik pribadi di anggap memiliki hubungan dengan komitmen, di antaranya adalah Angle dan Perry (1981:72):

- a. Peran individu tersebut di organisasi. Hasil studi Morris dan Sherman (1981:119) menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif antara peran yang tidak jelas dan komitmen terhadap organisasi. Peran yang tidak jelas muncul akibat adanya tujuan yang tidak jelas pula atas suatu pekerjaan. Ciri-cirinya antara lain ketidakjelasan evaluasi terhadap pekerjaan, cara untuk mencapai unjuk kerja yang baik dan batas wewenang serta tanggung jawab individu. Ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya ketidakjelasan peran, yakni: (1) faktor organisasi keberadaan individu tidak jelas fungsinya, sehingga peranannyapun tidak jelas; (2) faktor pemberi peran dan ketidakjelasan muncul karena atasan tidak mengkomunikasikan dengan jelas harapannya terhadap bawahan; (3) faktor penerima peran ketidakjelasan peran karena bawahan tidak mengerti peran yang harus ia lakukan sesuai harapan atasan.
- b. Faktor lingkungan pekerjaan akan berpengaruh terhadap sikap individu pada organisasi. Menurut Porter, Mowday dan Steer (1988), lingkungan dan pengalaman kerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi utama yang mempengaruhi komitmen terhadap organisasi. Beberapa faktor lingkungan yang berkaitan dengan komitmen adalah; (1) keterandalan organisasi yakni sejauh mana individu merasa bahwa organisasi tempat ia bekerja memperhatikan anggotanya, baik dalam hal minat maupun kesejahteraan; (2) perasaan dianggap penting oleh organisasi yakni sejauh mana individu merasa diperlukan dalam mencapai misi organisasi. Tempat kerja yang baik adalah tempat yang membuat pegawai dihargai keberadaannya dan merasa bangga menjadi anggota organisasi tersebut. Ketidakberartian akan membuat komitmen organisasi menjadi rendah; (3) realisasi terhadap harapan individu yakni sejauh mana harapan dapat direalisasikan melalui organisasi dimana ia bekerja; (4) persepsi tentang sikap terhadap rekan kerja sejauh mana individu merasa bahwa rekan kerjanya dapat mempertahankan sikap kerja yang positif terhadap organisasi; (5) persepsi terhadap gaji sejauh mana individu tersebut merasa gaji yang diterimanya seimbang dengan gaji individu lain. Perasaan diperlukan fair atau tidak akan memengaruhi komitmennya; (6) persepsi terhadap perilaku atasan, sejauh mana individu tersebut merasa dihargai dan dipercayai oleh atasan. Jika persepsi sikap atasan negatif, maka akan cenderung mengakibatkan sikap negatif pula yang diaktualkan dalam bentuk perilaku negatif seperti mangkir dan keinginan berpindah kerja.

Ada dua motif yang mendasari seseorang untuk komitmen pada organisasi atau unit kerja (Reichers, 1985 dalam Berg & Baron, 1997-191), antara lain:

1. *Side – Best Orientation*

Side – Best Orientation ini memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu pada organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Dasar pemikirannya adalah bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan, karna takut kehilangan hasil kerja kerasnya tidak dapat di tempat lain.

2. *Goal – Congruence Orientation*

Memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini di populerkan oleh Porter dan Asosiasinya, menyatakan bahwa komitmen pegawai pada organisasi dengan *goal Congruence Orientation* akan menghasilkan pegawai yang memiliki:

- a. Penerimaan atas tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- b. Keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan,
- c. Hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2.1.6.1 Komponen pembentukan komitmen organisasional

Mowday, Steers & Porter (dalam Satta 2000:207), mengemukakan bahwa komitmen organisasi ini memiliki dua komponen yaitu sikap dan kehendak untuk bertingkah laku (lebih dikenal dengan pendekatan organisasi).

a. Sikap pegawai yang mempunyai komitmen mencakup:

- 1) Identifikasi dengan organisasi yaitu penerimaan tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi menjadi dasar komitmen organisasi, identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyukai organisasi, kesamaan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan terhadap organisasi.
- 2) Keterlibatan sesuai peran dan tanggung jawab pekerjaan diorganisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 3) Kehangatan, afeksi, dan loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

b. Tingkah laku pegawai yang mempunyai komitmen adalah:

- 1) Kesiediaan untuk menampilkan usaha. Hal ini tampak melalui kesiediaan bekerja sesuai yang diharapkan agar organisasi dapat maju. Pegawai dengan komitmen tinggi akan ikut serta dalam memajukan organisasi.

- 2) Keinginan tetap berada dalam organisasi. Pada pegawai yang memiliki komitmen tinggi sedikit alasan untuk keluar dari organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama.

Komitmen aparat terhadap organisasi bertingkat, dari tingkatan yang sangat rendah sampai tingkatan yang sangat tinggi, komitmen yang rendah pada pegawai, akan berdampak kurang baik kepada jenjang kariernya. Karena cenderung pimpinan akan lebih memilih pegawai yang mempunyai komitmen tinggi, yang bisa di percaya dan setia pada organisasi. Pegawai yang berkomitmen rendah akan menyebabkan pada tingginya *turn over* pegawai, yang selanjutnya akan berdampak negatif pada organisasi karena menimbulkan pemborosan biaya yang dikeluarkan untuk memilih, dan merekrut pegawai. Selain itu, komitmen yang rendah akan menyebabkan tingginya absensi pegawai. Pegawai cenderung lamban dalam bekerja dan tidak bersemangat, rendahnya kualitas kerja, kurangnya loyalitas pada organisasi sehingga hasil kerjanya tidak maksimal, dan ini merupakan kerugian organisasi, Jenigen, Beggs & Kohut (2001).

Pegawai akan sering merasa kurang puas dengan yang di berikan organisasi, sehingga memicu perilaku pegawai yang kurang baik dan dapat berpotensi menimbulkan konflik, misalnya timbulnya pemogokan, tindakan perusakan fasilitas yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak lebih jauh lagi adalah menurunnya kinerja. Komitmen aparat yang tinggi juga memberi keuntungan yang sangat dibutuhkan seperti persepsi yang menyenangkan dari aparat, perilaku seperti anggota organisasi yang lebih tinggi, pegawai lebih tinggi bersosialisasi dan selanjutnya adalah terciptanya iklim organisasi yang kondusif.

2.1.6.2 Membangun Komitmen Organisasional

Menurut Dessler (1997:514-516), membangun komitmen organisasional dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain sebagai berikut:

- a. *Make it Charismatic*, yaitu menjadikan visi, misi organisasi sebagai suatu yang kharismatik atau sesuatu yang dijadikan pijakan dasar pegawai dalam berperilaku.
- b. *Build the tradition*, yaitu menjadikan segala sesuatu yang baik di organisasi sebagai suatu tradisi organisasi yang secara terus menerus dipelihara dan dijaga oleh seluruh anggota organisasi.
- c. *Have comprehensive grievance procedure*, organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan/komplain baik dari dalam maupun pihak luar organisasi.
- d. *Provide extensive two-way communications*, meningkatkan jalinan komunikasi dua arah di dalam organisasi.

- e. *Create a sense of community*, menjadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu “community” dimana didalamnya tergantung nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, saling berbagi dan lain-lain.
- f. *Build valued-based homogeneity*, membangun persamaan persepsi yang didasarkan pada nilai. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama (misalnya) untuk promosi, dasar yang digunakan adalah nilai, skill, minat, motivasi, kinerja tanpa adanya diskriminasi.
- g. *Get together*, yaitu mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
- h. *Support employee development*, beberapa hasil studi menunjukkan bahwa pegawai akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi bila organisasi memperhatikan perkembangan karier pegawai dalam jangka panjang.
- i. *Commit to actualizing*, yaitu memberikan kesempatan yang sama pada setiap pegawai untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.
- j. *Commit to people-first values*, yaitu membangun komitmen organisasional terhadap organisasi merupakan proses yang panjang oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan treatment yang benar pada awal pegawai masuk menjadi anggota organisasi.
- k. *Hire “Right-Kinds”* manager, bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, dan aturan-aturan pada bawahan, sebaiknya pimpinan memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilakunya sehari-hari.
- l. *Walk the talk*, maksudnya tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan menginginkan pegawainya berbuat sesuatu, dan tidak hanya sekedar kata-kata.

Streers dalam Kuntjoro (2002:89), mengemukakan bahwa dalam membangun komitmen organisasional terhadap organisasi, ada tiga aspek utama yang harus diperhatikan, yaitu: identifikasi, keterbatasan, dan loyalitas terhadap organisasi dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan terhadap organisasi dapat memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasi akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. Adanya suasana tersebut akan membawa pegawai suka rela menyumbangkan sesuatu bagi organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah di susun sesuai kebutuhan pribadi mereka pula.

- b. Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktifitas-aktifitasnya kerja penting untuk menumbuhkan komitmen organisasional. Adanya keterlibatan pegawai menyebabkan mereka akan mau dan seseorang bekerja sama baik dengan atasan maupun dengan sesama teman sekerja. Salah satu cara yang di pakai untuk melibatkan pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pengambilan keputusan yang menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasa di terima sebagai sebagian yang utuh. Dari organisasi, dan konsekuensi lebih lanjut, mereka akan melaksanakan bersama apa yang telah di putuskan karena adanya rasa keterikatan dengan keputusan yang telah diciptakan.
- c. Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mendahulukan kepentingan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan sendiri tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan keberadaan dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen organisasional terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Hal ini dapat di upayakan bila pegawai merasakan adanya keamanan dalam organisasi tempat ia bekerja.

Robert Mathis (1998:76), mengemukakan komitmen ada dua unsur yaitu komitmen internal dan komitmen eksternal. Komitmen internal karena adanya dorongan dari diri pegawai itu sedangkan komitmen eksternal adalah komitmen yang berasal dari organisasi. Komitmen internal berasal dari kemauan dan kesadaran individu sedangkan komitmen eksternal dikehendaki dari organisasi yang berupa visi, misi dan aturan-aturan yang dibuat oleh organisasi.

2.1.6.3 Implikasi komitmen organisasional

Supriyanto (2005:75), mengemukakan bahwa tingkat komitmen yang tinggi akan memiliki tiga implikasi, yaitu penerimaan individu terhadap tujuan organisasi, kesediaan untuk menjadi bagian dalam organisasi, dan perasaan yang kuat untuk tetap bertahan dalam organisasi. Menurut Baron dan Greenberg dalam Supriyanto(2005:76), mengemukakan bahwa hal yang dapat meningkatkan komitmen adalah pada saat diberi *financial benefits* dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan, mengembangkan komitmen pada tujuan dan strategi manajemen, serta komunikasi yang baik untuk sosialisasi rencana manajemen.

2.1.6.4 Indikator komitmen organisasional

Komitmen, sebagai suatu kondisi psikologis, mempunyai sedikitnya tiga komponen yang dapat dipisahkan sebagai suatu cerminan (a) suatu keinginan (komitmen afektif), (b) suatu kebutuhan (komitmen berkelanjutan), dan (c) suatu kewajiban (komitmen normatif) untuk mengendalikan beberapa hal yang berkaitan dengan ketenaga kerjaan di dalam sebuah organisasi. Masing-masing komponen dipertimbangkan untuk berkembang sebagai suatu fungsi dari perbedaan-perbedaan terdahulu dan untuk menghasilkan suatu implikasi yang berbeda perilaku kerja. Konseptualisasi ini bertujuan membantu dalam sintesis penelitian yang telah ada dan menyajikan suatu kerangka kerja bagi penelitian yang akan datang, Allen dan Meyer (dalam Dunham, dkk 1994: 370).

1. Komitmen Afektif (Meyer dan Allen, 1997)

Meski beberapa faktor lain (karakteristik-karakteristik struktural atau pribadi) dapat memberikan dukungan, pada penelitian hingga saat ini dinyatakan bahwa keinginan (desire) untuk mengendalikan keanggotaan di dalam satu organisasi merupakan hasil sebagian besar dari pengalaman kerja. Sayangnya, sebagaimana pun, pengujian hubungan-hubungan antara pengalaman kerja dan komitmen afektif belum menjadi teori yang mengendalikan. Sebagai konsekuensinya, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mowday et al. (1982), hal tersebut terkadang sulit untuk dibedakan mengapa suatu faktor pekerjaan tertentu atau lingkungan kerja harus dihubungkan dengan komitmen. Hal tersebut tidak selalu dibuat secara eksplisit mengapa, sekali dikembangkan, komitmen afektif bagi organisasi seharusnya memberikan suatu pengaruh kepada perilaku.

Beberapa kasus yang prosesnya disengaja, biasanya melibatkan lebih dari sekedar suatu refrensi mengenai prinsip atau pertukaran. Oleh karenanya, pegawai ingin tetap berada didalam organisasi yang menyediakan pengalaman kerja positif karena pegawai menilai pengalaman-pengalaman tersebut dan berharap hal tersebut akan berkelanjutan. Lebih dari itu, mereka mungkin berusaha, dan berperan bagi efektivitas organisasi, sebagai suatu hal yang berarti dalam hubungan mereka dengan organisasi. Ketika penjelasan ini telah di terima oleh sebagian orang sebagai pembuktian diri, hal tersebut dapat membawa yang lainnya pada pertanyaan mengenai nilai bangunan komitmen. Jika teori keadilan dan penghargaan menjelaskan keanggotaan dan kinerja dalam organisasi melalui suatu proses pertukaran, apa yang di tambahkan oleh argumentasi bahwa komitmen juga menjelaskan keanggotaan dan kinerja dan komitmen tersebut dikembangkan melalui suatu hubungan pertukaran yang positif. Meskipun suatu jawaban terperinci mengenai pertanyaan tersebut diluar lingkup ini, harus dijadikan catatan bahwa

batasan utama mengenai teori ekuitas dan penghargaan menjadi ukuran dari pemikiran-pemikiran yang relevan.

Masalah pengukuran dipertajam sebagai meningkatnya sejumlah keterangan (misalnya, masukan-masukan dan hasil-hasil, dan valensi-valensi) dan atau pilihan perilaku. Nilai dari komitmen afektif dimungkinkan bahwa hal tersebut merupakan suatu bangunan terukur yang mencerminkan suatu ringkasan psikologi mengenai pertimbangan-pertimbangan keadilan dan pengharapan. Lebih dari itu, karena komitmen afektif mewakili suatu orientari psikologis umum, maka hal tersebut dimungkinkan implikasi bagi suatu cakupan luas mengenai perilaku organisasi yang relevan. Meskipun prediksi yang lebih akurat mengenai perilaku-perilaku khusus dimungkinkan menggunakan suatu penghargaan atau tindakan yang beralasan, bermodel, tidak mungkin, memunculkan berbagai kesulitan, pengukuran, hal tersebut dapat diterapkan pada selain dari perilaku-perilaku yang sering terjadi dan paling dapat diduga (misalnya, ketidak hadiran dan *turn over*). Mengestimasi kemungkinan bahwa pegawai akan bertindak dalam keinginan terbaik organisasi di berbagai situasi, termasuk yang tidak dapat dengan mudah diduga, dapat lebih dipermudah oleh pengukuran mengenai komitmen afektif dibandingkan dengan nilai yang diharapkan.

2. Komitmen Kelanjutan (Meyer dan Allen,1997)

Proses pengembangan mungkin merupakan hal yang paling sederhana didalam kasus komitmen berkelanjutan. Semua hal yang meningkatkan dampak berhubungan dengan meninggalkan suatu organisasi memiliki potensi untuk menciptakan komitmen kelanjutan. Dalam beberapa kasus, pengembangan dampak potensial sebagai hasil langsung dari tindakan-tindakan yang diambil oleh aparaturnya dengan kesadaran penuh bahwa mereka akan membawa ketertinggalan yang lebih sulit bagi organisasi (misalnya menerima suatu tugas pekerjaan yang memerlukan pelatihan keterampilan yang khusus). Pada kasus lainnya, akumulasi dampak potensial menjadi berlebih tanpa disadari oleh pegawai (misalnya, nilai pasar dari *skill* pegawai dapat berangsur-angsur mengikis tanpa pengetahuannya).

Dengan mengabaikan bagaimana hal tersebut ada, bagaimanapun dampak-dampak potensial mengenai ketertinggalan hanya akan menghasilkan komitmen berkelanjutan jika, dan ketika, mereka dikenal. Pegawai dengan keterampilan yang kurang menjual mungkin tidak mengalami komitmen berkelanjutan hingga (atau kecuali jika) saat tersebut datang untuk menguji pasar. Melalui pengenalan dampak, maka komitmen berkelanjutan akan berkembang.

Keberlanjutan tenaga kerja di dalam suatu organisasi merupakan suatu masalah kebutuhan bagi pegawai dengan komitmen berkelanjutan tinggi, maka sifat alami hubungan antara komitmen dan perilaku kerja kemungkinan akan bergantung atas

keterlibatan perilaku tersebut bagi ketenagakerjaan. Sebagai contoh, seseorang yang keterikatan utamanya ada pada organisasi merupakan tingkatan tinggi dari komitmen berkelanjutan dengan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi, jika ia dipercaya bahwa keberlanjutan ketenagakerjaan membutuhkan kinerja seperti itu, dimana ketenagakerjaan dijamin dengan sangat yaitu; hanya tidak pasti pada kelebihan beberapa standar minimal, bagaimanapun, kinerja hampir-hampir tidak bisa diterima. Proses melalui komitmen berkelanjutan diterjemahkan ke dalam perilaku, oleh karenanya evaluasi pegawai mengenai hubungan perilaku ketenagakerjaan dapat dilibatkan.

3. Komitmen Normatif (Meyer dan Allen, 1997)

Perasaan mengenai kewajiban untuk tinggal dengan suatu organisasi, dihasilkan dari internalisasi terhadap tekanan-tekanan normatif. Pengalaman sosialisasi yang mengajak pada perasaan berkewajiban ini dimulai dengan observasi tentang model-model peran dan atau dengan ketentuan menggunakan sanksi dan penghargaan. Sebagai contoh, orang tua yang menekan pentingnya kesetiaan pada seorang pemberi kerja dapat dengan baik terbentuk sebagai suatu komitmen normatif yang kuat bagi organisasi pada anak-anak mereka. Pada suatu tingkatan yang lebih makro, budaya dapat melakukan hal yang sama pada para anggota mereka dengan menekankan pentingnya kebersamaan dibandingkan dengan individualisme. Sama halnya sekalipun hanya dalam waktu yang terbatas, organisasi dapat menyediakan kesepakatan-kesepakatan baru dengan pengalaman sosialisasi yang dikomunikasikan kepada mereka bahwa organisasi mengharuskan dan menilai loyalitas pegawai. Internalisasi atas pengalaman-pengalaman ini baik itu pada keluarga, atau latar belakang organisasi dapat dijelaskan dalam kaitannya dengan prinsip-prinsip teori pembelajaran sosial atau proses-proses psikodinamis yang lebih rumit.

Sebagai tambahan bagi proses-proses sosialisasi yang sulit dipisahkan ini, suatu mekanisme hal timbal balik yang spesifik dapat juga di operasikan dalam pengembangan komitmen normatif. Pada tingkatan dimana individu telah menginternalisasi suatu norma timbal balik atau “pertukaran ideology”, Eisenberger *et al.* (1986) penerimaan atas kebaikan-kebaikan atau investasi-investasi khusus dari organisasi dapat mengharuskan dia untuk tinggal mungkin dengan wajah yang lain, lebih menarik, dan memiliki alternatif.

Konsep mengenai timbal balik telah dirumuskan sebagai suatu mekanisme di mana baik komitmen afektif maupun normatif diterjemahkan kedalam perilaku. Mungkin terdapat suatu perbedaan, baik maupun berada di dalam wujud alami dari motif timbal balik. Kemunculan motif dari komitmen afektif mungkin yang digambarkan sebagai suatu keinginan untuk berperan bagi kesejahteraan organisasi

dalam rangka memelihara keadilan dalam suatu kerjasama yang saling menguntungkan. Sebaliknya, kemunculan komitmen normatif mencerminkan suatu kewajiban untuk melakukan apa yang benar.

Perbedaan antara timbal balik melalui keinginan dan hal timbal balik melalui kewajiban belum dibuat pada poin ini dalam literatur komitmen, mungkin karena kegagalan untuk membuat suatu perbedaan yang jelas antara komitmen normatif dan afektif. Meski konsekuensi-konsekuensi perilaku dari kedua hal tersebut mungkin sulit dibedakan dalam kondisi normal, terdapat kemungkinan perbedaan yang sulit dipisahkan yang lebih tercermin dalam nada dibandingkan dengan wujud perilaku alami. Lebih dari itu, dimana komitmen normatif dihasilkan dari penerimaan penghargaan yang meningkat, ketika balasan sudah dibayar kembali pegawai itu mungkin memilih untuk meninggalkan organisasi dan atau mengurangi tingkat usahanya.

2.1.7 Kinerja Aparat Desa

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa, "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2010:7) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Mangkunegara (2010:9) menyatakan bahwa "Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (Kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)." Definisi Kinerja pegawai yang dikemukakan Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) adalah "Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)."

2.1.7.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparat Desa

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2008:134) adalah kemampuan dan keterampilan, demografi, persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, komitmen organisasional, stres kerja, disiplin kerja, imbalan/kompensasi, kepemimpinan, kepuasan, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, komunikasi, dan karir.

Menurut Simanjutak (2005:10-13) kinerja dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi, 12) kualitas kehidupan kerja Sedarmayanti (2007:260).

Menurut Mathis dan Jackson (2002:80) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

2.1.7.2 Indikator Kinerja Aparat Desa

Menurut Mahsun (2009:71), indikator kinerja (*peformance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran dan strategi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah :

- a. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- b. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
- c. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
- d. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005:86) adalah sebagai berikut :

- 1) Mampu meningkatkan target pekerjaan.
- 2) Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 3) Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 4) Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Sedangkan menurut Schuler dan Jakson (2005), maka indicator penelitian ini dikembangkan sebagai berikut :

1. Kuantitas pekerjaan terdiri dari :
 - a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah tugas yang diberikan,
 - b. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan taget yang ditetapkan,
 - c. Mampu menyelesaikan pekerjaan bedasakan *job discription* sebagaimana ditetapkan.
2. Kualitas pekerjaan terdiri dari :
 - a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan,
 - b. Senantiasa bekerja sesuai dengan peraturan dan undang – undang yang berlaku,
 - c. Selalu menjunjung tinggi penegakan HAM dan mengakomodasi kepentingan semua pihak.
3. Ketepatan waktu terdiri dari :

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan,
 - b. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prioritas,
 - c. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tepat sasaran.
4. Kerjasama terdiri dari :
- a. Mampu memberikan bantuan kepada rekan kerjanya untuk menyelesaikan pekerjaan,
 - b. Mampu berbagi informasi dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan,
 - c. Mampu memahami bahwa mereka saling membutuhkan demi terselesainya pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.
5. Kualitas pribadi atau integritas terdiri dari :
- a. Mampu bekerja secara individu tanpa diawasi,
 - b. Memiliki inisiatif untuk melaksanakan tugasnya tanpa diperintah,
 - c. Memiliki inisiatif untuk mengakses prosedur , aturan dan intruksi tertulis yang relevan dengan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.8 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Etos Kerja

Sikap pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menumbuhkan etos kerja tinggi tidak sama. Ada pegawai yang tanpa disuruh atau diperingatkan langsung mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya tanpa bantuan orang lain dia aktif dan mempunyai inisiatif sehingga menghasilkan ide-ide bagi perusahaan, pegawai yang bersikap demikian dikatakan memiliki etos kerja yang baik namun tidak sedikit pegawai yang bersikap sebaliknya, artinya dia pasif dan menunggu setelah ada orang lain yang membantunya sehingga pekerjaannya menjadi terbengkalai dan tidak selesai pada waktunya, kondisi seperti ini dapat dikatakan bahwa Pegawai tersebut tidak atau belum mempunyai etos kerja yang baik. Padahal dengan adanya sikap aktif, kreatif dan mempunyai inisiatif setidaknya mampu menumbuhkan adanya etos kerja.

Pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai etos kerja pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga

meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi. Pada umumnya wanita menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karirnya, sehingga etos kerjanya lebih tinggi. Hal ini disebabkan pegawai wanita merasa bahwa tanggung jawab rumah tangganya ada di tangan suami mereka, sehingga gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi bukanlah sesuatu yang sangat penting bagi dirinya (Dyne dan Graham 2005).

2. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi, yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Robbins and Judges, 2008).

Sementara Menurut Thoha (2012:35) menyatakan bahwa, karakteristik individu meliputi kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan. Kemampuan yang tinggi, kebutuhan yang dapat terpenuhi di hasil kerja di dalam organisasi, adanya pengalaman kerja yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, dan keyakinan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan akan membuahkan hasil yang optimal dapat membangun loyalitas seseorang terhadap pekerjaan dan organisasi.

3. Hubungan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Setiap manusia mempunyai individual *characteristics* (karakteristik individu) yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Menurut Thoha (2012:34), individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Lanjutnya, ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Menurut Ivancevich (2006:11), adanya variabel individu seperti kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap, semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja utama seperti produktivitas karyawan, kreativitas, dan kinerja. Dari pendapat Ivancevich menyatakan bahwa faktor individu atau karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja.

Sedangkan menurut Kopelman dalam Rojuaniah (2015:6) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: individual characteristics (karakteristik individual), organizational characteristics (karakteristik organisasi) dan work characteristics (karakteristik pekerjaan). Lebih lanjut oleh Kopelman dijelaskan bahwa kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat tergantung

dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Karakteristik individu selain dipengaruhi oleh lingkungan juga dipengaruhi oleh: (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan; (2) karakteristik pekerjaan seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Menurut Panggabean dalam Prasetyo (2008:29-40), kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

4. Hubungan Budaya Lokal Terhadap Etos Kerja

Budaya atau tradisi merupakan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik manusia dengan belajar (Koentjaraningrat, 1985).

McClelland (1984) melihat aspek pertumbuhan ekonomi sebagai awal perkembangan budaya. Sebagai sebuah ciri internal yakni pada nilai-nilai dan motivasi yang mendorong untuk mengeksploitasi peluang, untuk meraih kesempatan, dorongan internal untuk membentuk dan merubah nasib sendiri. Lebih lanjut dinyatakan bahwa kebutuhan untuk berprestasi selalu berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi yang dalam dunia kerja mempengaruhi semangat dan motivasi serta etos kerja.

Dalam mendukung suksesnya suatu perusahaan, maka sumber daya manusia harus dapat didukung dengan etos kerja profesional yang diformulasikan oleh Sinamo (2009), yakni melalui delapan konsep etos kerja, yaitu; Pertama, kerja adalah rahmat: aku bekerja ikhlas penuh kebersyukuran; Kedua, kerja adalah amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab; Ketiga, kerja adalah panggilan : aku bekerja tuntas penuh kejujuran; Keempat, kerja adalah aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat; Kelima, kerja adalah ibadah: aku bekerja serius penuh kecintaan; Keenam, kerja adalah seni : aku bekerja cerdas penuh kreativitas; Ketujuh, kerja adalah kehormatan : aku bekerja tekun penuh keunggulan; Kedelapan, kerja adalah pelayanan : aku bekerja paripurna penuh kerendahan hati.

Tampubolon (2007) menyatakan bahwa etos kerja yang tinggi muncul karena adanya tantangan, harapan dan kemungkinan-kemungkinan yang menarik. kondisi tersebut dapat membuat pegawai untuk bekerja dengan rajin, teliti, berdedikasi, serta tanggung jawab yang besar.

5. Hubungan Budaya Lokal Terhadap Komitmen Organisasional

Studi empiris mengenai pengaruh budaya lokal atau tradisi terhadap komitmen organisasional diantanya penelitian ini yang dilakukan oleh Surya, Ida Bagus

Ketut, (2014) Pengaruh Budaya Tri Hita Karana terhadap Kinerja Perusahaan dengan Mediasi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali). menunjukkan bahwa implementasi budaya Tri Hita Karana yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik secara langsung maupun dengan mediasi kepemimpinan astadasa paramiteng prabhu dan komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali. Implementasi budaya Tri Hita Karana yang baik dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, meningkatkan komitmen organisasional, dan sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kepemimpinan yang baik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Orisinalitas penelitian ini memberikan dasar terhadap konfigurasi pengembangan pemodelan dengan metode GSCA dan membuktikan model konseptual nilai-nilai kearifan lokal yaitu: budaya Tri Hita Karana, dan kepemimpinan astadasa paramiteng prabhu serta peran mediasi komitmen organisasional terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali. Implikasi teoretis penelitian ini telah mampu membangun model teoritik tentang budaya lokal Bali (Tri Hita Karana) serta peran mediasi kepemimpinan lokal Bali (astadasa paramiteng prabhu) dan komitmen organisasional dalam kaitannya dengan kinerja perusahaan pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali. Implikasi praktis penelitian ini dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman bagi para direksi dan manajemen dalam mengimplikasikan nilai-nilai lokal yaitu budaya dan kepemimpinan dalam peningkatan kinerja perusahaan melalui komitmen organisasional.

6. Hubungan Budaya Lokal Terhadap Terhadap Kinerja

Studi empiris mengenai pengaruh budaya lokal atau tradisi terhadap kinerja diantanya ditunjukkan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Vera Maulina Mochammad (2016) yang berjudul “Pengaruh Budaya Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Bo Kyung, Beji - Pasuruan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman perbedaan budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan, pemahaman perbedaan budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi empiris lain mengenai pengaruh budaya lokal terhadap kinerja diantanya ditunjukkan oleh oleh Yohanes Rante (2010) yang berjudul “Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil

Agribisnis di Provinsi Papua. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji pengaruh Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Agribisnis di Provinsi Papua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis menyatakan bahwa budaya etnis Papua tidak berpengaruh terhadap kinerja UMK agribisnis di Provinsi Papua. Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa budaya etnis Papua tidak memberikan peranan yang besar dalam menghasilkan kinerja.

Kedua penelitian ini memberikan pengaruh yang berbeda terhadap pengaruh budaya lokal terhadap kinerja.

7. Hubungan Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Etos Kerja

Kepemimpinan karismatik didasarkan pada kualitas luar biasa yang dimiliki seseorang sebagai pribadi (Siagian, 2003: 34). Dalam kamus besar bahasa Indonesia bahwa karismatik bersifat karisma. Sedangkan perkataan karisma diartikan sebagai keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya. Maka dapat diartikan kepemimpinan karismatik adalah sebagai kemampuan menggerakkan orang lain dengan mendayagunakan dalam kelebihan atau keistimewaan dalam sifat kepribadian yang dimiliki pemimpin.

Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Ivancevich, dkk, 2007:209).

Hasil penelitian Ilyas Arif Purwanto dan Achmad Muhammad mengatakan bahwa kepemimpinan Kharismatik membentuk etos kerja santri, terutama sebagai pembimbing, motivator dan uswatun hasanah yang diimplementasikan dalam fungsi-fungsi kepemimpinannya.

8. Hubungan Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Komitmen Organisasional

Karyawan dalam sebuah organisasi memang memegang peranan penting, akan tetapi, faktor utama lainnya terdapat pada peran seorang pemimpin organisasi itu sendiri. Pemimpin organisasi disini berfungsi sebagai penggerak dan pengorganisir organisasi. Tanpa adanya pemimpin yang mampu mengarahkan dan memotivasi karyawan dengan baik, maka akan sulit memunculkan sikap komitmen pada karyawan itu sendiri. Indica (2013) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja

individu dan kinerja unit itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Seorang pemimpin juga harus mampu menciptakan komitmen organisasi pada karyawannya dengan menanamkan visi, misi, dan tujuan dengan baik untuk membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi mediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja (Yukl, 1998).

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu. Setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap individu memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda pula. Pemimpin harus fleksibel dalam pemahaman segala potensi yang dimiliki oleh individu dan berbagai permasalahan yang dihadapi individu tersebut.

Dengan melakukan pendekatan tersebut, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawab dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri karyawan serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih efektif.

9. Hubungan Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja

Menurut Luthan (2006:651-652), kepemimpinan kharismatik adalah wawasan dari konsepsi kepemimpinan lama seperti mereka yang “dengan kekuatan kemampuan personalnya, mampu memiliki efek yang luar biasa terhadap pengikutnya”. Loyalitas karyawan merupakan hal yang penting bagi sebuah perusahaan.

Pada dasarnya ada ikatan antara karyawan dengan perusahaan tempat dimana ia bekerja, sehingga diantara keduanya tidak dapat dipisahkan. Menurut Rasimin (dalam Sasmitaningrum, 2008) secara umum loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha, pelayanan dan perilaku terbaik.

Menurut Robinson & Shaver (dalam Mustikawati, 2013) mengatakan bahwa self-esteem adalah rasa menyukai diri sendiri dan menghargai diri sendiri dengan berdasarkan pada hal-hal yang realistis. Seseorang akan menyukai dan menghargai dirinya sendiri jika ia bisa menerima diri pribadinya. Dari hasil penelitian Basir (2013), dengan menggunakan pengujian program SmartPLS dapat diketahui terdapat pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Michaelis, Stegmaier

dan Sonntag (2009) bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Hubungan Etos Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Etos Kerja adalah keyakinan dalam melakukan tingkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu. Etos Kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena dapat memperkuat kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki Etos Kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati sehingga memberikan dampak pada hasil yang baik. Kemampuan masing-masing karyawan berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing karyawan. Tasmara (2002) mendefinisikan Etos Kerja sebagai suatu totalitas kepribadian individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan mendapatkan pengalaman, kemudian kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Hal mendasar dalam Etos Kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan ide di tempat ia bekerja.

Studi empiris mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2015) yang berjudul 'Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica (2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini dapat kita ketahui bahwa variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening mampu menguatkan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

11. Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Etos Kerja adalah keyakinan dalam melakukan tingkah laku bagi seseorang, kelompok atau institusi dalam situasi tertentu. Etos Kerja yang tinggi seharusnya dimiliki oleh setiap individu karena dapat memperkuat kinerja Karyawan. Oleh karena itu, Organisasi membutuhkan karyawan yang

memiliki Etos Kerja yang baik untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Seseorang yang memiliki Etos Kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sepenuh hati sehingga memberikan dampak pada hasil yang baik. Kemampuan masing-masing karyawan berbeda tidak terlepas dari Etos Kerja yang diyakini oleh masing-masing karyawan. Tasmara (2002) mendefinisikan Etos Kerja sebagai suatu totalitas kepribadian individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal.

Orang yang memiliki Etos Kerja tinggi dalam melakukan rutinitas tidak akan pernah merasa bosan. Karena semakin banyak rutinitas yang dilakukan akan mendapatkan pengalaman, kemudian kemampuan dalam bekerja semakin terasah. Hal mendasar dalam Etos Kerja tinggi yaitu orang yang mempunyai keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan dengan memberikan masukan ide di tempat ia bekerja.

Studi empiris mengenai pengaruh etos kerja terhadap kinerja dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2015) yang berjudul ‘Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Jacky (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi merupakan ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri. Kaswan (2014:126) berpendapat mengenai komitmen organisasi sebagai berikut :

Komitmen organisasi adalah sebagai sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan/atau kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica (2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini dapat kita ketahui bahwa variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening mampu menguatkan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Tingginya kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dikarenakan oleh nilai-nilai yang dilaksanakan dalam etos kerja islami yang mampu menumbuhkan komitmen organisasional pada Waroeng Steak and Shake di Kota Malang. Komitmen karyawan terhadap perusahaan, karyawan memiliki kewajiban untuk memajukan organisasi, organisasi telah memberikan sesuatu yang berarti, merasa bersalah apabila pekerjaan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Selain itu karyawan bangga menjadi bagian dari perusahaan, bersedia kerja lembur, merasa memiliki perusahaan, bekerja diperusahaan merupakan kebutuhan karena perusahaan member inspirasi yang bagus untuk berkarier.

12. Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja

Pemahaman terhadap pentingnya memiliki Komitmen Organisasi adalah guna menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif baik bagi pekerja maupun pemberi kerja. Bagi sebuah organisasi, memiliki karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah aset berharga dimana hal ini akan menciptakan rasa aman dan kepercayaan dari pemberi kerja terhadap pekerjanya. Dari sisi karyawan, Komitmen Organisasi yang tinggi menjadikan individu untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi dan ketercapaian tujuan organisasi dari pada kepentingan pribadinya. Selain itu, karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi memastikan ia tidak akan menyalahgunakan wewenangnya dalam organisasinya karena ia senantiasa berpikir mengenai ketercapaian tujuan perusahaan dibanding tujuan pribadinya.

Luthans (2006: 249) mengartikan Komitmen organisasional sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Satu hal yang

dapat menjelaskan bagaimana pengaruh mekanisme Komitmen Organisasi terhadap peningkatan kinerja adalah sebagai berikut; ketika karyawan memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi, ia dipastikan akan berusaha memberikan keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya karena ia dengan segala loyalitasnya tidak mempunyai keinginan keluar dari organisasi. Dengan demikian, dikatakan bahwa karyawan dengan Komitmen Organisasi yang tinggi adalah kunci bagi perusahaan untuk mendorong produktivitasnya.

Berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah faktor komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi karyawan yang ada di dalam diri masing-masing pegawai (Verawati dan Utomo, 2011). Hal ini dikarenakan komitmen dari pekerjaan itu sendiri adalah merupakan sumber untuk meningkatkan kesukaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga akan memperoleh kinerja pegawai yang baik. Pegawai yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai seberapa baik mereka bekerja yang pada akhirnya akan menciptakan kinerja yang baik. Semakin kuat komitmen organisasional maka semakin baik pula kinerja pegawai yang bersangkutan.

Penelitian Husnawati (2011) menunjukkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat ditingkatkan melalui tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Hal ini berarti bahwa keterlibatan karyawan pada organisasi berdasarkan kalkulasi biaya yang harus ditanggung (*perceived cost*) jika memutuskan keluar dari organisasi.

Mulyanto (2009) dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Daerah istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut memberikan kesimpulan bahwa jika semakin tinggi komitmen pegawai pada organisasi, maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyanto (2009) dan Ega Praja Rimata (2014), yang menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Komitmen Organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbin & Judge, 2007: 110). Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu kontribusi bagi organisasi sehingga akan meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi akan memiliki perilaku yang berbeda dibanding karyawan yang tidak memiliki Komitmen Organisasi. Perilaku ini tentunya akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian prestasi kerjanya. Karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasi tinggi juga akan memiliki tanggung jawab serta mengusahakan yang terbaik bagi organisasi tempat bekerjanya sehingga meminimalisir kemungkinan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Jacky (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan rujukan dan perbandingan, maka dalam kajian pustaka diuraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini, sebagai berikut:

- 2.2.1 Wandy Zulkarnaen (2013), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Telkom Flexi Representative Office Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Telkom Flexi Representative Office Bandung. Penelitian ini merupakan penelitian Asosiatif Kausal. Data dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan kuesioner, data yang diperoleh tersebut kemudian dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja adalah Karakteristik individu yang secara langsung menentukan perubahan-perubahan etos kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wandy Zulkarnaen (2013)) adalah Karakteristik individu sebagai variabel independent, penelitian yang akan datang sebagai variabel intervening dan jumlah variabel independent.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah Variabel independent: karakteristik individu dan Etos Kerja dan Variabel dependent: Kinerja

- 2.2.2 Akinyemi, B.O. (2014) Melakukan penilitan dengan judul *Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure and Education*. Tujuan penelitian Mengetahui pengaruh karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan dan masa kerja) terhadap komitmen organisasional khususnya di negara berkembang. Dengan populasi penelitian ini adalah Populasi sebanyak 600 orang dengan sample 303 orang berdasarkan sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan menggunakan media kuesioner dengan teknik analisis yang digunakan Pearson Product Moment (SPSS). Hasil penelitian diantaranya menunjukkan bahwa Variabel Semakin tua usia, semakin lama masa kerja maupun semakin tinggi tingkat pendidikan tidak menunjukkan bahwa komitmen organisasional semakin tinggi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Akinyemi, B.O. (2014), Alat analisis, obyek penelitian.
- Sedangkan persamaan dalam penelitian ini Meneliti pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasional.
- 2.2.3 Musriha dan Ec (2013), melakukan penelitian yang berjudul “*The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja dan perkembangan karir karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian Assosiatif Kausal. Data dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan kuesioner, data yang diperoleh tersebut kemudian dianalisis dengan SEM. Hasil penelitian menunjukkan Karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja maupun perkembangan karir karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Musriha dan Ec (2013) adalah obyek penelitian, penelitian yang akan datang meneliti juga pengaruh karakteristik individu terhadap kualitas kinerja pegawai melalui komitmen organisasional. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah Variabel independent: karakteristik individu dan Variabel dependent: Kinerja dan Alat analisis yang digunakan yaitu SEM
- 2.2.4 Nugroho Satrio Semedi (2015) Melakukan penelitian yang berjudul “*Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Etos Kerja Profesional Serta Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konsultan*”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya perusahaan

terhadap etos kerja profesional serta kaitannya dengan peningkatan kinerja perusahaan jasa konsultan. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada responden pada perusahaan PT. PPA Consultants. Terhadap instrumen dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Sedangkan pengujian selanjutnya adalah uji normalitas untuk pengujian regresi linier sederhana dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang kuat antara budaya perusahaan dan etos kerja profesional, yang menunjukkan semakin kuat budaya perusahaan maka semakin tinggi penerapan etos kerja profesional. Keterkaitannya dengan peningkatan kinerja perusahaan ditunjukkan dengan meningkatnya nilai ROI dan ROE selama periode 5 tahun terakhir.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Nugroho Satrio Semedi (2015) adalah obyek penelitian dan alat analisa yang digunakan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah Variabel independent: budaya dan Variabel dependent: Kinerja dan Alat analisis yang digunakan yaitu SEM

- 2.2.5 Surya, Ida Bagus Ketut, (2014) Melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Tri Hita Karana terhadap Kinerja Perusahaan dengan Mediasi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh budaya Tri Hita Karana terhadap kepemimpinan, komitmen organisasional dan kinerja perusahaan. Lebih spesifik bertujuan menguji peran kepemimpinan dan komitmen organisasional sebagai mediasi hubungan budaya Tri Hita Karana terhadap kinerja perusahaan. Desain penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data secara cross-section melalui kuesioner. Unit analisis adalah Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali. Responden yang dijadikan sampel sebanyak 16 orang direksi. Teknik analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis adalah *Generalized Structured Component Analysis (GSCA)*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi budaya Tri Hita Karana yang baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan baik secara langsung maupun dengan mediasi kepemimpinan astadisa paramiteng prabhu dan komitmen organisasional pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali. Implementasi budaya Tri Hita Karana yang baik dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, meningkatkan komitmen organisasional, dan sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kepemimpinan yang

baik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Orisinalitas penelitian ini memberikan dasar terhadap konfigurasi pengembangan pemodelan dengan metode GSCA dan membuktikan model konseptual nilai-nilai kearifan lokal yaitu: budaya Tri Hita Karana, dan kepemimpinan asta dasa paramiteng prabhu serta peran mediasi komitmen organisasional terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Surya, Ida Bagus Ketut, (2014) adalah obyek penelitian dan alat analisa yang digunakan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah Variabel independent: budaya, komitmen organisasional dan Variabel dependent: Kinerja dan Alat analisis yang digunakan yaitu SEM

- 2.2.6 Vera Maulina Mochammad (2016), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Bo Kyung, Beji - Pasuruan). Tujuan penelitan ini untuk menjelaskan pengaruh pemahaman perbedaan budaya terhadap gaya kepemimpinan pada PT Bo Kyung, pengaruh pemahaman perbedaan budaya terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Bo Kyung. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pemahaman perbedaan budaya sebagai variabel bebas, gaya kepemimpinan sebagai variabel antara, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil jawaban angket dan data sekunder diambil dari dokumen perusahaan. Analisa data yang digunakan adalah analisa statistik deskriptif dan analisa jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman perbedaan budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan, pemahaman perbedaan budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Vera Maulina Mochammad (2016) adalah populasi dan obyek penelitian dan alat analisa yang digunakan. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah Variabel independent: budaya lokal sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variable dependent dan Alat analisis yang digunakan yaitu SEM.
- 2.2.7 H. Sahabuddin (2011), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen dan Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship

Behavior dan Kinerja Pegawai”. Hasilnya menunjukkan :

1. Komitmen manajemen berpengaruh signifikan terhadap OCB, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai,
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pegawai,
3. Organizational Citizenship Behavior(OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan dengan penelitian H. Sahabuddin adalah dalam penelitian disertasi ini yakin sama-sama menggunakan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel intervening, serta tidak menggunakan variabel komitmen sebagai Independent variabel.

- 2.2.8 Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar). Penelitian ini merupakan penelitian Assosiatif Kausal. Dalam penelitian ini penentuan sampel dilakukan dengan metode proporrionate stratified random sampling, dan beredar criteria yang telah ditentukan maka jumlah sampel adalah sebanyak 143 sampel sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi..Data dikumpulkan dengan metode dokumentasi dan kuesioner, data yang diperoleh tersebut kemudian dianalisis dengan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. (3) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. (4) komitmen berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. (5) komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja. (6) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014) adalah populasi dan obyek penelitian, dalam penelitian ini komitmen organisasional sebagai variabel dependent sedangkan penelitian akan datang sebagai variabel intervening. Penelitian yang akan datang meneliti juga pengaruh karakteristik individu terhadap kualitas kinerja pegawai melalui komitmen organisasional.

Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Variabel

independent: Komitmen Organisasi sebagai variable intervening dan kinerja sebagai variable dependent, jenis penelitian: Assosiatif Kausal dan Alat analisis yang digunakan yaitu SEM.

- 2.2.9 Ivan Reinaldo, Hanindra Yudistian (2013), melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karindo Alkestron. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Karindo Alkestron. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi, sementara jenis penelitiannya deskriptif asosiatif. Data yang diperoleh dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan menggunakan skala likert yang berguna untuk mengetahui ketidaksetujuan dan kesetujuan karyawan terhadap pernyataan yang ada pada kuesioner. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kharismatik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ivan Reinaldo, Hanindra Yudistian (2013) adalah lokasi penelitian, metode dan alat analisa. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu variabel kepemimpinan kharismatik dan variabel independen yaitu kinerja.

- 2.2.10 I Wayan Marsalia Indica (2015), melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan antara etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan teknik sensus terhadap 77 karyawan Waroeng steak and sheak di Kota Malang. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi selanjutnya diolah dengan menggunakan analisa diskriptif dan Path. Hasil analisis menunjukkan bahwa : (1) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) gaya kepemimpinan transformasional

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) komitmen organisasi memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan, (7) komitmen organisasi memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian I Wayan Marsalia Indica (2015) adalah lokasi penelitian, metode dan alat analisa. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu variabel etos kerja dan variabel independen yaitu komitmen organisasional.

- 2.2.11 Raynald Karauwan, dkk (2015), melakukan penelitian yang berjudul *"Influence Of Work Ethos, Organization Culture, And Workload Towards Employee Performance In Departement Of Public Works South Minahasa"*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Pimpinan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan sebaiknya lebih meningkatkan etos kerja serta budaya organisasi yang baik agar kinerja pegawai mengalami peningkatan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Ivan Reinaldo, Hanindra Yudistian (2013) adalah lokasi penelitian, metode dan alat analisa. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah variabel independent yaitu variabel etos kerja dan variabel independen yaitu kinerja.

- 2.2.12 Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), melakukan penelitian dengan judul *Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria*. Tujuan penelitian ini adalah meneliti hubungan antara dimensi komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Dengan populasi penelitian ini sejumlah 788 orang dengan 197 orang sebagai sample yang ditentukan

menggunakan teknik purposive sampling. analisis yang digunakan Uji Korelasi Koefisien Pearson Product Moment dan Analisa Regresi Berganda. Hasil penelitian diantaranya menunjukkan bahwa Terdapat hubungan positif antara dimensi komitmen organisasional dengan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), variabel penelitian, dimana dalam penelitian ini variabel komitmen organisasional sebagai variabel independen, lokasi penelitian, metode dan alat analisa.

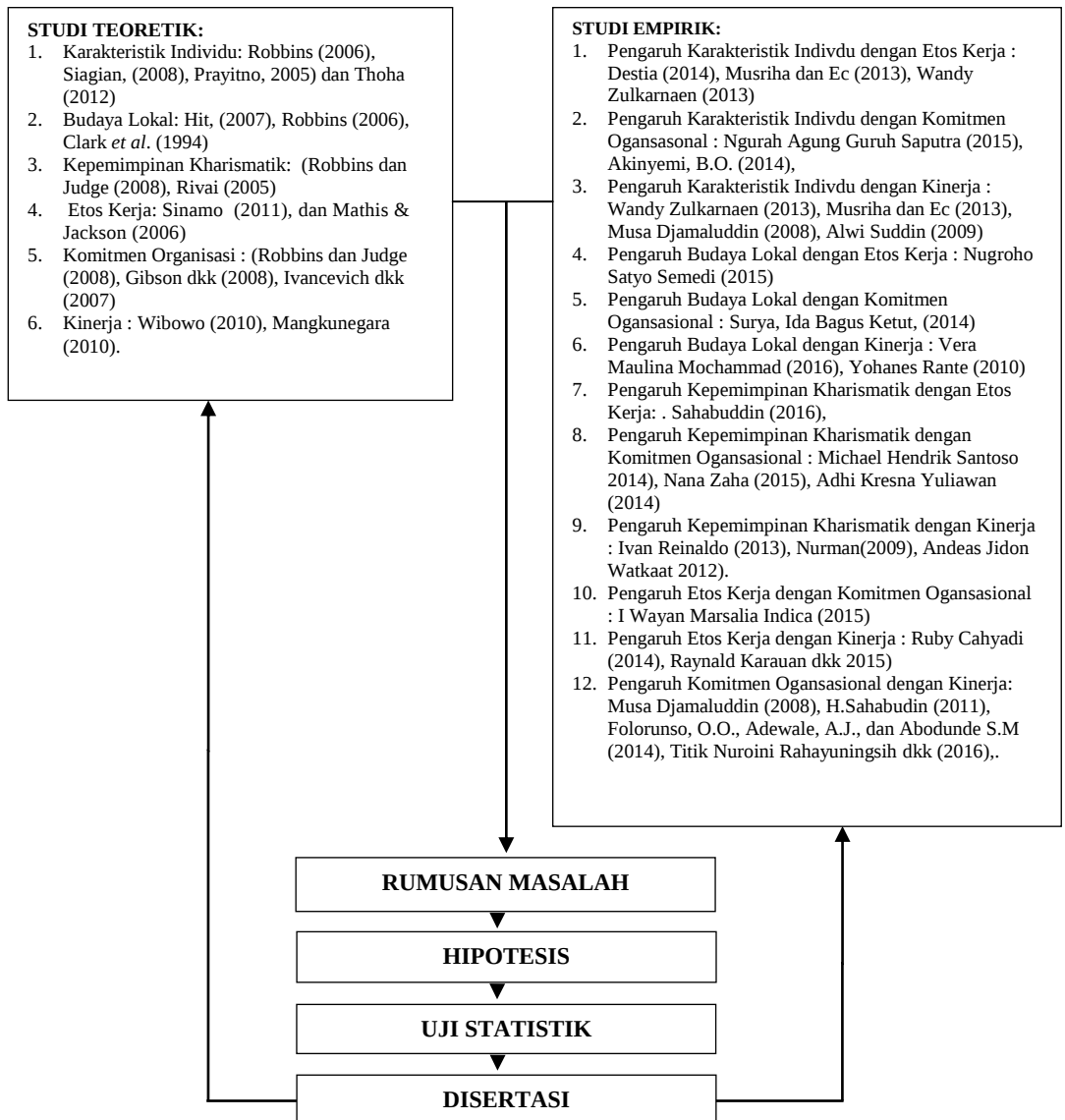
Sedangkan persamaan dalam penelitian ini adalah variabel dependent yaitu variabel kinerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berfikir

Kerangka proses berpikir yang digunakan dalam menentukan jalan berpikir menuju penyusunan penelitian, digambarkan sebagai terlihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1
Kerangka Proses Berfikir

3.1.1 Kerangka Konseptual

Kerangka konsep penelitian merupakan bagian terpenting selain pengolahan data, karena disamping sebagai gambaran penelitian juga sebagai gambaran umum dari mekanisme penelitian. Menurut Sekaran (2006:14) kerangka konseptual merupakan model konseptual mengenai bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor atau variabel, yang telah dikenali atau diidentifikasi sebagai masalah yang penting sekali. Suatu kerangka konseptual akan memberikan penjelasan sementara, terhadap gejala yang menjadi masalah (objek) penelitian. Sehubungan dengan hal tersebut maka diskripsi teori dan penelitian terdahulu merupakan landasan utama untuk menyusun kerangka konseptual yang pada akhirnya digunakan dalam merumuskan hipotesis. Dengan mengacu pada beberapa kajian teoritis dan penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa karakteristik individu (X1), budaya lokal (X2), kepemimpinan kharismatik (X3), Etos Kerja (X4) dan Komitmen Organisasi (X5). merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja (Y).

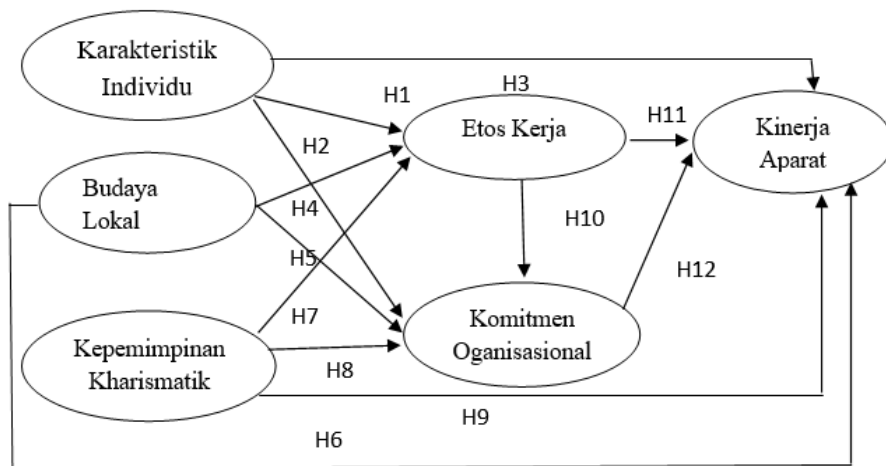
Untuk itu, dengan dasar pemikiran di atas, maka dalam rencana penelitian ini akan mengkaji berbagai variabel yang mempunyai kesamaan dan perbedaan terhadap penelitian sebelumnya.

Berdasarkan gambaran tersebut, maka pengaruh-pengaruh yang dimaksud secara garis besar diklasifikasikan menjadi 5 (lima) yaitu pengaruh karakteristik individu, pengaruh budaya lokal, pengaruh kepemimpinan kharismatik, pengaruh etos kerja dan pengaruh komitmen organisasi yang merupakan variabel laten/konstruk dengan variabel indikator (*observed variables*) dan dimensi masing-masing. karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasi inilah yang secara bersama-sama mempengaruhi kinerja aparat desa di pulau Lombok.

Sehubungan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, dalam penelitian ini terdapat lima variabel yang akan diteliti. Kelima variabel tersebut diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas (*independent variabels*) X, variabel mediator (*intervening variabel*) Z, dan variabel terikat (*dependent variabel*) Y. Ketiga klasifikasi variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel independen yakni: karakteristik individu (X1), budaya lokal (X2), dan kepemimpinan kharismatik (X3).
- 2) Variabel intervening yakni: Etos Kerja (X4) dan Komitmen Organisasi (X5).
- 3) Variabel dependen yakni: Kinerja (Y)

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat disusun model teori penelitian yang berbentuk kausal seperti terlihat pada gambar 3.2. berikut:



Gambar 3.2
Kerangka Konseptual

3.1.2. Hipotesis

Berdasarkan pada latar belakang masalah, perumusan masalah, kajian pustaka, dan kerangka konseptual penelitian ini, diajukan beberapa hipotesis yang penelitian ini adalah:

- 1) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Lombok.
- 2) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Lombok.
- 3) Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Lombok.
- 4) Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Lombok.
- 5) Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Lombok.
- 6) Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Lombok.
- 7) Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Lombok.
- 8) Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Lombok.
- 9) kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Lombok.

- 10) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional aparat desa di Lombok.
- 11) Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Lombok.
- 12) Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat desa di Lombok.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2006) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian eksplanatori ini untuk menguji hipotesis yang diajukan agar dapat menjelaskan pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu, Budaya Lokal, Kepemimpinan Kharimatik Melalui Etos Kerja Dan Komitmen Organisasional) terhadap variabel terikat (Kinerja Aparat Desa Se Kabupaten Lombok).

4.2. Populasi dan Sampel Penelitian

4.2.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparat Desa di Lombok yang terdiri dari empat Kabupaten sebanyak 530 desa dan 3710 aparat desa yang terdiri dari : Kabupaten Lombok Timur (239 desa dan sebanyak 1673 aparat desa), Lombok Tengah (139 desa dan sebanyak 973 aparat desa), Lombok Barat (119 desa dan sebanyak 833 aparat desa) dan Lombok Utara (33 desa dan sebanyak 231 aparat desa).

4.2.2. Sampel

Sedangkan dalam pemilihan aparat desa yang dijadikan sampel dilakukan secara *multistage sampling*. Menurut Indriantoro dan Supomo (1999) *multistage sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara bertahap lebih dari satu kali untuk mendapatkan calon responden yang diinginkan dengan probabilitas yang sama. Alasan penggunaan *multistage sampling* dalam penelitian ini yaitu ketidakmungkinan untuk menjangkau setiap elemen sampel serta tingginya biaya. Dalam penelitian ini, pertimbangan yang digunakan dalam pengambilan desa sampel dari masing-masing kategori desa adalah penduduk desa yang terbanyak di masing – masing kecamatan yang terbanyak penduduknya dari setiap kabupaten. Berdasarkan pertimbangan tersebut diperoleh 20 (dua puluh) desa sampel, yang diambil dari 4 (empat) kecamatan terbanyak penduduknya pada masing – masing kabupaten.

Jumlah aparat desa yang diambil sebagai sampel di masing – masing desa sebanyak tujuh aparat desa yang terdiri dari : Kepala Desa, Badan Permusawarahan Desa (BPD) Sekretaris Desa, Pelaksana Teknis (Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Kesejahteraan Rakyat dan Kepala Urusan Keuangan) dengan jumlah aparat desa sebanyak 140.

Tabel 4.1
Jumlah Penduduk dan Aparat Desa pada Desa Lokasi Penelitian

Kabupaten	Kecamatan	Desa	Jumlah Aparat	Jumlah Penduduk
Lombok Timur	Aikmel	Aikmel	7	9317
		Lenek	7	7999
		Kalijaga	7	7006
		Toya	7	6760
		Kembang Kerang Daya	7	6473
Lombok Tengah	Pujut	Sengkol	7	11112
		Kawo	7	9616
		Pengembur	7	9538
		Tanak Awu	7	9362
		Kuta	7	9202
Lombok Barat	Narmada	Peresak	7	10063
		Lembuak	7	7806
		Sesaot	7	6421
		Selat	7	6318
		Suranadi	7	6238
Lombok Utara	Bayan	Anyer	7	8140
		Sukadana	7	7775
		Akar - Akar	7	6849
		Senaru	7	6689
		Bayan	7	4715
TOTAL JUMLAH APARAT DESA			140	

4.3. Jenis dan Sumber Data

4.3.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa skor yang diperoleh dari tiap jawaban kuisioner yang disebar pada responden.

4.3.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) macam, sebagai berikut :

- a. Data primer yaitu data yang berupa daftar pertanyaan yang disebar kepada responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah skor masing-masing indikator variabel yang diperoleh dari pengisian kuisioner yang telah dibagikan kepada seluruh Aparat Desa di Lombok.
- b. Data sekunder yaitu data pendukung yang diperoleh dari organisasi atau instansi serta buku maupun literatur lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian.

Dari dua jenis sumber data diatas, dalam penelitian menggunakan sumber data primer.

4.4. Identifikasi dan Klasifikasi Variabel

4.4.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang akan diteliti, yaitu Karakteristik Individu (X1), Budaya Lokal (X2), Kepemimpinan Kharimatik (X3) Melalui Etos Kerja (X4), Komitmen Organisasional (X5) dan Kinerja (Y).

4.4.2 Variabel Penelitian

- a. Karakteristik Individu (X1),
- b. Budaya Lokal (X2),
- c. Kepemimpinan Karimatik (X3)
- d. Etos Kerja (X4)
- e. Komitmen Organisasional (X5)
- f. Kinerja (Y).

4.5. Definisi Konsep dan Operasional Variabel Penelitian

4.5.1. Definisi Konsep

- a. Karakteristik Individu merupakan tanggapan responden terhadap karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja aparat desa di Lombok yang berkaitan dengan kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. (Thoha, 2010) .
- b. Budaya Lokal merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya dalam menghasilkan norma-norma perilaku organisasi (Sharplin,1995:225).

- c. Kepemimpinan adalah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbins dan Judge, 2008: 49).
- d. Etos Kerja adalah kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011: 26).
- e. Komitmen Organizational adalah keadaan psikologi yang mengkarakteristikkan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak, yang teridentifikasi dalam tiga komponen yaitu: komitmen afektif (affective commitment), komitmen kontinyu (continuance commitment) dan komitmen normatif (normative commitment (Meyer dan Allen, 1997).
- f. Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut Mathis dan Jackson (2006: 65).

4.5.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Karakteristik Individu merupakan tanggapan responden terhadap karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja aparat desa di Lombok. Menurut Thoha (2012: 35) indikator Karakteristik Individu yaitu:
 - a. Kemampuan
Kemampuan digunakan untuk mengukur bagaimana kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas.
 - b. Kepribadian
Kepribadian digunakan untuk mengukur bagaimana kepribadian pegawai didalam bekerja.
 - c. Sikap
Sikap digunakan untuk mengukur bagaimana sikap pegawai melayani masyarakat.
 - d. Kepercayaan
Indikator kepercayaan digunakan untuk mengukur bagaimana menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh masyarakat.
 - e. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja digunakan untuk mengukur seberapa tinggi dan lamanya pengalaman kerja yang telah dimiliki.
2. Budaya Lokal merupakan tanggapan responden terhadap Budaya Lokal yang mempengaruhi kinerja aparat desa di Lombok yang diindikasikan oleh:
 - 1) Kesadaran dan keyakinan terhadap norma

- 2) Pandangan terhadap aturan yang ada
 - 3) Komunitas lokal yang mengikat waga
 - 4) Sarana penampung aspirasi masyarakat
3. Kepemimpinan adalah merupakan tanggapan responden terhadap perilaku pimpinan/atasan langsung dalam mempengaruhi bawahan agar mau melakukan tugas dengan baik untuk mencapai kinerja yang optimal. Menurut Stephen Robin (2008) Indikator dari pemimpin karismatik :
- a. Percaya diri. Mereka benar benar percaya akan penilaian dan kemampuan mereka.
 - b. Suatu visi. Bawahan akan menghubungkan visi yang luar biasa pada si pemimpin.
 - c. Kemampuan untuk mengungkapkan visi dengan gamblang. Mampu menyatakan visi dengan kata kata yang dipahami orang lain.
 - d. Keyakinan kuat mengenai visi itu. Mempunyai komitmen kuat dan bersedia mengambil resiko pribadi tinggi, biaya dan keterlibatan diri dalam pengorbanan untuk mencapai visi.
 - e. Perilaku yang diluar aturan. Dengan karismanya melakukan perilaku yang tidak biasa dilakukan orang orang.
 - f. Dipahami sebagai agen perubahan. Pemimpin karismatik dipahami sebagai agen perubahan bukannya mempertahankan status quo.
 - g. Kepekaan lingkungan. Pemimpin mampu membuat penilaian yang realistis terhadap kendala lingkungan dan sumber daya yang diperlukan untuk
 - h. Dapat memberi manfaat yang maksimal bagi mereka sendiri maupun bagi kelompok dan organisasi mereka.
4. Etos Kerja adalah tanggapan responden terhadap seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Indikator etos kerja yang profesional menurut Sinamo (2011) antara lain

- 1) Kerja adalah rahmat : harus bekerja tulus penuh syukur.
- 2) Kerja adalah amanah : harus bekerja penuh dengan integritas.
- 3) Kerja adalah panggilan : harus bekerja tuntas penuh dengan tanggung jawab.
- 4) Kerja adalah aktualisasi : harus bekerja penuh semangat.
- 5) Kerja adalah ibadah : harus bekerja serius dengan penuh pengabdian
- 6) Kerja adalah seni : harus bekerja kreatif penuh suka cita.
- 7) Kerja adalah kehormatan : harus bekerja unggul penuh dengan ketekunan.

- 8) Kerja adalah pelayanan : harus bekerja sempurna penuh kerendahan hati.
5. Komitmen Organizational merupakan tanggapan responden terhadap perasaan setia yang diekspresikan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator Komitmen Organizational menurut Meyer dan Allen (1997) adalah
 - a. Komitmen afektif
 - b. Komitmen berkelanjutan
 - c. Komitmen normatif
 6. Kinerja aparat desa tersebut menunjukkan tingkat keberhasilan atau kesuksesan seorang aparat desa dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya, dengan lima observed variabel atau indikator menurut schuler & jackson (2005) yang terdiri atas :
 - 1) Kuantitas (Y1)
Kuantitas tersebut merupakan indikator kinerja apart desa sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan jumlah tugas dan sesuai target yang ditetapkan kepadanya.
 - 2) Kualitas (Y2)
Kualitas tersebut dimaksudkan kualitas Aparat Desa merupakan indikator kinerja Aparat Desa yang dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - 3) Ketepatan waktu (Y3)
Ketetapan waktu merupakan indikator/dimensi kinerja Aparat Desa menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan.
 - 4) Kerja sama (Y.4)
Kerjasama merupakan salah satu indikator mengukur kinerja Aparat Desa berbagi informasi dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - 5) Integritas (Y5)
Integritas merupakan indikator mengukur kinerja Aparat Desa yang dapat melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas jabatan dan berusaha keras untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

4.6. Instrumen Penelitian

Daftar pernyataan (kuesioner) sebelum digunakan untuk mengumpulkan data terlebih dahulu diuji validitas dan reabilitasnya. Jawaban dari item kuesioner disusun atas dasar skala Likert dengan interval 1 s/d 5, seperti tampak pada tabel 4.1 berikut ini;

Tabel 4.2
Jawaban dari item kuesioner berdasarkan skala Likert

Jawaban Responden	Nilai Skor
Sangat tidak setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju	3
Setuju(S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Berdasarkan hasil pengumpulan data dilapangan yang diperoleh melalui jawaban responden atas kuesioner yang diajukan, dapat diperoleh gambaran mengenai kondisi obyektif dari variabel-variabel penelitian. Dari hasil jawaban responden, maka dapat ditentukan nilai skor rata-rata masing-masing indikator dari variabel penelitian sebagai dasar untuk mengidentifikasi bagaimana kecenderungan dari variasi tanggapan atau penilaian responden terhadap item-item dalam kuesioner yang telah diajukan untuk variabel karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja, komitmen organisasional dan Kinerja Aparat Desa.

Kecenderungan dan variasi responden terhadap variabel-variabel penelitian, dapat ditentukan berdasarkan distribusi frekuensi, dimana terlebih dahulu ditentukan nilai interval untuk menentukan kategori jawaban dengan formulasi sebagai berikut:

$$interval = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

Skor nilai untuk masing-masing alternatif jawaban adalah minimal 1 dan maksimal 5, sedangkan variasi indikator untuk tiap-tiap variabel juga berbeda, maka dapat dihitung interval dengan menggunakan rumus diatas dan hasilnya sebagai berikut : $interval = \frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian, maka distribusi frekuensinya dapat dikelompokkan/dikategorikan sebagai berikut:

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah/Sangat Lemah/Sangat Tidak Sesuai

1,81 – 2,60 =Rendah/ Lemah /Tidak Sesuai

2,61 – 3,40 =Cukup Rendah/Cukup Kuat/Cukup Sesuai

3,41 – 4,20 =Tinggi/Kuat/Sesuai

4,21 – 5,00 =Sangat Tinggi/Sangat Kuat/Sangat Sesuai

4.7. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket) dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Sugiyono (2005:162), kuesioner ini digunakan dalam pengambilan data berupa variabel karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja, komitmen organisasional dan Kinerja Aparat Desa.

4.8. Analisis Data

Berdasarkan kerangka konseptual dan rancangan penelitian yang dibangun, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) melalui program AMOS 20.01, Ferdinand (2002:40). Alat analisis ini dipilih karena dengan menggunakan metode SEM akan dapat diketahui pengaruh sebuah variabel baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya secara bersama. Keunggulan SEM lainnya, analisis pengaruh tidak menghubungkan variabel tapi antara indikator dari variabel lainnya.

Pemodelan SEM yang lengkap pada dasarnya terdiri dari *Measurement Model* dan *Structural Model*. *Measurement Model* ditujukan untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi yang dikembangkan pada sebuah faktor. Sedangkan *Structural Model* adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara faktor. Adapun langkah-langkah yang digunakan untuk penyusunan permodelan SEM adalah sebagai berikut:

4.8.1. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas (*convergent Validity*) didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya, apabila validitas yang ditetapkan semakin tinggi, maka tes tersebut akan semakin mengenai sasaran dan semakin menunjukkan apa yang sebenarnya ditunjukkan. Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan program AMOS versi 21 untuk menentukan apakah suatu indikator atau item valid atau tidak, maka dilihat dari *critical ratio* (CR), yaitu jika nilai CR-nya lebih besar dari 2,00 ($CR > 2,00$) berarti indikator atau item dinyatakan valid.

Uji reabilitas (*construct reliability*) digunakan untuk menguji keandalan tanggapan responden pada setiap indikatornya. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai keandalan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan bantuan program AMOS versi 21 untuk menentukan apakah indikator atau item reliabel atau tidak, maka dilihat dari *construct reliability*, yaitu

jika *construct reliability* nilainya lebih besar dari 0,7 berarti bahwa indikator atau item dinyatakan reliabel (Hair et al., 2010:92).

4.8.2. Penentuan Model Yang Didasarkan Pada Teori

Langkah pertama, penentuan model adalah suatu proses pemuatan suatu model yang akan diteliti yang mempunyai landasan teori yang kuat. Tanpa adanya justifikasi teoritis yang kuat, suatu model tidak ada artinya dianalisis dengan SEM. SEM tidak digunakan untuk menghasilkan suatu model yang didukung oleh teori berdasarkan data empiri. Konstruk (faktor) dan dimensi-dimensi yang akan diteliti dari justifikasi teoritis pada penelitian yang nantinya akan disajikan dalam bentuk tabel.

4.8.3. Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Langkah yang kedua, model teoritis yang dibangun pada langkah pertama akan digambarkan dalam sebuah *path diagram*. Path diagram penelitian yang dibangun pada diagram alur dibedakan menjadi dua yaitu konstruk eksogen dan konstruk endogen. Konstruk eksogen (*Exogenous Constructs*) dikenal sebagai *source variables* atau *independent variables* yang diprediksi oleh variabel yang lain dalam model. Secara diagramatis konstruk eksogen adalah konstruk yang dituju oleh garis dengan satu ujung panah. Sedangkan konstruk endogen (*endogenous constructs*) adalah beberapa faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi konstruk eksogen hanya dapat berhubungan kasual dengan konstruk endogen.

4.8.4. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan/Model Struktural

Langkah ketiga adalah menkonversi spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan. Persamaan yang dibangun terdiri dari:

- a. Persamaan struktural (*Structural*). Persamaan ini dirumuskan untuk menyatakan kualitas antar berbagai konstruk, dengan berpedoman pada:

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$$
- b. Persamaan spesifikasi model pengukuran (*measurement model*), yaitu menentukan variabel dan mengukur konstruk, serta menentukan serangkaian matrik yang menunjukkan korelasi yang dihipotesiskan antar konstruk dan variabel.

4.8.5 Pemilihan Matrik Input Dan Teknik Estimasi Atas Model

SEM input data hanya ada dua macam yaitu matriks varian-kovarian atau matriks korelasi. Bila tujuan analisis adalah untuk pengujian suatu model yang telah mendapatkan justifikasi teori maka yang sesuai adalah data matrik varian-kovarian. Dalam hal ini tidak dilakukan interpretasi terhadap besar kecilnya pengaruh

kausalitas pada jalur-jalur yang ada dalam model. Sedangkan input data matriks korelasi dapat digunakan bilamana tujuan analisis adalah ingin mendapatkan penjelasan mengenai pola hubungan kausal antar variabel. Dalam hal ini dapat melakukan eksplorasi jalur-jalur mana yang memiliki pengaruh kausalitas lebih dominan dibandingkan jalur lainnya, Hair dkk, (2010:354).

4.8.6. Menilai Problem Identifikasi

Problem identifikasi pada prinsipnya adalah problem mengenai ketidakmampuan dari modal yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Problem identifikasi dapat muncul melalui gejala-gejala sebagai berikut :

- a. Standar error untuk satu atau beberapa koefisien adalah sangat besar
- b. Program tidak mampu menghasilkan matrik informasi yang seharusnya disajikan
- c. Muncul angka-angka yang aneh seperti adanya varian error yang negatif
- d. Munculnya korelasi yang sangat tinggi antar koefisien estimasi yang didapat (misalnya lebih dari 0,9)

Salah satu solusi untuk problem identifikasi ini adalah dengan memberikan lebih banyak konstrain pada model yang di analisis itu, yang artinya mengeliminasi jumlah *estimated coefficients*.

4.8.7. Evaluasi Model

Beberapa indeks kesesuaian dan *cut-off value* masing-masing indeks yang digunakan untuk menguji dapat di terima atau di tolaknya model penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. *Likelihood ratio Chi-square statistic* merupakan alat uji yang paling fundamental untuk mengukur *overall fit*. *Chi-square* adalah uji statistik mengenai adanya perbedaan, yaitu perbedaan antara matriks kovarians populasi dan matriks kovarian sampel. Hal ini sesuai dengan tujuan analisis yaitu untuk mengembangkan dan menguji sebuah model yang sesuai dengan data atau fit terhadap data. Untuk itu yang dibutuhkan justru nilai *Chi-square* yang tidak signifikan, yang menguji hipotesis nol bahwa *estimated population covariance* sama dengan *sample covariance*. Dalam pengujian ini, nilai *chi-square* yang rendah menghasilkan sebuah tingkat signifikan yang lebih besar dari 0,05 akan mengindikasikan tak adanya perbedaan yang signifikan antara matriks kovarian data dan matriks kovarian yang diestimasi. (Hair dkk, 2010:358)
- b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*)
RMSEA adalah sebuah indeks yang dapat digunakan untuk mengkompensasi *chi-square statistic* dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA menunjukkan

goodness-of-fit yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam populasi (Hair dkk, 2010:359). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

c. GFI (*Goodness of Fit Index*)

GFI adalah sebuah ukuran non-statistikal yang mempunyai rentan nilai antara nol (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah *better fit*. Indeks kesesuaian ini kan menghitung proporsi tertimbang dari varians dalam matriks kovarians sample yang dijelaskan oleh matrik kovarians populasi yang diestimasi. Indeks ini dihasilkan melalui rumus sebagai berikut :

$$GFI = \frac{\text{tr} (o'Wo)}{\text{tr} (s'Wos)}$$

Dimana penyebut adalah jumlah varians tertimbang kuadrat dari matrik kovarians model yang diestimasi, sementara pembilangan adalah jumlah varians tertimbang kuadrat dari matrik covariance simple. W adalah matriks bobot yang dipilih sesuai dengan metode estimasi yang di pilih. Nilai GFI yang disarankan adalah lebih besar atau sama dengan 0,90.

d. AGFI (*Adjusted Goodness-of-fit Index*)

AGFI analog dari R^2 dalam regresi, fit indeks ini dapat diadjust terhadap *degrees of freedom* yang tersedia untuk menguji diterima tidaknya model. Indeks ini diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$AGFI = 1 - (1 - GFI) \frac{db}{d}$$

Tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90 (Hair dkk, 2010:360). Baik GFI maupun AGFI adalah kriteria yang memperhitungkan proporsi tertimbang varians dalam sebuah matrik kovarians sample. Nilai sebesar 0,95 dapat diinterpretasikan sebagai tingkatan yang baik (*good overall model fit*) sedangkan besaran nilai antara 0,90-0,95 menunjukkan tingkatan cukup.

e. CMIN/DF

Merupakan salah satu indikator untuk mengukur tingkat fitnya sebuah model. Dalam hal ini CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square* (X_2) dibagi dengan df nya sehingga disebut X_2 -relatif. Nilai X_2 kurang dari 2,0 atau kadang kurang dari 3,0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.

f. CFI (*Comparative Fit Index*)

Indeks CFI adalah identik dengan relativ noncentrality index (RNI) yang diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$CFI = RNI = 1 - \text{————}$$

Besaran indeks ini adalah pada rentan nilai sebesar 0-1, dimana mendekati 1 mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi (*a very good fit*). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,950$. Keunggulan dari indeks ini adalah bahwa indeks tidak dipengaruhi oleh ukuran sampel karena itu sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan suatu model. Dalam menguji kelayakan model yang dikembangkan dengan model persamaan struktur, maka akan digunakan beberapa indeks kelayakan model, dimana indeks kelayakan model yang akan digunakan dalam melihat kriteria evaluasi model dengan *Goodness-of-Fit Indices* ditunjukkan pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Goodness-Of-Fit indices

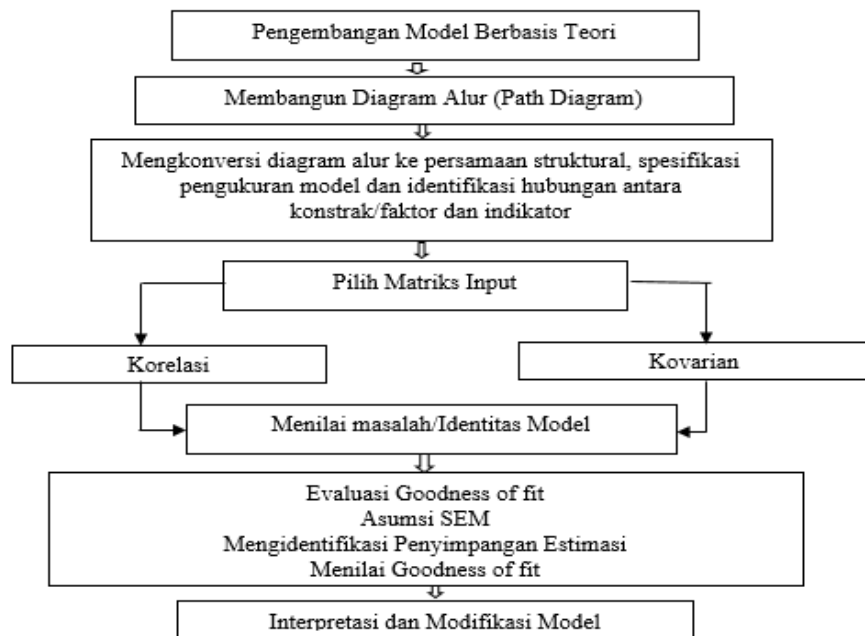
Goodness Of Fit Indeks	Cut-off Value	Keterangan
<i>Chi-square</i>	Rendah/Kecil	Untuk menentukan apakah ada perbedaan antara matrik kovarian populasi dan matrik kovarian sampel, jika nilainya rendah/kecil berarti tidak ada perbedaan yang signifikan.
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,080$	Mengkompensasi kelemahan <i>Chi-square</i> pada sampel besar
<i>GFI</i>	$\geq 0,900$	Menghitung proporsi tertimbang varians matriks sampel yang dijelaskan oleh matriks covariance populasi yang diestimasi (analog dengan R^2 dalam regresi berganda)
<i>AGFI</i>	$\geq 0,900$	GFI yang disesuaikan terhadap DF (Arbuckle, 1999)
<i>CMIND/DF</i>	$\leq 2,000$	Kesesuaian antara data dan model untuk mengetahui Fitnya suatu model
<i>TLI</i>	$\geq 0,950$	Perbandingan antara model yang diuji terhadap baseline model (Hair, 2010, Arbuckle, 1999)
<i>CFI</i>	$\geq 0,950$	Uji kelayakan model yang tidak sensitif terhadap besar sampel dan kerumitan model (Arbuckle, 1999)
<i>CR</i>	$> 2,0$	Untuk menentukan apakah suatu hipotesis penelitian diterima atau ditolak, maka dilihat dari nilai CR-nya.

Sumber: Diolah dari Hair et al. (2010), Arbuckle (1999)

4.8.8 Intrepretasi dan Modifikasi Model

Langkah terakhir yaitu menginterpretasikan model dan memodifikasi model bagi model-model yang tidak memenuhi syarat pengujian yang dilakukan. Selain model diestimasi, residualnya harus kecil atau mendekati nol serta distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik, Ferdinand (2002:78).

Batasan untuk mempertimbangkan perlu tidaknya modifikasi suatu model dengan melihat jumlah residual adalah 5% atau 0,05. Untuk memudahkan proses analisis dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi perangkat lunak AMOS 21 *for windows* sebagai alat pengolahan data. Langkah-langkah dalam pemodelan SEM dapat dilihat pada gambar 4.4.



Gambar 4.4
Proses Analisis SEM
Sumber: Hair et al. (2010:113)

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Data Pendukung Penelitian

5.1.1 Provinsi Nusa Tenggara Barat

Provinsi NTB terdiri dari 2 pulau besar yaitu Pulau Lombok dan Pulau Sumbawa dan Ratusan pulau-pulau kecil. Terdapat 32 pulau yang telah berpenghuni dari 280 pulau yang ada.

Luas Pulau Sumbawa mencapai 15.414,5 km² (76,46 %) atau 2/3 dari luas Provinsi NTB, dan luas Pulau Lombok mencapai 1/3 saja. Dari tujuh gunung yang ada di pulau Lombok, Gunung Rinjani merupakan tertinggi dengan ketinggian 3.726 mdpl, sedangkan Gunung Tambora merupakan gunung tertinggi di Sumbawa dengan ketinggian 2.851 m dari Sembilan gunung yang ada.

Tabel 5.1.
Luas Wilayah Menurut Kabupaten/Kota
di Provinsi Nusa Tenggara Barat

Kabupaten/Kota	Luas (km2)	Persentase
Lombok Barat	1.053,92	5,23
Lombok Tengah	1.208,40	6,00
Lombok Timur	1.605,55	7,97
Sumbawa	6.643,98	32,97
Dompu	2.324,40	11,53
Bima	4.389,40	21,78
Sumbawa Barat	1.849,02	9,17
Kota Mataram	61,30	0,30
Kota Bima	207,50	1,03
Lombok Utara	809,53	4,02

Sumber : Nusa Tenggara Barat Dalam Angka (2019)

5.1.2 Wilayah Administrasi Pemerintahan Provinsi Nusa Tenggara Barat

Pusat Pemerintahan Provinsi NTB terdapat di Kota Mataram Pulau Lombok. Selong merupakan Kota yang memiliki ketinggian paling tinggi, yaitu 166 m dari permukaan laut sementara Taliwang terendah dengan 11 m dari permukaan laut. Kota Mataram sebagai tempat Ibu Kota Provinsi NTB memiliki ketinggian 27 m dari permukaan laut.

Tabel 5.2.
Luas Wilayah Administrasi Kabupaten
Provinsi Nusa Tenggara Barat 2016

NO	Kabupaten /Kota di Pulau Lombok	Ibu Kota	Luas Wilayah	Banyaknya Kecamatan
1	Lombok Barat	Gerung	105 387	10
2	Lombok Tengah	Praya	120 840	12
3	Lombok Timur	Selong	160 555	20
4	Lombok Utara	Tanjung	80 953	5
5	Kota Mataram	Mataram	6 130	6

NO	Kabupaten /Kota di Pulau Sumbawa	Ibu Kota	Luas Wilayah	Banyaknya Kecamatan
1	Sumbawa	Sumbawa	664 398	24
2	Sumbawa Barat	Taliwang	184 902	8
3	Bima	Raba	438 940	18
4	Dompu	Dompu	232 460	8
5	Kota Bima	Raba	20 750	5

Sumber: Sumber : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Prov. NTB (2019)

5.1.3 Penduduk Provinsi Nusa Tenggara Barat

Tabel 5.3.
Jumlah penduduk di Nusa Tenggara Barat 2016

KAB/KOTA	JENIS KELAMIN		JUMLAH
	LAKI	PEREMPUAN	
Lombok Barat	320.103	334.789	654.892
Lombok Tengah	431.825	481.054	912.879
Lombok Timur	542.012	622.066	1.164.018
Sumbawa	224.974	216.128	441.102
Dompu	120.521	117.865	238.386
Bima	233.288	235.394	468.682
Sumbawa Barat	67.525	65.866	133.391
Lombok Utara	104.573	107.692	212.265
Kota Mataram	222.596	227.63	450.226
Kota Bima	78.394	81.342	159.736

Sumber: Badan Pusat Statistik

Dapat dilihat dari tabel diatas jumlah penduduk tertinggi yang setiap tahunnya mengalami peningkatan berada dikabupaten Lombok timur, dimana pada tahun 2016 sekitar 1.164.018 jiwa yang terdiri dari penduduk laki – laki 542.012 jiwa dan perempuan 622.066 jiwa.

Sedangkan di Sumbawa Barat memiliki jumlah penduduk yang terbilang sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk yang berada di Provinsi Nusa Tenggara Barat. Sekitar 133.391 jiwa ditahun 2016 yang terdiri dari penduduk laki – laki 67.525 jiwa dan perempuan 65.866 jiwa.

5.2. Profil Responden

Profil responden dengan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.4

Tabel 5.4.
Distribusi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Pria	108	77
Wanita	32	23
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

Tabel 5.4 menunjukan bahwa responden dalam penelitian ini sebanak 140, dari umlah responden ang ada kebanyakan Pria yaitu sebanyak 108 dan wanita sebanyak 32 orang, ini berarti bahwa di pemerintahan desa telah banyak merekrut pria mengingat komposisi mereka tidak banyak terpaut.

Profil responden tentang usia Aparat Desa di Pulau Lombok dalam penelitian ini adalah dapat dilihat pada tabel 5.6 dimana usia responden tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam hal frekuensinya yaitu mulai usia muda atau yang berumur dibawah 30 tahun sebanyak 25 atau 17.86%,sedangkan frekuensi yang terbesar adalah usia produksi yaitu berusia antara 31 s/d 40 tahun sebanyak 36 responden atau 25.71% , berusia antara 41 s/d 50 tahun sebanyak 42 responden atau 30% dan berusia diatas 50 tahun sebanyak 37 responden atau 26.43% dari total responden 140 orang, seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.6.

Tabel 5.5.
Distribusi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<_30 tahun	25	17.86
31-40 tahun	36	25.71
41-50 tahun	42	30
50 tahun keatas	37	26.43
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

Pendidikan merupakan suatu hal yang penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia, dimana kalau dilihat dari segi pendidikan ternyata Aparat Desa di Pulau Lombok memiliki latar belakang pendidikan yang cukup tinggi seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.4 yang memperlihatkan bahwa kebanyakan atau sekitar 44% dari responden memiliki pendidikan sarjana Strata satu (S-1), sedangkan yang berpendidikan diploma hanya 1% dan SMA hanya sekitar 37%.Ini berarti menunjukkan bahwa pendidikan menjadi syarat utama dalam menduduki Aparat Desa di Pulau Lombok.

Tabel 5.6.
Distribusi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
$\geq$ SMA	52	37
Diploma	26	19
S1	62	44
S2	0	0
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

Profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 5.8 dimana dari 140 responden memiliki masa kerja yang bervariasi namun yang memiliki distribusi yang paling banyak adalah masa kerja antara 8-10 tahun yaitu sebanyak 86 atau 34%,selanjutnya yang menduduki terbanyak kedua adalah mereka yang memiliki masa kerja antara 5-7 tahun yaitu sebanyak 69 atau 27% dari responden,selanjutnya terbanyak ketiga adalah mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 5 (lima) tahun, sedangkan yang memiliki frekuensi terendah adalah mereka yang memiliki masa kerja diatas 10 (sepuluh) tahun.

Tabel 5.7.
Distribusi Masa Kerja Responden

Masa kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase %
<5 tahun	34	24.29
5-7 tahun	42	30
8-10 tahun	48	34.29
>_10 tahun	16	11.43
Jumlah	140	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

5.3. Analisis Hasil Penelitian

5.3.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 140 Aparat Desa di Pulau Lombok, hal ini masih bisa dikatakan layak untuk dianalisis karena sudah sesuai dengan salah satu persyaratan penggunaan teknik analisis dengan menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*) yang mensyaratkan ukuran sample minimum 100 responden.

Sebelum melakukan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) untuk data pada penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan analisis deskriptif yang mencakup rata-rata dan standar deviasi untuk masing-masing indikator pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner penelitian, hal ini dilakukan untuk mengetahui kecenderungan responden dalam menjawab pertanyaan yang diajukan dalam kuisisioner. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian yang digunakan.

Setelah semua indikator pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel maka dilanjutkan dengan melakukan analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Dalam analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) ada tiga tahapan yang harus dilakukan yaitu tahap kecocokan tahap pengukuran (*measurement model*) dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dan tahap struktural (*structural model*). Dalam tahap pengukuran, langkah pertama yang dilakukan adalah menguji kesesuaian model pada variabel yang termasuk dalam konstruk eksogen dan endogen. Setelah dipastikan model sesuai, maka langkah berikutnya memastikan validitas konstruk yaitu *convergen validity* dan *reliability*. Validitas dan releabilitas konstruk adalah menguji apakah indikator dari variabel laten merupakan konstruk yang menyusun variabel laten tersebut, dan selanjutnya dilakukan analisis struktural model dimana dalam tahapan ini juga dibagi menjadi dua tahap yaitu tahap pertama

menguji kesesuaian model dengan data yang didapatkan dan tahap kedua adalah menguji hipotesis penelitian.

Analisis diskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis distribusi frekuensi tentang nilai rata-rata dan standar deviasi tanggapan responden terhadap indikator dari masing-masing variabel yang diteliti. (lampiran 3)

5.3.1.1 Tanggapan Responden Tentang Karakteristik Individu

Karakteristik Individu dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) indikator menurut Thoha (2012:35) yaitu adalah kemampuan, keperibadian, sikap, kepercayaan dan pengalaman kerja. Dimana dari 5 (lima) indikator tersebut di diskripsikan kedalam 5 item pernyataan yang di respon oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,92 yaitu termasuk ke dalam kategori sesuai, seperti yang dapat dilihat pada table 5.8, Sebagai berikut:

Tabel : 5.8.
Statistik Diskriptif Variabel Karakteristik Individu

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Katagori
KI1	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain	4.02	0.65	
KI2	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja	3.6	0.74	
KI3	Saya tanggap terhadap setiap masalah yang terjadi dikantor	3.78	0.8	
KI4	Saya bekerja dengan penuh amanah	3.96	0.85	

KI5	Pengalaman saya memudahkan saya dalam beradaptasi dengan pekerjaan baru yang ditugaskan kepada saya	4.23	0.84	
	Variabel Karakteristik Individu	3.92		Sesuai

Tabel 5.8 menunjukkan tingkat Karakteristik Individu, dimana nilai rata-rata dari variabel Karakteristik Individu ini menunjukkan angka sebesar 3,92 artinya bahwa Karakteristik Individu Aparat Desa di Pulau Lombok dalam kategori sesuai, dan nilai ini di dukung oleh beberapa Pernyataan yang diakui oleh responden yang paling tinggi adalah bahwa Pengalaman saya memudahkan saya dalam beradaptasi dengan pekerjaan baru yang ditugaskan kepada saya dengan nilai rata-rata 4.23 yaitu dalam kategori sangat sesuai. Hal ini menunjukkan bahwa Aparat Desa di Pulau Lombok telah memiliki Karakteristik Individu.

5.3.1.2 Tanggapan Responden Tentang Budaya Lokal

Budaya Lokal dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) indikator yaitu tatanan lembaga, norma yang dianut, peraturan, iklim dan kepercayaan. Dimana dari 5 (lima) indikator tersebut didiskripsikan kedalam 5 pernyataan yang di respon oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 4.02 yaitu termasuk ke dalam kategori kuat, seperti yang dapat dilihat pada table 5.9, sebagai berikut:

Tabel 5.9.

Statistik Diskriptif Variabel Budaya Lokal

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Katagori
BL1	Saya menjunjung tinggi visi misi tempat bekerja	4.05	0.55	
BL2	Saya menjaga norma dalam bekerja dengan rekan kerja	3.93	0.62	
BL3	Saya mentaati peraturan dalam melaksanakan setiap pekerjaan	4.17	0.52	

BL4	Hubungan baik dengan rekan kerja akan memudahkan saya dalam melaksanakan setiap pekerjaan	4.07	0.64	
BL5	Saya bekerja dengan penuh amanah	3.89	0.6	
	Variabel Budaya Lokal	4.02		Kuat

Tabel 5.9 menunjukan tingkat Budaya Lokal, dimana nilai rata-rata dari variabel Budaya Lokal ini menunjukan angka sebesar 4,02 artinya bahwa Budaya Lokal Aparat Desa di Pulau Lombok dalam kategori kuat, dan nilai ini di dukung oleh beberapa pernyataan yang diakui oleh responden yang paling tinggi adalah bahwa saya mentaati peraturan dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan nilai rata 4.17 yaitu dalam kategori kuat.

5.3.1.3 Tanggapan Responden Tentang Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan Kharismatik dalam penelitian ini menggunakan 6 (enam) indikator menurut Stephen Robin (2008) yaitu adalah percaya diri, hubungan, kemampuan, keteladanan, kepekaan lingkungan dan kepercayaan diri. Dimana dari 6 (enam) indikator tersebut didiskripsikan kedalam 6 item pernyataan yang di respon oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 3 yaitu termasuk ke dalam kategori tinggi, seperti yang dapat dilihat pada table 5.10, sebagai berikut:

Tabel 5.10
Statistik Diskriptif Variabel Kepemimpinan Kharismatik

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Katagori
KK1	Pemimpin anda sering meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya	4.02	0.47	
KK2	Kerja sama antar pegawai dapat meningkatkan gairah kerja	3.88	0.61	
KK3	Atasan sangat membantu saya dalam mengembangkan kemampuan intelektual saya	3.73	0.63	

KK4	Pimpinan menjadi teladan bagi bawahan mentaati tata tertib yang disepakati bersama	4.32	0.58	
KK5	Di dalam bekerja pemimpin menciptakan suasana yang nyaman	3.83	0.84	
KK6	Saya terbiasa bekerja secara efektif baik secara individu maupun secara kelompok	4.3	0.74	
	Variabel Kepemimpinan Kharismatik	4.01		Kuat

Tabel 5.10 menunjukkan tingkat Kepemimpinan Kharismatik, dimana nilai rata-rata dari variabel Kepemimpinan Kharismatik ini menunjukkan angka sebesar 4.01 artinya bahwa Kepemimpinan Kharismatik Aparat Desa di Pulau Lombok dalam kategori kuat, dan nilai ini di dukung oleh beberapa Pernyataan yang diakui oleh responden yang paling tinggi adalah bahwa pimpinan menjadi teladan bagi bawahan mentaati tata tertib yang disepakati bersama dengan nilai rata-rata 4.32 yaitu dalam kategori Sangat Kuat.

5.3.1.4 Tanggapan Responden Tentang Etos Kerja

Etos Kerja dalam penelitian ini menggunakan 8 (delapan) indikator menurut Sinamo (2011) yaitu adalah kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan. Dimana dari 8 (delapan) indikator tersebut di diskripsikan kedalam 8 item pernyataan yang di respon oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar yaitu termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.11, sebagai berikut:

Tabel 5.11
Statistik Diskriptif Variabel Etos Kerja

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Kategori
EK1	Saya bersikap lapang dada dalam bekerja	3.72	0.68	

EK2	Saya tidak meninggalkan pekerjaan untuk hal yang lain sebelum pekerjaan saya selesaikan	3.89	0.66	
-----	---	------	------	--

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Kategori
EK3	Dalam menjalankan tugas total pikiran saya tercurahkan pada pekerjaan yang saya lakukan	3.79	0.77	
EK4	Saya berusaha meminimalisasi kesalahan saya dalam bekerja	3.56	0.87	
EK5	Di dalam bekerja berdasarkan hati nurani bukan karena keterpaksaan	4.05	0.71	
EK6	Saya suka mendengarkan musik dalam bekerja	4.11	0.78	
EK7	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya	4.11	0.58	
EK8	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu pulang tiba	3.98	0.82	
	Variabel Etos Kerja	3.9		Tinggi

Tabel 5.11 menunjukan tingkat Etos Kerja, dimana nilai rata-rata dari variabel Etos Kerja ini menunjukan angka sebesar 3,90 artinya bahwa Etos Kerja Aparat Desa di Pulau Lombok dalam kategori tinggi, dan nilai ini di dukung oleh beberapa Pernyataan yang diakui oleh responden yang paling tinggi adalah bahwa Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu pulang tiba dengan nilai rata-rata 4.11 yaitu dalam kategori tinggi.

5.3.1.5. Tanggapan Responden Tentang Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga)

indikator menurut Meyer dan Allen, (1997) yaitu adalah komitmen Afektif , Komitmen Berkelanjutan, dan Komitmen Normatif. Dimana dari 3 (tiga) indikator tersebut di diskripsikan kedalam 3 item pernyataan yang di respon oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,06 yaitu termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, seperti yang dapat dilihat pada table 5.12, sebagai berikut:

TABEL 5.12
Statistik Diskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Item	Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Katagori
KO1	Saya merasa permasalahan organisasi ini adalah permasalahan saya juga	4.11	0.31	
KO2	Saat tetap bekerja di organisasi ini karena merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya	4.01	0.12	
KO3	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting	4.07	0.26	
	Variabel Komitmen Organisasi	4.06		Tinggi

Tabel 5.12 menunjukkan tingkat komitmen terhadap organisasi, dimana nilai rata-rata dari variabel komitmen ini menunjukkan angka sebesar 4.06 artinya bahwa komitmen organisasi Aparat Desa di Pulau Lombok dalam kategori Tinggi, dan nilai ini di dukung oleh beberapa Pernyataan yang diakui oleh responden yang paling tinggi adalah bahwa Saya merasa permasalahan organisasi ini adalah permasalahan saya juga dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Hal ini menunjukkan bahwa Aparat Desa di Pulau Lombok telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, baik komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

5.3.1.6. Tanggapan Responden Tentang Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini menggunakan 5 (lima) indikator menurut schuler dan Jckson (2005) yaitu adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerjasama dan integritas. Dimana dari 5 (lima) indikator tersebut didiskripsikan 5 item pernyataan yang di respon oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 4.20 yaitu termasuk ke dalam kategori sangat tinggi, seperti yang dapat dilihat pada tabel

5.13, sebagai berikut:

Tabel 5.13
Statistik Diskriptif Variabel Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok

Item	Daftar Pernyataan	Mean	SD	Katagori
KA1	Saya menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan	4.26	0.74	
KA2	Saya menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan	4.23	0.62	
KA3	Saya menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan	4.09	0.79	
KA4	Saya berbagi informasi dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan	4.31	0.67	
KA5	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas jabatan tersebut	4.12	0.63	
	Variabel Kinerja	4.2		Tinggi

Tabel 5.13 menunjukkan tingkat kinerja aparat desa, dimana nilai rata-rata dari variabel komitmen ini menunjukkan angka sebesar 4.20 artinya bahwa kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok dalam kategori sangat tinggi, dan nilai ini di dukung oleh beberapa Pernyataan yang diakui oleh responden yang paling tinggi adalah bahwa Saya berbagi informasi dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan nilai rata-rata sebesar 4,31. Hal ini menunjukkan bahwa Aparat Desa di Pulau Lombok telah memiliki komitmen yang sangat tinggi terhadap organisasi, baik komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen

normative.

Tabel 5.14
Diskripsi Rata-rata dari setiap Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Rata - rata	Keterangan
Karakteristik Individu	3.92	Sesuai
Budaya Lokal	4.02	Kuat
Kepemimpinan Kharismatik	4.01	Kuat
Etos Kerja	3.9	Tinggi
Komitmen Organisasional	4.06	Tinggi
Kinerja Aparat Desa	4.2	Tinggi

Sumber: Data primer diolah penulis lampiran 3

Hasil Analisis diskripsi masing-masing variabel dalam penelitian ini seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.14 dimana dari 6 (enam) variabel dalam penelitian ini yang mendapatkan respons paling tinggi adalah Kinerja Aparat Desa (4,20) dalam kategori sangat tinggi, dan kategori pertama adalah variabel Komitmen Organisasi (4.06), selanjutnya kategori tingkat kedua adalah variabel Budaya Lokal (4.02), kategori tinggi ketiga adalah variabel Kepemimpinan Kharismatik (4.01), kategori tinggi keempat adalah variabel Karakteristik Individu (3.92), kategori tinggi kelima (terakhir) adalah variabel Etos Kerja (3.90).

5.3.2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

5.3.2.1. Hasil Uji Validitas

Suatu penelitian akan mendekati kebenaran apabila instrumen yang digunakan memenuhi syarat validitas dan realibilitas. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dalam penelitian ini dilakukan dengan pengujian validitas kuesioner, yaitu pengujian terhadap item-item pernyataan yang dijabarkan dari indikator pada setiap variabel penelitian. Uji validitas dilakukan menggunakan analisis *correlation person product moment* yaitu menghitung nilai korelasi antara total seluruh nilai indikator dengan masing-masing nilai dari setiap indikator.

Indikator pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai korelasi yang diperoleh > 0.3 . Hasil pengujian validitas dari masing-masing item pernyataan pada setiap variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada (lampiran 4) dan dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 5.15
Hasil Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Karakteristik Individu

Indikator	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Kemampuan (KA1)	0.45	0.3	Valid
Keperibadian (KA2)	0.5	0.3	Valid
Sikap (KA3)	0.47	0.3	Valid
Kepercayaan (KA4)	0.55	0.3	Valid
Pengalaman Kerja (KA5)	0.54	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.15 menunjukkan hasil uji validitas setiap item pernyataan pada variabel komitmen organisasional berdasarkan pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari 5 (tiga) indikator yaitu kemampuan, kepribadian, sikap, kepercayaan, dan pengalaman kerja menunjukkan nilai korelasi diatas 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel Karakteristik Individu telah valid.

Tabel 5.16
Hasil Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Budaya Lokal

Indikator	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Tatanan Lembaga (BL1)	0.33	0.3	Valid
Norma (BL2)	0.55	0.3	Valid
Peraturan (BL3)	0.55	0.3	Valid
Iklim (BL4)	0.61	0.3	Valid
Kepercayaan(BL5)	0.67	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.16 menunjukkan hasil uji validitas setiap item pernyataan pada variabel budaya lokal berdasarkan pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari 5 (tiga) indikator yaitu tatanan lembaga, norma, peraturan, iklim, dan kepercayaan menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel budaya lokal telah valid.

Tabel 5.17
Hasil Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Kepemimpinan
Kharismatik

Indikator	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Percaya Diri (KK1)	0.52	0.3	Valid
Hubungan (KK2)	0.66	0.3	Valid
Kemampuan (KK3)	0.46	0.3	Valid
Keteladanan (KK4)	0.47	0.3	Valid
Kepekaan lingkungan (KK5)	0.65	0.3	Valid
Kepercayaan diri (KK6)	0.48	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.17 menunjukkan hasil uji validitas setiap item pernyataan pada variabel Kepemimpinan Kharismatik berdasarkan pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari 6 (tiga) indikator yaitu menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel Kepemimpinan Kharismatik telah valid.

Tabel 5.18
Hasil Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Etos Kerja

Indikator	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Kerja Adalah Rahmat (EK1)	0.31	0.3	Valid
Kerja adalah Amanah (EK2)	0.46	0.3	Valid
Kerja adalah Panggilan (EK3)	0.38	0.3	Valid
Kerja adalah aktualisasi (EK4)	0.63	0.3	Valid
Kerja adalah ibadah(EK5)	0.46	0.3	Valid
Kerja adalah seni (EK6)	0.41	0.3	Valid
Kerja adalah kehormatan (EK7)	0.42	0.3	Valid
Kerja adalah pelayanan (EK8)	0.37	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.18 menunjukkan hasil uji validitas setiap item pernyataan pada variabel Etos Kerja berdasarkan pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari 8 (tiga) indikator yaitu Kerja Adalah Rahmat, Amanah, Panggilan, Aktualisasi, Ibadah, Seni, Kehormatan, dan Pelayanan menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel Etos Kerja telah valid.

Tabel 5.19

Hasil Uji Validitas Item pernyataan pada Variabel Komitmen Organisasional

Indikator	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Komitmen Afektif (KO1)	0.81	0.3	Valid
Komitmen Berkelanjutan (KO2)	0.31	0.3	Valid
Komitmen Normatif (KO3)	0.73	0.3	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.19 menunjukkan hasil uji validitas setiap item pernyataan pada variabel Komitmen Organisasional berdasarkan pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari 3 (tiga) indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normative, menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel Komitmen Organisasional telah valid.

Tabel 5.20

Hasil Uji validitas Item pernyataan pada variabel kinerja Aparat Desa

Indikator	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
Kuantitas (KA1)	0.86	0.3	Valid
Kuantitas (KA2)	0.78	0.3	Valid
Ketepatan Waktu (KA3)	0.76	0.3	Valid
Kerja Sama(KA4)	0.75	0.3	Valid
Integritas (KA5)	0.62	0.3	Valid

Sumber:Lampiran 4

Tabel 5.20 menunjukkan hasil uji validitas setiap item pernyataan pada

variabel kinerja berdasarkan pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dari 5 (lima) indikator yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kerja sama dan integritas menunjukkan nilai korelasi diatas 0,30 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan untuk variabel kinerja telah valid.

5.3.2.2. Hasil Uji Reliabilitas

Selain uji validitas sebagai salah satu syarat untuk bisa di analisis lebih lanjut terhadap data dalam penelitian ini maka Uji reliabilitas juga digunakan untuk mengetahui keandalan (konsistensi) jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diberikan sebagai *instrument* (alat ukur) berupa kuesioner. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil analisis *cronbach's alpha*, yaitu menghitung koefisien alpha. Instrumen dinyatakan Reliabel apabila hasil analisis alpha cronbach menunjukkan angka diatas 0.6, Azwar (2007).

Tabel 5.21
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Jumlah Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Krakteristik Individu	5	0.663	Reliabel
Budaya Lokal	5	0.697	Reliabel
Kepemimpinan Kharismatik	6	0.706	Reliabel
Etos Kerja	8	0.654	Reliabel
Komitmen Organisasional	5	0.724	Reliabel
Kinerja Aparat Desa	5	0.794	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 5.21 menunjukkan bahwa setiap *instrument* yang diajukan untuk setiap variabel menunjukkan angka diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan Reliabel sehingga dapat dipercaya sebagai alat ukur yang mendapatkan jawaban yang handal dan konsisten.

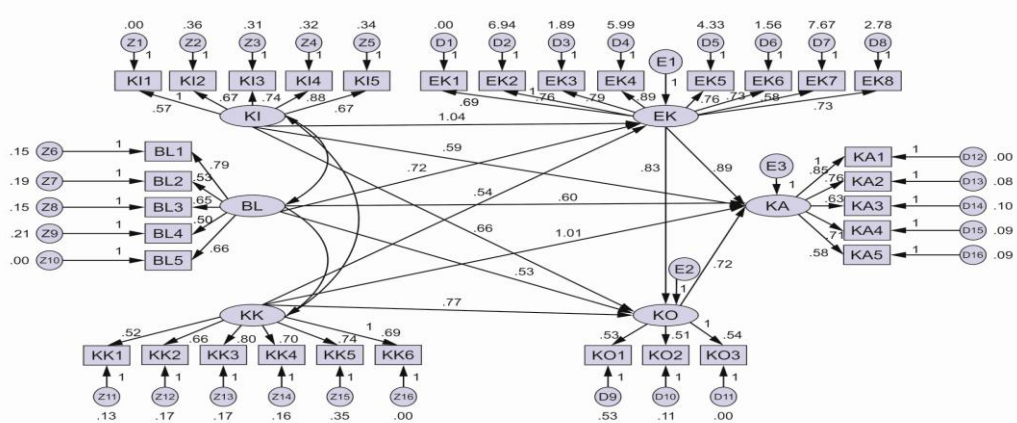
5.3.2.3 Analisis *Structural Equation Model* (SEM)

Setelah melakukan analisis validitas dan reliabilitas terhadap instrument pada penelitian ini dan diperoleh hasil yang valid dan reliabel, maka selanjutnya

indikator yang valid dan reliabel tersebut digunakan dalam analisis SEM. Dalam analisis SEM terdapat dua tahapan penilaian yaitu analisis kecocokan model pengukuran (*Measurement Model fit*) dan kecocokan model struktural (*Structural Model Fit*).

5.3.3. Analisis model pengukuran (*Measurement Model*)

Analisis Model Pengukuran (*Measurement Model Analysis*) dalam analisis SEM dilakukan untuk mengetahui tingkat validitas konstruk. Analisis konfirmatori ingin menguji apakah indikator dan dimensi pembentuk konstruk laten merupakan indikator dan dimensi yang valid sebagai pengukur konstruk laten. Analisis konfirmatori dalam penelitian ini merupakan model *first order* antara konstruk eksogen dan antar konstruk endogen. Variabel Karakteristik Individu, Budaya Lokal, dan Kepemimpinan Kharismatik merupakan konstruk eksogen. Variabel Etos Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kineja Aparat Desa merupakan konstruk endogen. Berikut ini merupakan gambar diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini dan nilai loading factor dapat dilihat pada (lampiran 5).



Gambar Diagram Jalur

Uji validitas konstruk merupakan pengujian untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang diajukan adalah benar-benar merupakan konstruk dari variabel laten yang diteliti dalam penelitian ini. Uji validitas konstruk ini merupakan pengujian untuk memastikan bahwa indikator telah membentuk satu kesatuan pada masing-masing konstruk variabel laten.

Uji validitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai loading faktor yang tertera di dalam tabel *standardize regression weight* dimana indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* apabila indikator tersebut mempunyai nilai loading

faktor $\geq 0,05$ atau nilai *critical ratio* (CR) nya lebih besar dua kali nilai *standar error* (SE).

5.3.3.1 Analisis Faktor Konfirmatori konstruk Eksogen

5.3.3.1.1 Konstruk Eksogen variabel Karakteristik Individu

Berikut ini hasil uji validitas konvergen untuk variabel Karakteristik Individu yang terdiri dari 5 indikator yaitu Kemampuan (KI1), Kepribadian (KI2), Sikap (KI3), Kepercayaan (KI4), dan Pengalaman Kerja (KI5).

Tabel 5.22
Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Karakteristik Individu

Variabel	Nilai Loading Faktor	Nilai kritis	Keterangan
KI1 <---- Karakteristik_individu	0.569	>0.5	Valid
KI2 <---- Karakteristik_individu	0.671	>0.5	Valid
KI3 <---- Karakteristik_individu	0.741	>0.5	Valid
KI4 <---- Karakteristik_individu	0.881	>0.5	Valid
KI5 <---- Karakteristik_individu	0.671	>0.5	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.22 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel Karakteristik Individu yang disarutkan telah terpenuhi yaitu mencapai $> 0,50$ dimana masing-masing indikator mendapatkan nilai 0.569 untuk KI1, 0.671 untuk KI2, 0.741 untuk KI3, 0.881 untuk KI4, dan 0.671 untuk KI5. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 5 indikator yang membentuk variabel Karakteristik Individu dalam penelitian ini dianggap sudah memenuhi validitas konvergen.

5.3.3.1.2 Konstruk Eksogen variabel Budaya Lokal

Berikut ini hasil uji validitas konvergen untuk variabel Budaya Lokal yang terdiri dari 5 indikator yaitu Tataan Lembaga (BL1), Norma yang dianut (BL2), Peraturan (BL3), Iklim (BL4), dan Kepercayaan (BL5).

Tabel 5.23
Uji Validitas Konvergen Variabel Budaya Lokal

Variabel	Nilai Loading Faktor	Nilai kritis	Keterangan
BL1 <---- Budaya Lokal	0.790	>0.5	Valid

BL2 <---- Budaya Lokal	0.531	>0.5	Valid
BL3 <---- Budaya Lokal	0.647	>0.5	Valid
Variabel	Nilai	Nilai kritis	Keterangan
BL4 <---- Budaya Lokal	0.502	>0.5	Valid
BL5 <---- Budaya Lokal	0.661	>0.5	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.23 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel Budaya Lokal yang disaratkan telah terpenuhi yaitu mencapai > 0,50 dimana masing-masing indikator mendapatkan nilai 0.790 untuk BL1, 0.531 untuk BL2, 0.647 untuk BL3, 0.502 untuk BL4, dan 0.661 untuk BL5. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 5 indikator yang membentuk variabel Budaya Lokal dalam penelitian ini dianggap sudah memenuhi validitas konvergen.

5.3.3.1.3 Konstruk Eksogen variabel Kepemimpinan Kharismatik

Berikut ini hasil uji validitas konvergen untuk variabel Kepemimpinan Kharismatik yang terdiri dari 6 indikator yaitu Percaya Diri (KK1), Hubungan (KK2), Kemampuan (KK3), Keteladanan (KK4), Kepekaan lingkungan (KK5) dan Kepercayaan diri (KK6).

Tabel 5.24
Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Kepemimpinan Kharismatik

Variabel	Nilai Loading Faktor	Nilai kritis	Keterangan
KK1 <---- Kepemimpinan _kharismatik	0.52	>0.5	Valid
KK2 <---- Kepemimpinan _kharismatik	0.657	>0.5	Valid
KK3 <---- Kepemimpinan _kharismatik	0.798	>0.5	Valid
KK4 <---- Kepemimpinan _kharismatik	0.697	>0.5	Valid
KK5 <---- Kepemimpinan _kharismatik	0.739	>0.5	Valid
KK6<---- Kepemimpinan _kharismatik	0.691	> 0.5	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.24 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel Kepemimpinan Kharismatik yang disaratkan telah terpenuhi yaitu mencapai > 0,50 dimana masing-masing indikator mendapatkan nilai 0.520 untuk KK1, 0.657 untuk KK2, 0.798 untuk KK3, 0.697 untuk KK4, 0.739 untuk KK5,

dan 0.691 untuk KK6. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 6 indikator yang membentuk variabel Kepemimpinan Kharismatik dalam penelitian ini dianggap sudah memenuhi validitas konvergen.

5.3.3.2 Analisis Faktor Konfirmatori Konstruk Endogen

5.3.3.1.4 Konstruk Endogen Variabel Etos Kerja

Berikut ini hasil uji validitas konvergen untuk variabel Etos Kerja yang terdiri dari 8 indikator yaitu Kerja Adalah rahmat (EK1), Kerja adalah amanah (EK2), Kerja adalah panggilan (EK3), Kerja adalah aktualisasi (EK4), Kerja adalah ibadah (EK5), Kerja adalah seni (EK6), Kerja adalah kehormatan (EK7), dan Kerja adalah pelayanan (EK8).

Tabel 5.25
Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Etos Kerja

Variabel	Nilai Loading Faktor	Nilai kritis	Keterangan
EK1 <---- Etos_Kerja	0.685	>0.5	Valid
EK2<---- Etos_Kerja	0.756	>0.5	Valid
EK3<---- Etos_Kerja	0.768	>0.5	Valid
EK4<---- Etos_Kerja	0.892	>0.5	Valid
EK5<---- Etos_Kerja	0.757	>0.5	Valid
EK6<---- Etos_Kerja	0.726	> 0.5	Valid
EK7<---- Etos_Kerja	0.584	>0.5	Valid
EK8<---- Etos_Kerja	0.725	> 0.5	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.25 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel Etos Kerja yang disaratkan telah terpenuhi yaitu mencapai > 0,50 dimana masing-masing indikator mendapatkan nilai 0.685 untuk EK1, 0.756 untuk EK2, 0.768 untuk EK3, 0.892 untuk EK4, 0.757 untuk EK5, dan 0.726 untuk KK6, 0.584 untuk EK7, dan 0.725 untuk EK8. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 8 indikator yang membentuk variabel Etos Kerja dalam penelitian ini dianggap sudah memenuhi validitas konvergen.

5.3.3.1.5 Konstruk Endogen Variabel Komitmen Organisasional

Berikut ini hasil uji validitas konvergen untuk variabel Komitmen Organisasional yang terdiri dari 3 indikator yaitu Komitmen afektif (KO1), Komitmen berkelanjutan (KO2), dan Komitmen normatif (KO3).

Tabel 5.26
Hasil Uji Validitas Konvergen Variabel Komitmen Organisasional

Variabel	Nilai Loading Faktor	Nilai kritis	Keterangan
KO1 <---- Komitmen_Organisasi	0.534	>0.5	Valid
KO2<---- Komitmen_Organisasi	0.506	>0.5	Valid
KO3<---- Komitmen_Organisasi	0.536	>0.5	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.26 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel Komitmen Organisasional yang disarutkan telah terpenuhi yaitu mencapai > 0,50 dimana masing-masing indikator mendapatkan nilai 0.534 untuk KO1, 0.506 untuk KO2, dan 0.536 untuk KO3. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 3 indikator yang membentuk variabel Komitmen Organisasional dalam penelitian ini dianggap sudah memenuhi validitas konvergen.

5.3.3.1.6 Konstruk Endogen Variabel Kinerja Aparat Desa

Dan berikut ini hasil uji validitas *konvergen* Variabel Kinerja Aparat Desa Kabupaten yang ada di Pulau Lombok dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.26, dimana menunjukkan bahwa indikator dari Kinerja Aparat Desa dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu Kuantitas kerja (KA1), Kualitas kerja (KA2), Ketepatan Waktu Kerja (KA3), Kerja sama (KA4) dan Integritas (KA5).

Tabel 5.27
Hasil Uji Konvergen Variabel Kinerja Aparat Desa

Variabel	Nilai Loading Faktor	Nilai kritis	Keterangan
KA1 <---- Kinerja_AD	0.847	>0.5	Valid
KA2<---- Kinerja_AD	0.763	>0.5	Valid
KA3<---- Kinerja_AD	0.634	>0.5	Valid
KA4<---- Kinerja_AD	0.706	>0.5	Valid
KA5<---- Kinerja_AD	0.581	>0.5	Valid

Sumber: Lampiran 5

Tabel 5.27 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator pada variabel Kinerja yang disaratkan telah terpenuhi yaitu mencapai $> 0,50$ dimana masing-masing indikator mendapatkan nilai 0.847 untuk KA1, 0.763 untuk KA2, dan 0.634 untuk KA3, 0.706 untuk KA4, dan 0.581 untuk KA5. Untuk itu dapat dikatakan bahwa 5 indikator yang membentuk variabel kinerja dalam penelitian ini dianggap sudah memenuhi validitas *konvergen*.

5.3.4 Analisis Model Struktural

5.3.4.1 Normalitas Data

Estimasi analisis SEM yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maximum Likelihood*, dimana estimasi tersebut diharapkan memenuhi asumsi normalitas multivariate. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian untuk melihat tingkat normalitas secara multivariate terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat nilai kurtosis yang diperoleh pada hasil analisis, lebih tepatnya data dikatakan memenuhi asumsi normal multivariate jika nilai *critical ratio multivariate* berada di rentang antara ± 2.58 . Hasil pengujian normal multivariate dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.28
Uji Normal Multivariate

Variabel	minimal	maksimal	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KA5	3	5	-0.095	-0.458	-0.509	-1.23
KA4	2	5	-1.023	-4.941	2.073	5.008
KA3	1	5	-1.057	-5.107	2.267	5.476
KA2	2	5	-0.922	-4.454	2.969	7.171
KA1	1	5	-1.328	-6.415	3.784	9.14
KO1	4	5	2.54	12.271	4.453	10.756
KO2	4	5	8.186	39.543	65.014	157.025
KO3	4	5	3.328	16.077	9.077	21.923
EK8	1	5	-0.753	-3.638	0.758	1.831
EK7	2	5	-0.68	-3.286	2.819	6.808
EK6	1	5	-0.936	-4.52	1.492	3.602
EK5	2	5	-0.311	-1.503	-0.278	-0.67
EK4	1	5	-0.521	-2.515	0.641	1.548
EK3	2	5	-0.472	-2.282	0.056	0.136

EK2	2	5	-0.47	-2.269	0.661	1.597
EK1	1	5	-1.529	-7.386	4.159	10.044
KK1	3	5	0.069	0.335	1.51	3.646
KK2	2	5	-0.332	-1.603	0.643	1.553
KK3	2	5	-1.42	-6.857	1.808	4.367
KK4	3	5	-0.169	-0.814	-0.642	-1.551
KK5	1	5	-0.842	-4.069	1.052	2.541
KK6	2	5	-1.078	-5.206	1.376	3.324

Variabel	minimal	maksimal	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
BL1	1	5	-0.995	-4.805	6.162	14.883
BL2	2	5	-0.685	-3.311	1.631	3.94
BL3	2	5	-0.111	-0.537	1.75	4.227
BL4	2	5	-0.227	-1.098	0.013	0.031
BL5	2	5	-0.353	-1.703	0.738	1.782
KI5	2	5	-0.813	-3.926	-0.179	-0.432
KI4	1	5	-1.202	-5.804	2.201	5.315
KI3	1	5	-0.614	-2.966	0.581	1.404
KI2	1	5	-0.402	-1.941	1.069	2.583
KI1	2	5	-0.334	-1.616	0.383	0.925
Multivariate					129.787	16.46

Lampiran 6

Hasil analisis asumsi normal multivariate terhadap data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6. Dari tabel tersebut diketahui nilai *critical ratio* kurtosis sebesar 16.460. Jika dibandingkan dengan nilai kritisnya ± 2.58 , nilai c.r. kurtosis yang diperoleh lebih besar dari nilai mutlak 2.58, sehingga dapat dikatakan data dalam penelitian ini tidak memenuhi asumsi normal multivariate. Hal ini dapat disebabkan karena ukuran sampel yang digunakan masih cukup sedikit dalam analisis SEM. Akan tetapi karena keterbatasan sampel yang dapat diambil, maka asumsi ini dapat diabaikan.

5.3.4.2 Data Outlier

Evaluasi *outlier* adalah observasi yang memiliki karakteristik unik yang sangat berbeda dari observasi yang lain serta muncul dalam bentuk nilai ekstrim,

baik untuk sebuah variabel tunggal maupun variabel-variabel kombinasi (Augusty, 2006:353). Deteksi terhadap *multivariate outlier* dilakukan dengan memperhatikan nilai *Mahalanobis Distance*. Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) untuk tiap-tiap observasi akan menunjukkan jarak sebuah observasi data terhadap nilai rata-ratanya. Observasi data yang jauh dari rata-ratanya dianggap outlier dan harus dibuang. Kriteria yang digunakan adalah berdasarkan nilai chi-square pada derajat kebebasan 32 yaitu jumlah indikator dalam fit model penelitian ini dan digunakan probabilitas $p < 0.001$. Dengan demikian, nilai *Mahalanobis Distance* atau χ^2 (32; 0.001) = 62.487. Hal ini berarti semua kasus yang memiliki nilai *Mahalanobis d-square* yang lebih besar dari 62.487 adalah *multivariate outlier*. Hasil analisis outlier dapat dilihat pada Tabel.

Tabel 5.29
Evaluasi Outlier

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	p1	p2
11	69	0	0.022
123	69	0	0
99	65.986	0	0
101	65.41	0	0
100	62.979	0.001	0
90	62.899	0.001	0
93	59.382	0.002	0
110	55.516	0.006	0
80	54.905	0.007	0
97	54.516	0.008	0
91	53.777	0.009	0
98	51.586	0.016	0
38	49.036	0.028	0
106	48.834	0.029	0
89	48.717	0.03	0
56	48.343	0.032	0
112	47.663	0.037	0
59	46.916	0.043	0

85	46.833	0.044	0
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
35	46.675	0.045	0
83	46.648	0.046	0
53	44.796	0.066	0
84	44.353	0.072	0
49	44.018	0.077	0
81	43.74	0.081	0
92	43.261	0.088	0
67	43.244	0.089	0
41	43.073	0.091	0
65	42.733	0.097	0
17	41.933	0.112	0
129	41.933	0.112	0
39	41.267	0.126	0.001
102	40.955	0.133	0.001
103	40.947	0.133	0
96	40.702	0.139	0
108	40.62	0.141	0
43	40.352	0.148	0
109	39.915	0.159	0
2	39.667	0.165	0.001
114	39.667	0.165	0
71	39.467	0.171	0
36	39.181	0.179	0
111	38.69	0.193	0.001
82	38.534	0.198	0.001
9	38.486	0.199	0
121	38.486	0.199	0
94	38.458	0.2	0
13	37.998	0.215	0
125	37.998	0.215	0

62	37.534	0.23	0
107	37.391	0.235	0
79	37.184	0.242	0
33	37.121	0.245	0
44	36.643	0.262	0.001
78	35.38	0.312	0.025
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
50	34.798	0.336	0.067
57	34.477	0.35	0.094
95	33.514	0.394	0.339
40	33.291	0.404	0.369
51	31.841	0.475	0.88
1	31.835	0.475	0.845
113	31.835	0.475	0.801
88	31.818	0.476	0.756
47	31.538	0.49	0.805
104	31.454	0.494	0.785
52	31.42	0.496	0.745
29	31.165	0.509	0.787
69	31.148	0.509	0.741
75	30.267	0.554	0.939
73	29.519	0.593	0.989
25	29.299	0.604	0.992
137	29.299	0.604	0.987
54	28.668	0.636	0.998
48	27.723	0.683	1
63	27.452	0.696	1
21	27.075	0.714	1
133	27.075	0.714	1
32	26.836	0.726	1
28	26.663	0.734	1
140	26.663	0.734	1

86	26.377	0.747	1
46	25.85	0.77	1
19	25.706	0.776	1
131	25.706	0.776	1
26	25.219	0.797	1
138	25.219	0.797	1
105	24.525	0.825	1
66	24.382	0.83	1
37	24.356	0.831	1
68	24.06	0.842	1
74	23.985	0.845	1
Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
87	23.778	0.852	1
3	23.629	0.858	1
115	23.629	0.858	1
23	23.627	0.858	1
135	23.627	0.858	1
61	23.622	0.858	1
31	23.375	0.866	1
58	23.35	0.867	1
42	23.309	0.868	1

Lampiran 7

Dari Tabel 5.29 diatas dapat diketahui bahwa seluruh observasi memiliki nilai Mahalanobis d-square kurang dari nilai kritis 62.487. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan tidak terdapat multivariate outlier.

5.3.4.3. Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas Konstruk adalah ukuran konsistensi dari indikator-indikator sebuah variabel bentukan yang menunjukkan derajat sampai dimana masing-masing indikator itu mengindikasikan sebuah variabel bentukan yang umum. Nilai kritis dari *construct reliability* adalah minimal 0.7. Uji relibiltas tersebut diperoleh melalui rumus:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)}$$

Hasil penghitungan dari uji reliabilitas konstruk melalui nilai *Standar loading* dan *measure error* CFA Karakteristik individu (KI) seperti pada tabel 5.30 berikut.

Tabel 5.30
Reliabilitas Konstruk Karakteristik Individu

Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Kemampuan (KI1)	0.569	0.324	0.676	0.836
Kepribadian (KI2)	0.671	0.45	0.55	
Sikap (KI3)	0.741	0.549	0.451	
Kepercayaan (KI4)	0.881	0.776	0.224	
Pengalaman Kerja (KI5)	0.671	0.45	0.55	
Jumlah	3.533	2.549	2.451	

Lampiran 8

Dari hasil perhitungan *construct reliability* variabel Karakteristik Individu yang dapat dilihat pada Tabel 5.30 diketahui nilai *construct reliability* sebesar 0.836. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari nilai kritis 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5.31
Reliabilitas Konstruk Budaya Lokal

Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Tatanan Lembaga (BL1)	0.79	0.624	0.376	0.766
Norma yang dianut (BL2)	0.531	0.282	0.718	
Peraturan (BL3)	0.647	0.419	0.581	
Iklim (BL4)	0.502	0.252	0.748	

Kepercayaan (BL5)	0.661	0.437	0.563	
Jumlah	3.131	2.014	2.986	

Lampiran 8

Dari hasil perhitungan *construct reliability* variabel Budaya Lokal yang dapat dilihat pada Tabel 5.31 diketahui nilai *construct reliability* sebesar 0.766. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari nilai kritis 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Lokal memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5.32
Reliabilitas Konstruk Kepemimpinan Kharismatik

Indikator	<i>Loading Faktor (λ)</i>	(χ^2)	<i>Measurement error ($1-\lambda^2$)</i>	<i>Construct Reliability</i>
Percaya Diri (KK1)	0.52	0.27	0.73	0.842
Hubungan (KK2)	0.657	0.432	0.568	
Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	
Kemampuan (KK3)	0.798	0.637	0.363	
Keteladanan (KK4)	0.697	0.486	0.514	
Kepekaan lingkungan (KK5)	0.739	0.546	0.454	
Kepercayaan diri (KK6)	0.691	0.477	0.523	
Jumlah	4.102	2.848	3.152	

Lampiran 8

Dari hasil perhitungan *construct reliability* variabel Kepemimpinan Kharismatik yang dapat dilihat pada Tabel 5.32 diketahui nilai *construct reliability* sebesar 0.842. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari nilai kritis 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Kharismatik memiliki reliabilitas yang baik

Tabel 5.33
Reliabilitas Konstruk Etos Kerja

Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Kerja Adalah ramat (EK1)	0.685	0.469	0.531	0.906
Kerja adalah amanah (EK2)	0.756	0.572	0.428	
Kerja adalah panggilan (EK3)	0.768	0.59	0.41	
Kerja adalah aktualisasi diri (EK4)	0.892	0.796	0.204	
Kerja adalah ibadah (EK5)	0.757	0.573	0.427	
Kerja adalah seni (EK6)	0.726	0.527	0.473	
Kerja adalah kehormatan (EK7)	0.584	0.341	0.659	
Kerja adalah pelayanan (EK8)	0.725	0.526	0.474	
Jumlah	5.893	4.393	3.607	

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil perhitungan *construct reliability* variabel Etos Kerja yang dapat dilihat pada Tabel 5.33 diketahui nilai *construct reliability* sebesar 0.906. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari nilai kritis 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Etos Kerja memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 5.34
Reliabilitas Konstruk Komitmen Organisasional

Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Afektif (KO1)	0.534	0.285	0.715	0.534
Kelanjutan (KO2)	0.506	0.256	0.744	
Normatif (KO3)	0.536	0.287	0.713	
Jumlah	1.576	0.828	2.172	

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil perhitungan *construct reliability* variabel Komitmen Organisasional yang dapat dilihat pada Tabel 5.34 diketahui nilai *construct reliability* sebesar 0.534. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasional memiliki reliabilitas yang kurang baik, tetapi masih cukup diterima.

Tabel 5.35
Reliabilitas konstruk kinerja Aparat Desa

Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Integritas (KA1)	0.847	0.717	0.283	0.835
Kerjasama (KA2)	0.763	0.582	0.418	
Waktu (KA3)	0.634	0.402	0.598	
Kualitas (KA4)	0.706	0.498	0.502	
Kuantitas (KA5)	0.581	0.338	0.662	
jumlah	3.531	2.538	2.462	

Sumber : Lampiran 8

Dari hasil perhitungan *construct reliability* variabel kinerja Aparat Desa yang dapat dilihat pada Tabel 5.35 diketahui nilai *construct reliability* sebesar 0.835. Hal ini menunjukkan bahwa nilai reliabilitas tersebut lebih besar dari nilai kritis 0.7, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja Aparat Desa memiliki reliabilitas yang baik.

5.4. Analisis Kecocokan Keseluruhan Model (Goodness Of Fit)

Analisis kecocokan keseluruhan model ini ditujukan untuk mengevaluasi secara umum derajat kecocokan atau *Goodness of Fit* antara data dengan model. Model yang dibangun berdasarkan teori yang dikaji dalam penelitian ini akan menunjukkan hubungan antara variabel eksogen yang terdiri dari variabel karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja, komitmen Organisaional dan Variabel Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Kriteria kesesuaian model (*goodness of fit*) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain *Chi-square* (X^2), RMSEA, RMR, GIF, AGFI, dan TLI, NFI, PGFI,

dimana hasil perhitungan nilai *indeks goodness of fit* model dapat dilihat pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5.36
Nilai Kecocokan Keseluruhan Model (*Goodness of Fit*)

Kriteria	Hasil Uji Mdel	Nilai <i>Cut-Off</i>	Keterangan
<i>Chi-square</i> (X^2)	830.816		Tidak Fit
<i>Probability</i>	0	> 0.05	
RMSEA	0.078	$\leq 0,08$	Fit
GFI	0.945	$\geq 0,90$	Fit
AGFI	0.9	$\geq 0,90$	Fit
TLI	0.475	$\geq 0,95$	Tidak Fit
CFI	0.525	$\geq 0,95$	Tidak Fit
RMR	0.043	$\leq 0,05$	Fit
NFI	0.961	> 0,90	Fit

Sumber: Lampiran 9

Hasil analisis *Goodness of fit* menunjukkan bahwa sebagian besar index kesesuaian model memberikan hasil sesuai dengan yang direkomendasikan (fit). Seperti yang dapat kita lihat pada tabel 5.36 menunjukkan bahwa indeks kesesuaian model dan interpretasinya adalah sebagai berikut:

a. *Chi-square* (X^2)

Chi-square digunakan untuk menguji seberapa dekat kecocokan antara matriks kovarian sampel dengan matriks model. Indeks kecocokan model ini sangat sensitive terhadap ukuran sampel. *Chi-square* yang besar menunjukkan kecocokan yang tidak baik, sedangkan sebaliknya *Chi-square* yang kecil menunjukkan kecocokan yang baik. Nilai kritis yang direkomendasikan berdasarkan dari nilai *probability* yang dibandingkan dengan *significant level* (0.05). Diharapkan nilai *probability* yang diperoleh > 0.05, sehingga model dikatakan fit. Dalam penelitian ini, diperoleh hasil *probability* dari *Chi-square* sebesar 0.000, dimana nilai tersebut < 0.05 sehingga dapat dikatakan model tidak fit.

b. RMSEA

Indeks kesesuaian model juga dapat dilihat dengan membandingkan model yang diuji dengan model *root mean square of approximation* (RMSEA). Rata-rata perbedaan *degree of freedom* yang diharapkan terjadi dalam populasi dan bukan dalam sampel $RMSEA < 0,08$ adalah good fit. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa nilai RMSEA sebesar 0.078 yang menunjukkan angka kurang dari 0,08 sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat kesesuaian model yang diuji dapat dikatakan fit.

c. GFI

GFI adalah sebuah ukuran *non-statistical* yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1,0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam index ini menunjukkan sebuah “*better fit*”. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh angka sebesar 0.945 yaitu angka yang lebih besar 0,90 dan bahkan mendekati satu, sehingga dapat dikatakan bahwa model yang diuji sudah memenuhi kriteria atau fit.

d. AGFI

AGFI merupakan GFI yang di-adjust terhadap *degrees of freedom adjust* terhadap *degrees of freedom* yang digunakan untuk menguji diterima tidaknya suatu model. Besarnya nilai yang direkomendasikan adalah apabila nilai AGFI lebih besar atau sama dengan 0,90. Dari hasil analisis diperoleh nilai AGFI sebesar 0.900, sehingga dapat dikatakan bahwa model yang diuji sudah dapat dikatakan sesuai atau fit.

e. TLI

TLI merupakan sebuah *alternative increamental fit index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap *baseline mode*. Nilai yang direkomendasikan sebagai acuan diterimanya sebuah model adalah $>0,95$ dan nilai yang sangat mendekati satu menunjukkan kesesuaian yang sangat bagus. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh TLI sebesar 0.475 yaitu angka yang kurang dari 0,95 sehingga dapat dikatakan bahwa model yang diuji tidak memenuhi kriteria atau tidak fit.

f. CFI

Index kesesuaian model juga dapat dilihat dengan membandingkan model yang diuji dengan model lain (*baseline model*). Uji index kesesuaian model komparatif menggunakan CFI (*comparative fit index*). *Cut-of value* yang di rekomendasikan adalah lebih dari 0,95. Berdasarkan hasil analisis dapat diperoleh CFI sebesar 0.525 yaitu angka yang lebih kecil dari 0,95, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diuji tidak memenuhi kriteria yang di syatkan atau dapat dikatakan tidak fit.

g. RMR

RMR (*root mean square residual*) adalah akar dari rata-rata kuadrat error yang menunjukkan besar perbedaan antara matrik input dengan matrik hasil estimasi. Nilai RMR yang lebih kecil dari 0,05 sudah menunjukkan kalau model sudah fit. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai RMR adalah 0.043 maka nilai RMR dari model penelitian ini dapat dinyatakan fit karena nilai RMR lebih kecil dari 0,05.

h. NFI

Index kesesuaian model juga dapat dilihat dengan membandingkan model yang diuji dengan model lain. Uji index kesesuaian model komparatif menggunakan NFI (*normed fit index*). *Cut-of value* yang direkomendasikan adalah di atas 0,090. Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diperoleh NFI sebesar 0.961, sehingga dapat disimpulkan bahwa model yang diuji sudah memenuhi kriteria yang disyaratkan atau dikatakan fit.

5.5 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan gambar 5.1 juga dapat diketahui hasil pengujian hipotesis seperti yang dapat dilihat pada tabel 5.37 sebagai berikut;

Tabel 5.37
Hasil pengujian Hipotesis Model Persamaan Struktural

Hipo tesis	Pengaruh	Koefisien	C.R	Prob.	Keteranga n
H1	Karakteristik Individu → Etos Kerja	0.196	2.733	0.034	signifikan
H2	Karakteristik Individu → Komitmen Organisasional	0.162	3.177	0.029	signifikan
H3	Karakteristik Individu → Kinerja Individu	1.198	3.367	0.001	signifikan
H4	Budaya Lokal → Etos Kerja	0.105	1.714	0.475	Tidak signifikan
H5	Budaya Lokal → Komitmen Organisasional	0.186	2.365	0.015	signifikan
H6	Budaya Lokal → Kinerja Individu	0.158	3.088	0.003	signifikan
H7	Kepemimpinan → Etos Kerja	0.003	2.071	0.044	signifikan

	Kharismatik					
H8	Kepemimpinan Kharismatik	→	Komitmen Organisasional	0.103	2.901	0.038 signifikan
H9	Kepemimpinan Kharismatik	→	Kinerja Individu	1.735	3.138	0.002 signifikan
H10	Etos Kerja	→	Komitmen Organisasional	1.998	3.411	0.001 signifikan
H11	Etos Kerja	→	Kinerja Individu	4.220	2.259	0.021 signifikan
H12	Komitmen Organisasional	→	Kinerja Individu	0.999	2.704	0.014 signifikan

Sumber: lampiran 10

Tabel 5.37 menjelaskan tentang nilai” yang dapat digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian yaitu sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh karakteristik individu terhadap etos kerja sebesar 0.196, bernilai positif, artinya jika karakteristik individu meningkat maka etos kerja akan meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.733, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.034, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.

b. Pengujian Hipotesis 2

Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh karakteristik individu terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.162, bernilai positif, artinya jika karakteristik individu meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 3.177, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.029, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional aparat desa di Pulau Lombok

c. Pengujian Hipotesis 3

Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Individu sebesar 1.198, bernilai positif, artinya jika karakteristik individu meningkat maka Kinerja Aparat Desa akan meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 3.367, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.001, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok

d. Pengujian Hipotesis 4

Budaya Lokal berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Budaya Lokal terhadap etos kerja sebesar 0.105, bernilai positif, artinya jika Budaya Lokal meningkat maka etos kerja juga meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 1.714, yang mana nilai tersebut ternyata lebih kecil dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.475, yang mana nilainya juga lebih besar dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol diterima, yang berarti bahwa Budaya Lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.

e. Pengujian Hipotesis 5

Budaya Lokal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Budaya Lokal terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.186, bernilai positif, artinya jika Budaya Lokal meningkat maka Komitmen Organisasional juga meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.365, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.015, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Budaya Lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional aparat desa di Pulau Lombok

f. Pengujian Hipotesis 6

Budaya Lokal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Budaya Lokal terhadap Kinerja Aparat Desa sebesar 0.158, bernilai positif, artinya jika Budaya Lokal meningkat maka Kinerja Aparat Desa juga meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.071, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar

dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.044, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

g. Pengujian Hipotesis 7

Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap etos kerja sebesar 0.003, bernilai positif, artinya jika Kepemimpinan Kharismatik meningkat maka etos kerja meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.901, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.038, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.

h. Pengujian Hipotesis 8

Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.103, bernilai positif, artinya jika Kepemimpinan Kharismatik meningkat maka Komitmen Organisasional meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.901, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.038, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional aparat desa di Pulau Lombok

i. Pengujian Hipotesis 9

Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja Individu sebesar 1.735, bernilai positif, artinya jika Kepemimpinan Kharismatik meningkat maka Kinerja Aparat Desa juga meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 3.138, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.001, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

j. Pengujian Hipotesis 10

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 1.998, bernilai positif, artinya jika Etos Kerja meningkat maka Komitmen Organisasional. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 3.441, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.001, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional aparat desa di Pulau Lombok.

k. Pengujian Hipotesis 11

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparat Desa sebesar 4.220, bernilai positif, artinya jika Etos Kerja meningkat maka Kinerja Aparat Desa juga meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.259, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.021, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

l. Pengujian Hipotesis 12

Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Individu, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Aparat Desa sebesar 0.999, bernilai positif, artinya jika Komitmen Organisasional meningkat maka Kinerja Aparat Desa juga meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.704, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.014, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

BAB VI

PEMBAHASAN

6.1. Pembahasan Hasil Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa, variabel-variabel tersebut telah di analisis baik secara diskriptif maupun dengan cara pengujian model. Berdasarkan hasil analisis maka di bahas lebih lanjut dengan mengkaitkan secara teoritis maupun secara empiris untuk setiap variabel sesuai dengan rumusan hipotesis penelitian.

6.1.1. Karakteristik Individu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu yang diukur dengan indikator: Kemampuan (KI1), Kepribadian (KI2), Sikap (KI3), Kepercayaan (KI4), dan Pengalaman Kerja (KI5), dimana hal ini dapat dilihat dengan nilai *Critical Ratio (CR)* dari masing-masing dimensi atau indikator tersebut lebih besar dari 2,0 ($CR > 2,0$).

Bedasarkan hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu ini telah di respons oleh Aparat Desa di Pulau Lombok dengan nilai rata-rata kategori tinggi, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang karakteristik individu dalam kategori tinggi yang memiliki nilai yang paling besar adalah item petanyan pengalaman saya memudahkan saya dalam beradaptasi dengan pekerjaan baru yang ditugaskan kepada saya dengan nilai rata-rata 4.23 (K5).

Analisis *SEM* yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten karakteristik individu telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk, disamping itu nilai *loading factor* menunjukkan bahwa dari lima indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah Kepercayaan (KI4) dengan *loading factor* sebesar 0.881.

Hasil analisis SEM menunjukan bahwa asumsi yang harus dipenuhi dalam model analisis *confirmatory factors* juga sudah baik atau fit, sehingga telah sesuai dengan data empiris yang telah digunakan dalam penelitian ini.

6.1.2. Budaya Lokal

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya lokal yang diukur dengan indikator: Tataan Lembaga (BL1), Norma yang dianut (BL2), Peraturan (BL3), Iklim (BL4), dan Kepercayaan (BL5), dimana hal ini dapat dilihat dengan nilai *Critical Ratio (CR)* dari msing-masing dimensi atau indikator tersebut lebih besar dari 2,0 ($CR > 2,0$).

Berdasarkan hasil analisis diskriptif tentang budaya lokal menunjukkan bahwa variabel budaya lokal ini telah di respons oleh aparat desa dengan nilai rata-rata dalam kategori tinggi, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang budaya lokal pada Aparat Desa di Pulau Lombok telah disetujui mereka dalam kategori tinggi, indikasinya bahwa Aparat Desa di Pulau Lombok telah memiliki budaya lokal yang dapat membantu Aparat Desa di Pulau Lombok untuk mencapai tujuan, keunikan dari budaya lokal yang telah dilaksanakan oleh Aparat Desa di Pulau Lombok. Dari berbagai pernyataan yang diajukan sebagai indikator budaya lokal, aspek yang paling tinggi adalah bahwa saya mentaati peraturan dalam melaksanakan setiap pekerjaan (BL3) dengan nilai rata 4.17 yaitu dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten budaya lokal telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk karena semua nilai *loading factor* mendapatkan nilai diatas 0,50, sedangkan nilai *loading factor* juga menunjukkan bahwa dari lima indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah Tatanan Lembaga (BL1) dengan *loading factor* sebesar 0.790.

Hasil analisis SEM menunjukan bahwa asumsi yang harus dipenuhi dalam model analisis *confirmatory factors* juga sudah baik atau fit, sehingga telah sesuai dengan data empiris yang telah digunakan dalam penelitian ini.

6.1.3. Kepemimpinan Kharismatik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kharismatik yang diukur dengan indikator : Percaya Diri (KK1), Hubungan (KK2), Kemampuan (KK3), Keteladanan (KK4), Kepekaan lingkungan (KK5) dan Kepercayaan diri (KK6), dimana halini dapat dilihat dengan nilai *Critical Ratio (CR)* dari masing-masing dimensi atau indikator tersebut lebih besar dari 2,0 ($CR > 2,0$).

Berdasarkan nilai analisis diskriptif tentang kepemimpinan kharismatik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kharismatik ini telah di respons oleh Aparat Desa di Pulau Lombok dengan nilai rata-rata dalam kategori tinggi, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang kepemimpinan kharismatik pada Aparat Desa di Pulau Lombok telah disetujui mereka dalam kategori tinggi, indikasinya bahwa pemimpin Aparat Desa di Pulau Lombok telah memiliki kepemimpinan kharismatik, yang dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan, pimpinan-pimpinan yang kharismatik mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat

lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut. Dari berbagaimacam pernyataan yang diajukan sebagai indikator kepemimpinan kharismatik, aspek yang paling tinggi adalah bahwa pimpinan menjadi teladan bagi bawahan mentaati tata tertib yang disepakati bersama (KK4) dengan nilai rata-rata 4.32 yaitu dalam kategori Sangat Tinggi. Berdasarkan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten kepemimpinan kharismatik telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk karena semua nilai *loading factor* mendapatkan nilai diatas 0,50, Sedangkan nilai *loading factor* telah menunjukkan bahwa dari lima indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah Kemampuan (KK3) dengan *loading factor* sebesar 0.798.

Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa asumsi yang harus dipenuhi dalam model analisis *confirmatory factors* juga sudah baik atau fit, sehingga telah sesuai dengan data empiris yang telah digunakan dalam penelitian ini.

6.1.4. Etos Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja yang diukur dengan indikator : Kerja adalah rahmat (EK1), Kerja adalah amanah (EK2), Kerja adalah panggilan (EK3), Kerja adalah aktualisasi (EK4), Kerja adalah ibadah (EK5), Kerja adalah seni (EK6), Kerja adalah kehormatan (EK7), dan Kerja adalah pelayanan (EK8), dimana hal ini dapat dilihat dengan nilai *Critical Ratio* (CR) dari masing-masing dimensi atau indikator tersebut lebih besar dari 2,0 ($CR > 2,0$).

Berdasarkan hasil analisis diskriptif tentang variabel Etos Kerja menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja ini telah direspons oleh Aparat Desa di Pulau Lombok dengan nilai rata dalam kategori tinggi, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang implementasi Etos Kerja di Aparat Desa di Pulau Lombok telah disetujui meraka dalam kategori tinggi, indikasinya bahwa Aparat Desa di Pulau Lombok telah mengaplikasikan Etos Kerja dengan baik, dimana dari semua pernyataan yang diajukan dan mendapatkan nilai tertinggi adalah Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dari pekerjaan saya (EK7) dengan nilai rata-rata 4.11 yaitu dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil analisis SEM menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten Etos Kerja telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk karena semua nilai *loading factor* mendapatkan nilai diatas 0,50, Sedangkan nilai *loading factor* telah menunjukkan bahwa dari lima indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah Kerja adalah aktualisasi diri (EK4) dengan *loading factor* sebesar 0.892.

Hasil analisis SEM juga menunjukkan bahwa asumsi yang harus dipenuhi dalam membuat model analisis *confirmatory factors* juga sudah baik atau fit,

sehingga model telah sesuai dengan data empiris yang telah didapatkan dalam penelitian ini.

6.1.5. Komitmen Organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional yang diukur dengan indikator: Komitmen afektif (KO1), Komitmen berkelanjutan (KO2), dan Komitmen normatif (KO3, dimana hal ini dapat dilihat dengan nilai *Critical Ratio (CR)* dari masing-masing dimensi atau indikator tersebut lebih besar dari 2,0 ($CR > 2,0$).

Berdasarkan hasil analisis diskriptif menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional ini telah direspons oleh Aparat Desa di Pulau Lombok dengan nilai rata-rata kategori tinggi, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang komitmen organisasional Aparat Desa di Pulau Lombok telah diakui bahwa mereka memiliki komitmen organisasional dalam kategori tinggi, indikasinya bahwa variabel komitmen organisasional yang dimiliki Aparat Desa di Pulau Lombok memiliki komitmen untuk mengembangkan, setia serta peduli terhadap organisasi.

Analisis *SEM* yang dilakukan menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten komitmen organisasional telah memenuhi persyaratan dalam pengujian validitas konvergen dan reliabilitas konstruk, disamping itu asumsi yang harus dipenuhi dalam membuat model dalam analisis *confirmatory factors* juga sudah baik atau fit, sehingga model yang dihasilkan melalui penelitian ini telah sesuai dengan data atau model telah fit. Sedangkan nilai *loading factor* menunjukkan bahwa tiga dari indikator yang memiliki nilai yang paling besar adalah Normatif (KO3) dengan *loading factor* sebesar 0.536.

Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa asumsi yang harus dipenuhi dalam model analisis *confirmatory factors* juga sudah baik atau fit, sehingga telah sesuai dengan data empiris yang telah digunakan dalam penelitian ini.

6.1.6. Kinerja Aparat Desa (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa asumsi yang harus dipenuhi variabel kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok diukur dengan indikator: Kuantitas kerja (KA1), Kualitas kerja (KA2), Ketepatan Waktu Kerja (KA3), Kerja sama (KA4) dan Integritas (KA5), dimana hal ini dapat dilihat dengan nilai *Critical Ratio (CR)* dari masing-masing dimensi atau indikator tersebut lebih besar dari 2,0 ($CR > 2,0$).

Berdasarkan hasil analisis diskriptif tentang Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok telah direspons dalam penelitian ini dengan nilai rata-rata dalam kategori sangat tinggi, ini berarti bahwa butir-butir pernyataan yang diajukan tentang kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok telah diakui oleh mereka dalam kategori sangat tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Aparat Desa di Pulau Lombok telah mencapai

kinerja dengan katagori sangat baik, hal ini ditunjukkan oleh beberapa jawaban pilihan terhadap pernyataan yang diajukan dan yang mendapat nilai tertinggi adalah Saya berbagi informasi dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan (KA4) dengan nilai rata-rata 4.31 yaitu dalam kategori Tinggi.

Berdasarkan hasil analisis SEM menunjukan bahwa semua indikator yang digunakan dalam membentuk variabel laten kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok telah memenuhi persyaratan berdasarkan hasil pengujian validitas konvergen dan realibitas konsruk karena semua nilai *loading faktor* mendapatkan nilai diatas 0,50, sedangkan 5 (lima) indikator yang memiliki nilai *loading factor* yang paling besar adalah aspek Integritas (KA1) dengan *loading factor* sebesar 0.847.

Hasil analisis SEM menunjukan bahwa asumsi yang harus dipenuhi dalam model analisis *confirmatory factors* jga sudah baik atau fit, sehingga telah sesuai dengan data empiris yang telah digunakan dalam penelitian ini.

6.2 Pembahasan Hasil Studi

Pembahasan pada bab ini berupaya untuk menjawab dan menganalisis rumusan berdasarkan koefisien jalur regresi (*standar dized regression*) berdasarkan hasil uji signifikasi yang telah dilakukan, akan dibahas apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan didukung dengan fakta atau ditolak, dengan menggunakan penjelasan tentang makna teoritas dan emperis. Hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab 5, akan dibahas relevansinya dengan teori-teori yang ada dan penelitian terdahulu serta fakta-fakta emperis dilapangan. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat mengungkapkan temuan-temuan teoritis dan fakta-fakta emperis sehingga diperoleh suatu konstruk teori baru atau pengembangan dari teori yang telah ada.

6.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis AMOS yang adapat dilihat pada lampiran 10 dan disajikan pada tabel tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengharuh karakteristik individu terhadap etos kerja sebesar 0.196, bernilai positif, artinya jika karakteristik individu meningkat maka etos kerja akan meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 2.733, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probaibilitas sebesar 0.034, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja aparat desa di Pulau Lombok.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi karakteristik individu baik secara Kemampuan, Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, dan Pengalaman Kerja, akan mendorong Aparat Desa memiliki etos kerja untuk pencapaian tujuan

organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Wandy Zulkarnaen (2012) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan etos kerja berpengaruh signifikan dengan etos kerja. Demikian juga hasil penelitian (Dyne dan Graham 2005), bahwa antara karakteristik individu dan etos kerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan.

6.2.2 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis AMOS pada lampiran 10 dan disajikan pada tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengaruh karakteristik individu terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.162, bernilai positif, artinya jika karakteristik individu meningkat maka Komitmen Organisasional akan meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 3.177, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.029, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional aparat desa di Pulau Lombok.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi karakteristik individu baik secara Kemampuan, Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, dan Pengalaman Kerja, untuk mendorong Aparat Desa memiliki komitmen organisasional untuk pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ully Tampubolon, Liosten Rianna Roosida (2007) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap dengan komitmen organisasional. Demikian juga hasil penelitian Akinyemi, B.O. (2014) bahwa antara komitmen organisasional dan karakteristik individu di dapatkan hubungan yang kuat dan signifikan.

6.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil analisis AMOS pada lampiran 10 dan disajikan pada tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Aparat Desa sebesar 1.198, bernilai positif, artinya jika karakteristik individu meningkat maka Kinerja Aparat Desa akan meningkat. Kemudian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 3.367, yang mana nilai tersebut ternyata lebih besar dibandingkan dengan nilai *Z-score* sebesar 1,96. Selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.001, yang mana nilainya juga lebih kecil dari taraf nyata 0.05. Oleh karena itu hipotesis nol dapat ditolak, yang berarti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok

Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi karakteristik individu baik secara Kemampuan, Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, dan Pengalaman Kerja, untuk mendorong Aparat Desa memiliki kinerja untuk pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mathiue & Zajac, (1990), Robbins (2006:46) dan mendukung hasil penelitiannya Djamaludin, Musa (2008) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan pengaruh terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Karim, A Kahar (2006) bahwa antara karakteristik individu dengan kinerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan, juga mendukung hasil penelitian Hidayah, Abdul Kholik (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6.2.4 Pengaruh Budaya Lokal terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis AMOS pada tabel 5.37 diketahui bahwa Budaya Lokal (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Etos Kerja hal ini di tunjukkan oleh nilai *Standardized Regression* sebesar 0.105 ini berarti bahwa Budaya Lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap Etos Kerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini juga di tunjukkan oleh nilai-nilai *Critical Ratio* sebesar 1.174 menunjukkan angka yang lebih kecil dari *Z-score* 1,96, serta angka *probability* signifikansi menunjukkan angka 0.475 atau di atas 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap Etos Kerja diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Lokal meliputi tatanan lembaga, norma yang dianut, peraturan, iklim dan kepercayaan berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja, hal ini disebabkan karena ketaatan mereka terhadap budaya lokal lebih dominan terhadap etos kerja ini dapat dilihat dari apabila ada kegiatan upacara adat di desa setempat kecendrungan meninggalkan kerja sering terjadi. Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Sinamo (2009) dan Tampubolon (2007).

6.2.5 Pengaruh Budaya Lokal terhadap Komitmen Organisasional Aparat Desa

Berdasarkan hasil analisis AMOS tabel 5.37 diketahui bahwa Budaya Lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional, hal ini ditunjukkan oleh nilai *Standardized Regression* sebesar 0.186 ini berarti bahwa Budaya Lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini juga ditunjukkan oleh nilai *Critical Ratio* sebesar 1.164 menunjukkan angka 0.030 atau dibawah 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Lokal berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional Aparat Desa di Pulau Lombok diterima.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini mengonfirmasi teori Swe-Khaing (2003) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Surya, Ida Bagus Ketut, (2014), bahwa Budaya Lokal berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional.

6.2.6 Pengaruh Budaya Lokal terhadap Kinerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel tabel 5.37, diketahui bahwa Budaya Lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini didukung oleh hasil nilai *loading* menunjukkan angka sebesar 0.262 dan nilai *Critical Ratio* sebesar 3.363 menunjukkan angka yang lebih besar dari Z-score 1,96, serta angka probabilitas signifikansi menunjukkan angka 0. 003 atau dibawah 0,05 sehingga hipotesis di terima.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mochammad (2016) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Vera Maulina Mochammad (2016), yang membuktikan bahwa budaya berpengaruh positif terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Penelitian ini juga mendukung hasil temuannya Musa Djamaludin (2008) dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan Budaya Lokal terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Vera Maulina Mochammad (2016), Yohanes Rante (2010), yang menemukan bahwa Budaya Lokal yang meliputi tatanan lembaga, norma yang dianut, peraturan, iklim dan kepercayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok dengan indikator meliputi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, biaya yang efisien, kebutuhan akan kepercayaan diri.

6.2.7 Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Etos Kerja

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Etos Kerja sebesar 0.003, artinya jika Kepemimpinan Kharismatik naik maka Etos Kerja hanya akan naik sebesar 0.270. Nilai *Critical Ratio* menunjukkan angka sebesar 2,071 lebih besar dari 1,96 dan angka probabilitas sebesar 0,44 menunjukkan angka dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kharismatik terhadap Etos Kerja, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Etos Kerja diterima.

Kepemimpinan Kharismatik menunjukkan bahwa tanggung jawab utama dari seorang pimpinan organisasi adalah mengarahkan bawahannya kearah

pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategi dan sasaran-sasaran Zaccaro & Klimoski (2001). Hal ini mengindikasikan bahwa Kepemimpinan Kharismatik mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini penting bagi Aparat Desa mengingat Aparat Desa saat ini dituntut untuk bisa mencapai target atau sasaran kinerja yang telah ditetapkan karena penentuan target yang akan dicapai oleh seorang Aparat Desa dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Dengan demikian diperlukan arahan dari pimpinan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori Zaccaro & Klimoski (2001) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh H. Sahabuddin (2011) bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh terhadap etos kerja. Demikian juga hasil Lengkon (2006) salah satunya menunjukkan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Kharismatik kepala sekolah terhadap perilaku ekstra peran guru. Artinya Kepemimpinan Kharismatik secara tidak langsung berpengaruh terhadap Etos Kerja.

6.2.8 Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Komitmen Organisasional sebesar 0.103, artinya jika Kepemimpinan Kharismatik naik maka Komitmen Organisasional naik. Nilai *Critical Ratio* menunjukkan angka sebesar 2,901 lebih besar dari 1,96 dan angka probabilitas sebesar 0,038 menunjukkan angka dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kharismatik terhadap Komitmen Organisasional, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional diterima.

Kepemimpinan Kharismatik menunjukkan bahwa tanggung jawab utama dari seorang pimpinan organisasi adalah mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategi dan sasaran-sasaran Zaccaro & Klimoski (2001). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan-pimpinan Kharismatik mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini penting bagi Aparat Desa mengingat Aparat Desa saat ini dituntut untuk bisa mencapai target atau sasaran kinerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi Zaccaro & Klimoski (2001) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014) bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga dengan hasil penelitian Indica (2013) dalam penelitiannya juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap komitmen karyawan.

6.2.9 Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja sebesar 1.735, artinya jika Kepemimpinan Kharismatik naik maka Kinerja juga akan naik. Nilai *Critical Ratio* menunjukkan angka sebesar 3.183 lebih besar dari 1,96 dan angka probabilitas sebesar 0,002 menunjukkan angka dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kepemimpinan Kharismatik terhadap Kinerja, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja diterima.

Kepemimpinan Kharismatik menunjukkan bahwa tanggung jawab utama dari seorang pimpinan organisasi adalah mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategi dan sasaran-sasaran Zaccaro & Klimoski (2001). Hal ini mengindikasikan bahwa pimpinan-pimpinan Kharismatik mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendiseminasi dan mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini penting bagi Aparat Desa mengingat Aparat Desa saat ini dituntut untuk bisa mencapai target atau sasaran kinerja yang telah ditetapkan oleh karena itu diperlukan arahan dari pimpinan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori House (1977) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014) bahwa Kepemimpinan Kharismatik berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil penelitian Basir (2013), dengan menggunakan pengujian program SmartPLS dapat diketahui terdapat pengaruh kepemimpinan kharismatik terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Michaelis, Stegmaier dan Sonntag (2009) bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6.2.10 Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien *standardized regression* pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional sebesar 1.998, artinya jika Etos Kerja naik maka Komitmen Organisasional juga

akan naik. Nilai *Critical Ratio* menunjukkan angka sebesar 3.411 lebih besar dari 1,96 dan angka probabilitas sebesar 0,001 menunjukkan angka dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional. Hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional diterima.

Komitmen organisasi yang disampaikan oleh Luthans (2006:246) merupakan sikap loyal dari pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses bagi anggota organisasi yang menghasilkan keberhasilan bagi organisasi tersebut dimasa yang akan datang, disamping itu komitmen juga diartikan sebagai suatu tingkatan atau tahap dimana pegawai mampu untuk memahami tujuan organisasi dan berharap untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi (Robbins (2006:60).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2015) yang berjudul “Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu”. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Marsalia Indica (2015) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dapat memediasi pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini dapat kita ketahui bahwa variabel komitmen organisasional sebagai variabel intervening mampu menguatkan pengaruh etos kerja islami terhadap kinerja karyawan.

6.2.11 Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien standardized regression pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Aparat Desa sebesar 4.220, artinya jika Etos Kerja naik maka Kinerja Aparat Desa juga akan naik. Nilai *Critical Ratio* menunjukkan angka sebesar 2.259 lebih besar dari 1,96 dan angka probabilitas sebesar 0,021 menunjukkan angka dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kinerja Aparat Desa, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa diterima.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Jansen H. Sinamo (2002) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Ruby Cahyadi (2014), Raynald Karauan dkk (2015). yang membuktikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

6.2.12 Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok

Berdasarkan hasil analisis AMOS Tabel 5.37 diketahui bahwa Nilai koefisien standardized regression pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Aparat Desa sebesar 0.999, artinya jika Komitmen Organisasional naik

maka Kinerja Aparat Desa juga akan naik. Nilai *Critical Ratio* menunjukkan angka sebesar 2.704 lebih besar dari 1,96 dan angka probabilitas sebesar 0,014 menunjukkan angka dibawah 0,05 dan dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kinerja Aparat Desa, jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa diterima.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini mendukung beberapa hasil penelitian, Penelitian yang telah dilakukan oleh Husnawati (2011) menunjukkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat ditingkatkan melalui tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga mendukung hasil temuannya Musa Djamaludin (2008) dimana hasil penelitiannya menunjukan bahwa ada pengaruh signifikan komitmen organisasional kinerja pegawai. Penelitian Husnawati (2011) menunjukkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan dapat ditingkatkan melalui tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Penelitian lain yang juga mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Jacky (2015) yang menyatakan bahwa secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori Luthans (2006), Verawati dan Utomo (2011), dan mendukung hasil penelitian Musa Djamaluddin (2008), H.Sahabudin (2011), Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016).

6.3 Temuan Penelitian

6.3.1 Temuan Teoritik

Berdasarkan hasil analisis data, ada beberapa temuan teoritik yang di hasilkan dalam penelitian ini, yaitu:

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Ini berarti bahwa tinggi rendahnya karakteristik individu yang terdiri dari Kemampuan, Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, dan Pengalaman Kerja, dapat berpengaruh terhadap perilaku suka membantu rekan kerja, meringankan beban rekan kerja, mematuhi aturan dan prosedur kerja, keterlibatan dalam fungsi organisasi dan memiliki sikap positif/kemauan untuk bertoleransi tanpa keluhan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi, dengan begitu Aparat Desa di Pulau Lombok cenderung memiliki kepuasan yang dapat meningkatkan kinerja

mereka.

Penelitian ini menemukan bahwa budaya lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja, akan tetapi budaya lokal berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Ini berarti bahwa budaya lokal *tidak* perlu diterapkan terhadap Aparat Desa karena tidak dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Ini berarti bahwa kepemimpinan kharismatik perlu diterapkan terhadap Aparat Desa sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini menemukan bahwa penerapan etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Ini berarti bahwa etos kerja perlu diterapkan terhadap Aparat Desa sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap etos kerja dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti bahwa perilaku komitmen secara afektif, kontiyu dan normatif terhadap organisasi sangat penting memiliki oleh setiap Aparat Desa di Pulau Lombok, karena komitmen organisasional ini memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Temuan lain penelitian adalah bahwa karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional, berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Ini berarti bahwa kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok yang memiliki karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional akan dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

6.3.2 Temuan Empirik

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan, ada beberapa temuan empirik yang berhasil diungkapkan, yakni :

Penelitian ini menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa karakteristik individu yang meliputi Kemampuan, Kepribadian, Sikap, Kepercayaan, dan Pengalaman Kerja, ini perlu diperhatikan dalam mengelola Aparat Desa di Pulau Lombok karena dengan karakteristik individu maka akan dapat meningkatkan etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok secara optimal.

Penelitian ini menemukan bahwa budaya lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja dan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa budaya lokal yang meliputi tatanan Lembaga, norma yang dianut, peraturan, iklim dan kepercayaan, ini perlu diperhatikan sehingga kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok menjadi optimal.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa kepemimpinan kharismatik yang meliputi percaya diri, hubungan, kemampuan, keteladanan, kepekaan lingkungan dan kepercayaan diri dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Penelitian ini menemukan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa etos kerja yang meliputi kerja adalah ramat, kerja adalah amanah, kerja adalah panggilan, kerja adalah aktualisasi diri, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan dan kerja adalah pelayanan dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau.

Penelitian ini menemukan bahwa komitmen organisasional yang terdiri 3 (tiga) dimensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. Hal ini berarti dapat dibenarkan bahwa 3 dimensi dari komitmen organisasional tersebut harus diterapkan di lembaga pemerintahan yakni: *affective*, *continuance* dan *normatif* dengan begitu dapat meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

6.4 Implikasi penelitian

6.4.1 Implikasi teoritik

Hasil penelitian dapat dianggap sebagai pengembangan teori perilaku organisasi khususnya berkaitan dengan beberapa materi karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Wandy Zulkarnaen (2012) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan etos kerja berpengaruh signifikan dengan etos kerja. Demikian juga hasil penelitian (Dyne dan Graham 2005), bahwa antara karakteristik individu dan etos kerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Uly Tampubolon, Liosten Rianna Roosida (2007) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap dengan komitmen organisasional. Demikian juga hasil penelitian Akinyemi,

B.O. (2014) bahwa antara komitmen organisasional dan karakteristik individu di dapatkan hubungan yang kuat dan signifikan.

Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitiannya Djamaludin, Musa (2008) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Karim, A Kahar (2006) bahwa antara karakteristik individu dengan kinerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan. Dan juga mendukung hasil penelitian Hidayah, Abdul Kholik (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Budaya lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori Mc Clelland yang menyatakan kebutuhan untuk berprestasi selalu berkaitan dengan pertumbuhan ekonomi yang dalam dunia kerja mempengaruhi semangat dan motivasi serta etos kerja (1984).

Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Swe-Khaing (2003), Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Surya, Ida Bagus Ketut, (2014).

Budaya lokal berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mochammad (2016). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Vera Maulina Mochammad (2016), Yohanes Rante (2010).

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Zaccaro & Klimoski (2001). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh H. Sahabuddin (2011) dan Lengkong (2006).

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Zaccaro & Klimoski (2001). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Michael Hendrik Santoso (2014), Nana Zaha (2015), Adhi Kresna Yuliawan (2014).

Kepemimpinan kharismatik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Luthan (2006), Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ivan Reinaldo (2013), Nurman (2009), Andeas Jidon Watkaat (2012)

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan Luthans (2006) dan

(Robbins (2006). Hasil pnelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2015) dan I Wayan Marsalia Indica (2015).

Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori Tasmara (2002) dan mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Ruby Cahyadi (2014), Raynald Karauan dkk 2015).

Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, hasil penelitian ini mendukung dengan teori Luthans (2006), Verawati dan Utomo (2011), dan mendukung hasil penelitian Musa Djamaluddin (2008), H.Sahabudin (2011), Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016).

6.4.2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok yang terdiri dari kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerjasam dan intergeritas Aparat Desa di Pulau Lombok termasuk dalam kategori sangat tinggi, temuan dalam penelitian ini membawa implikasi secara empirik bahwa karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional bisa meningkatkan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh Aparat Desa di Pulau Lombok mendapatkan penilaian dalam ketegori tinggi. Kodisi yang telah dicapai tersebut perlu dipertahankan dan bahkan lebih ditingkatkan.

Meskipun kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok sudah berada dalam kategori sangat tinggi, hal ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan lagi, mengingat bahwa penerapan dan implementasi beberapa faktor ditingkatkan lagi, mengingat bahwa penerapan dan implementasi beberapa faktor yaang mendorong dan memengaruhi kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok seperti karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional masih bisa dioptimalkan dalam pelaksanaannya, mengingatkan peran Aparat Desa di Pulau Lombok dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat maka diperlukan kerasama dalam mecapai tujuan.

6.4.3. Implikasi Terhadap Pengembangan Ilmu Ekonomi

Pembangunan dipedesaan diperlukan untuk memperkuat kerangka pembangunan Nasional. Berhasilnya pembangunan yang dilaksanakan didesa tentu harus mendapat dukungan yang kuat dari aparat pemerintah Desa dan masyarakat. Dimana pemerintah desa sebagai pelayan masyarakat harus

memiliki kemampuan yang optimal yang dapat mendukung kegiatan penyelenggaraan pemerintahan desa dan pembangunan. Kemampuan optimal tersebut dapat dilihat dari peningkatan kinerja aparat pemerintah Desa. Hasil penelitian ini memberikan implikasi terhadap pembangunan pedesaan terutama mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu, budaya lokal, kepemimpinan kharismatik, etos kerja dan komitmen organisasional dimana variabel-variabel tersebut ternyata dapat digunakan sebagai alat untuk mengingatkan kerja Aparat Desa di Pulau Lombok, karena hal ini bisa diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan desa dan ini akan sangat bermanfaat dalam pencapaian kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok dengan efisien dan efektif.

BAB VII PENUTUP

7.1. Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, telaah pustaka, hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Wandy Zulkarnaen (2012) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu dengan etos kerja berpengaruh signifikan dengan etos kerja. Demikian juga hasil penelitian (Dyne dan Graham 2005), bahwa antara karakteristik individu dan etos kerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan
2. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Uly Tampubolon, Liosten Rianna Roosida (2007) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap dengan komitmen organisasional. Demikian juga hasil penelitian Akinyemi, B.O. (2014) bahwa antara komitmen organisasional dan karakteristik individu didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan.
3. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitiannya Djamaludin, Musa (2008) yang menyatakan bahwa hubungan antara karakteristik individu menunjukkan signifikansi pengaruh terhadap kinerja. Demikian juga hasil penelitian Karim, A Kahar (2006) bahwa antara karakteristik individu dengan kinerja didapatkan hubungan yang kuat dan signifikan. Dan juga mendukung hasil penelitian Hidayah, Abdul Kholik (2014) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Budaya lokal berpengaruh tidak signifikan terhadap etos kerja, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini tidak dapat mengonfirmasi teori Sinamo (2009) dan berbeda dengan hasil penelitian Tampubolon (2007).
5. Budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Swe-Khaing (2003), Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Surya, Ida Bagus Ketut, (2014).

6. Budaya lokal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Mochammad (2016). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Vera Maulina Mochammad (2016), Yohanes Rante (2010).
7. Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Zaccaro & Klimoski (2001). Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh H. Sahabuddin (2011) dan Lengkong (2006).
8. Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Zaccaro & Klimoski (2001). Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Indica (2013), Nana Zaha (2015), Adhi Kresna Yuliawan (2014).
9. Kepemimpinan kharismatik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Luthan (2006), Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Ivan Reinaldo (2013), Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014), Basir (2013) dan Michaelis, Stegmaier dan Sonntag (2009).
10. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi Luthans (2006) dan (Robbins (2006). Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Salsabil Maulidia Luthfia (2015) dan I Wayan Marsalia Indica (2015).
11. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat desa di Pulau Lombok, dengan demikian bahwa hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Tasmara (2002) dan mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelitian Ruby Cahyadi (2014), Raynald Karauan dkk 2015).
12. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori Luthans (2006), Verawati dan Utomo (2011), dan mendukung hasil penelitian Musa Djamaluddin (2008), H.Sahabudin (2011), Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), Titik Nuroini Rahayuningsih dkk (2016).

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan penting sebagai berikut:

Karakteristik individu suatu variabel yang perlu dipertahankan karena merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok indikasinya adalah dalam menyelesaikan masalah yang ada dalam

pekerjaan, memiliki Karakteristik individu yang tinggi sehingga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Budaya lokal suatu variabel yang perlu dipertahankan karena merupakan variabel yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok indikasinya dengan memiliki budaya lokal yang kuat sehingga sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

Kepemimpinan kharismatik bisa menjadi salah satu model kepemimpinan yang bisa ditetapkan pada pemerintah desa di Pulau Lombok karena dengan model kepemimpinan ini pemimpin mampu membangun hubungan dengan pengikutnya sedemikian rupa sehingga mereka dapat lebih mudah untuk mendominasi dan mengimplementasikan tujuan” strategis dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Dan model kepemimpinan ini bisa membuat Aparat Desa di Pulau Lombok lebih puas sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal.

Etos kerja penting karena merupakan keteguhan Aparat Desa di Pulau Lombok sehingga Aparat Desa di Pulau Lombok memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Komitmen organisasional penting karena merupakan keteguhan Aparat Desa terhadap perilaku yang mengundang afektif, kontinyu dan normatif sehingga Aparat Desa di Pulau Lombok memiliki kinerja yang lebih tinggi.

7.2. Saran

7.2.1. Saran Untuk Aparat Desa

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka beberapa hal yang disarankan kepada Aparat Desa di Pulau Lombok agar lebih bisa meningkatkan kinerja, antara lain adalah :

Sesuai dengan hasil penelitian bahwa Kepemimpinan kharismatik merupakan variabel yang berpengaruh tertinggi terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok, indikasinya bahwa aparatur Aparat Desa di Pulau Lombok telah memiliki kepemimpinan kharismatik yang dapat membantu Aparat Desa untuk mencapai tujuan, keunikan dari kepemimpinan kharismatik yang telah dilaksanakan oleh Aparat Desa adalah para pemimpin telah memiliki visi dan misi yang jelas sehingga para bawahan mudah untuk menjalankan amanah dengan baik termotivasi dan adanya kemandirian dalam berfikir, kreatif dan inovatif sehingga dapat mewujudkan kinerja yang lebih tinggi.

Peningkatan Kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok juga sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, budaya lokal, etos kerja dan komitmen organisasional.

7.2.2. Saran Untuk Mengambil kebijakan

Berdasarkan temuan bahwa perilaku Aparat Desa di Pulau Lombok merupakan hal yang sangat penting, maka pengembangan perilaku sumber daya manusia perlu diutamakan, karena sesuai dengan tugas Aparat Desa sebagai *public*

service atau pelayanan terhadap masyarakat maka perilaku merupakan hal yang utama yang harus dikembangkan untuk itu saran untk pengambilan kebijakan dalam hal ini pemerintah kabupaten dapat memberikan pembinaan sehingga demi pencapaian kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok yang lebih baikn .

7.2.3. Saran Untuk Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian serupa ini seyogyanya dapat menggunakan variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini sehingga memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad Moh. 1991. *Kepemimpinan efektif dalam perusahaan*, yogyakarta libety.
- Akinyemi, B.O. (2014), "*Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure and Education*"
- Alwi Suddin (2009), "*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, iklim Organisasi dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja, organizational citizenship behavior (OCB) dan kinerja pegawai pemerintah Kabupaten Sragen*."
- Andira dan Budiarto Subroto, 2003, *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Transformasional dan transaksional terhadap Kinerja Pegawai Baris Depan Jasa Perusahaan*, Artikel ini diakses pada tanggal 5 Juni 2014 di www.digilib.unsri.ac.id.
- Adhi Krisna Yuliawan dan I Wayan Gede Supartha (2014), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar)*
- Ajang Marselinus, 2015. Peran Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Desa di Desa Ujoh Bilang Kecamatan Long Bagun Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Ilmu Pemerintahan* Vol.3 No.4 1871-1884.
- Akinyemi, B.O. (2014) Melakukan penilitan dengan judul *Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure and Education*. Tujuan penelitian Mengetahui pengaruh karakteristik individu (usia, tingkat pendidikan dan masa kerja) terhadap komitmen organisasional khususnya di negara berkembang
- Avolio, B et al. (2004). *Transformational Leadership and Org anizational Commitment : Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance*. *Journal of Organizational Behavior*, Vol.25, No.8, pp.951-968.
- Ayok Fatnuriawan, (2014) melakukan penelitian berjudul "*Kinerja Aparat*

Pemerintah Desa Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik di Desa Puhjarak Kecamatan Plemahan Kabupaten Kediri”.

- Basir, Barthos, 2013. *Manajemen Kearsipan* (Cetakan Keenam). Jakarta: Bumi Aksara.
- Bass, B., & Avolio, B. (1990). *From transactional to transformational leadership: learning to share the vision*. *Organizational Dynamics* (18), 19-31.
- Chrisienty (2015) *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan Di Cv Sinar Plasindo*.
- Dawish, A. Yousef, 2000, *Oganizational Komitmen : a mediato of the Relationships of leadership Behavior at Work : Organizational elationship Behavior ith job Statisfication and Performance in a new Westen Country*, *Journal of Managerial Psykology*, Vol.5 No.1.2000,pp.6-28.
- Davis, K, 1981, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, McGraw-Hill Publishing Company, Ltd. New Delhi.
- Deasler, Garry. 1997, *Manajemen Sumbe Daya Manusia*, PT. Perhindo Jakarta.
- Dewi, Ega Manuati. (2002). *Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?* Makalah. Universitas Udayana. Bali.
- Djamaluddin Musa, (2008). *“Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur*
- Dyne, V.L dan Graham, J.W. 2005. *Organizational Citizenship Behavior, Construct Redefinition Measurement and Validation*. *Academy Management Journal*. 37, (4),765-802. Terjemahan.Tersedia pada <http://jurnal-online.um.ac.id/.../artikel/pdf> (diakses tanggal 29 Oktober 2014).
- Dwyer, Robert F., Paul H.Schur, 1987, *“Developing Buyer-Seller Gibson, et al. 1995. organisasi dan manajemen*, Edisi keempat, Jakarta: Erlangga.
- Fatnuriawan Ayok, 2014. *Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Publik di Desa Puhjarak Kecamatan*

Plemahan Kabupaten Kediri. Universitas Negeri Malang.

- Ferdinand, Agusty Djamaluddin Musa, (2008). *“Pengaruh Komitmen Organisasional, 2002, Struktur Equaton Modelling dalam Penelitian Manajemen* , Cetakan pertama, BP UNDIP, Semaang.
- Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014), *“Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions*, Nigeria.
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offse
- Gibson, Ivancevich & Donnelly. (2003). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Husnawati, A. (2011). *Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening* pada Perum Pegadaian Semarang.
- Hair, J. F.Jr.et.al. 2010. *Multivariate DataAnalysis*. 7 th edition. N. J : Prentice Hall
- House, R.J., *Exchange and Charismatic theories of leadhershhip*, 1985.
- Hardiyanti Hendrik (2014), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Kumala Motor Sejahtera Abadi Kendari)*
- Hartanto, F. M., (2008), *“Paradigma Baru Manajemen Indonesia, Menciptakan nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani”*, Bandung : Pustaka Mizan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.
- H. Sahabuddin (2011), melakukan penelitian yang berjudul *“Pengaruh Komitmen dan Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai”*
- Indica,I. (2013). *Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan*

transformasional terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (Studi Pada Waroeng STIKE And Shake di kotaMalang). Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB,1 (2)

Ivan Reinaldo, Hanindra Yudistian (2013), *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karindo Alkestron”*.

Ivancevich John M. et al, 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ke-7. Penerbit Pustaka Bisnis Global, Yogyakarta: .

Indica I Wayan Marsalia (2015), *“Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang”*.

Johnson, MP. 1973, *Comitmen : A Conseptual Structure and Emperical Application*, *“Sociologycal Quarterly*, 14,295-406.

Khaing, Swe. 2003. *Individual Characteristics and Job Satisfaction : Measuring Relationship Described In A Job Satisfaction Tripod Framework* School of Management, Curtin University of Technology (January 21st, 2008), Available from URL : [http : //cbs.curtin.edu.au](http://cbs.curtin.edu.au)

Kalangie NS, 1994. *Kebudayaan dan Kesehatan (Pengembangan Pelayanan Kesehatan Primer melalui Pendekatan Sosial Budaya)*, Jakarta : PT Kesaint Blanc Indah Corp.

Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan: untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Cetakan Kedua.

Koentjoroningrat. 1985. *Pengantar Ilmu Antropologi* (Edisi ke-5). Jakarta: Aksara Baru. Ke-5, 1985

Koentjaraningrat, 2003. *Pengantar Antropologi*. PT. Aksara Baru, Jakarta.

Kreitner, Robert dan Kinichi 1998. *Organization Behavior*, Irwin mc. Graw-Hill, Boston.

- Kreitner, Robert. & Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi (Organization Behavior)* diterjemahkan oleh: Erly Suandy. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Kotter, John P. Heskett, James L, 1992. *Corporate Culture and Performance*. The Free Press, New York.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Vivin Andika Yuwono. Yogyakarta: Andi.
- Luthfia Salsabil Maulidia dkk, (2015) yang berjudul ‘Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu. E- Riset Manajemen jurnal Unisma.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. 1990. *A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment*. Psychological Bulletin, Volume 108, (hlm.171-194).
- Mathis L. Robert-John H. Jackson. 2011. *Human Resources Management 10th ed*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mattulada, *Kebudayaan Kemanusiaan Dan Lingkungan Hidup*, (Hasanuddin University Press, 1997), Hal. 1
- Meyer & Allen, Benkhoff, Birgit, 1997, “*Ignoring Commitment is Costly : New Approaches Establish The Missing Link Between and Performance*”, Human Relations, Vol.50, No.6, pp:701-726.
- Moorman, Christine, Gerald Zaltham, dan Rohit Deshpande, 1992, “*Relationships between Providers and Users of Market Research : The Dynamics of Trust within and between Organizations*”, *Journal of Marketing*, Vol. XXIX, August, p.314-328.
- Morgan R. M. and Hunt S. D., 1994, “*The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing*,” *Journal of Marketing*, Vol. 58, P. 20-36.

- Mochammad Vera Maulina, (2016) “*Pengaruh Budaya Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Bo Kyung, Beji - Pasuruan)*”
- Mowday, R. Steers, R. M. and Hunt S. D., 1994, “*The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing,*”, Journal of Marketing, Vol. 58, P. 20-36.
- Mowday, Steers, R., & Porter, L., (1983). *Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians.* Journal of Applied Psychology, (59), 603-609.
- Mulyanto, 2009, Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi daerah Istimewa Yogyakarta. Journal of Excellent, Vol.1 No.2 September.
- Musriha dan Ec (2013), *The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia.*
- Peursen van C.A., *Strategi Kebudayaan*, (Yogyakarta: Kanisius, 1988), Hal. 11
- Nugroho Satrio Semedi (2015) “*Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Etos Kerja Profesional Serta Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konsultan*”
- Phale, A.S. (2003). *Work Ethics of Employees in the Platinum Mine Industry.* Master Dissertation. Potchefstroom: Potchefstroom University for Christian Higher Education.
- Pandey Juneidy et al, 2015. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa (Suatu Studi di Kecamatan Pinelang Kabupaten Minahasa).* JAP Vol.31 Vol.III 2015.
- Prasetyo, Dimas. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik organisasi, dan karakteristik Pekerjaan Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Polysindo Eka Perkasa di Kaliwungu, Kendal. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol.3, No.1. Hal. 5-40.

- Prayitno (2005), *Dasar – dasar Bimbingan Konseling* : Reineka Cipta, Jakarta.
- Priyatno, D., (2008), *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product and Service Solution) untuk Analisis Data & Uji Statistik Bagi Mahasiswa dan Umum*, Yogyakarta : Mediakom.
- Poerwanto, H. 2008. *Kebudayaan dan Lingkungan dalam Perspektif Antropologi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Rahardjo. (1999). *Pengantar Sosiologi Pedesaan dan Pertanian*. Gadjah Mada University Press.
- Ranjabar, Jacobus, 2006 *Sistem Sosial Budaya Indonesia Suatu Pengantar*, Bandung, Ghalia Indonesia.
- Rante Yohanes, (2010) *“Pengaruh Budaya Etnis dan Perilaku Kewirausahaan Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil Agribisnis di Provinsi Papua*.
- Rojuaniah. 2015. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja*. (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Wilayah Tangerang,. Banten)
- Raynald Karauwan, dkk (2015) Melakukan penelitian yang berjudul *“Influence Of Work Ethos, Organization Culture, And Workload Towards Employee Performance In Departement Of Public Works South Minahasa*.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Robbins, stephen, P, *Organizational Behavior*, Nineth, Edition, prentice Hall international, Inc, 2001.
- Robbins, Stephen P., 2008., *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2009). *Organizational behavior*, 13/E. San Diego: Prentice Hall.
- Ruby Cahyadi (2016), *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Bangka*

Belitung”

- Ruhpina, Said Lalu, 2005. *Menuju Demokratisasi Pemerintahan. Penerbit Universitas Mataram Press*, Mataram. Universitas Mataram Press
- Sahabudin H, 2011, *Pengaruh Komitmen dan Kepemimpinan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Salsabil Maulidia Luthfia (2015) yang berjudul ‘Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Batu
- Sariningtyas dan Sulistyani (2016), *Analisis Karakteristik Individu Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pdam Tirta Mulia Kabupaten Pemalang)*
- Sayuti, Rosiady, 2006. Village Autonomy in Lombok, Indonesia: Historical and Theoretical Perspective. *Asia Rural Sociology*, 91-102.
- Sharplin. A. 1995. *Strategic Management*. New York: McGraw-Hill.
- Sedarmayati. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju : Bandung. Teori Motivasi Dan Aplikasinya. Bina Aksara Jakarta.
- Sharplin, A., 1985. *Strategic Management*, McGraw-Hill, New York.
- Siagian, P. Sondang. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Siagian, Sondang., P. (2003), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang., P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi. Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Simamora , 2004. *Manajemen Personalial Dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sinamo, Jansen H. 2011. *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Sosiologi suatu Pengantar*. Jakarta: P.T. Raja Grafindo.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Steers, R.M. 1977. *Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment*. *Administrative Science Quarterly*, Volume 22, (hlm.46-56).
- Sukwiaty, Dra, Hj., dkk. 2006. *Ekonomi SMA Kelas X*. Bandung: Yudhistira
- Surya, Ida Bagus Ketut, (2014), "*Pengaruh Budaya Tri Hita Karana terhadap Kinerja Perusahaan dengan Mediasi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali)*".
- Sugiyono. 2006. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sukidin, B., 2005. *Pengantar Sosiologi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sumardjo dan Susetiawan, 2010. *Pembangunan Pedesaan dalam Rangka Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat*. IPB Press, Bogor.
- Suryono, Agus, 2015. *Profil Etos Kerja Birokrasi*. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Vol. VI No.2 Maret-Agustus 2009.
- Soetardjo Kartohadikoesoemo, *Desa*, Jakarta: Balai Pustaka, 1984.
- Stegmaier, Ralf; Sonntag, Karlheinz, *Journal of Change Management*, Volume 9, Number 4, December 2009.
- Sztompka Piotr, *Sosiologi Perubahan Sosial*, (Jakarta: Prenada Media Grup, 2007), Hal. 69.

Syani Abdul. 1995. Sosiologi dan Perubahan Masyarakat. Pustaka Jaya.
Unila Bandar lampung.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. Jurnal Standardisasi. Vol. 9, No. 3. Diakses Oktober Hal. 106-115.

Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta : Gema Insan Press.

Timbuleng, Stela, Jacky S. B. Sumarauw. 2015. *Analisis Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Hasjrat Abadi Cabang Manado)*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Thoha Miftah . 2012. Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Truskie, (2002) *Leadership in Early Childhood Education Contexts: Looks, Roles, and Functions*, Creative Education, Vol.6 No.16, September 16, 2015

Undang – undang no. 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah dan Undang – undang no. 6 tahun 2014 tentang desa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1979 Tentang Pemerintahan Desa.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah

Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Undang Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok

Pemerintahan Di Daerah.

Vera Maulina Mochammad (2016), “Pengaruh Budaya Terhadap Kepemimpinan Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Bo Kyung, Beji - Pasuruan).

Verawati Y dan Utomo J, (2011). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Lippo Tbk. Cabang Kudus*. Analisis Manajemen Vol 5 No. 2 Desember 2011.

Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Wandy Zulkarnaen (2013), *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Etos Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Telkom Flexi Representative Office Bandung*.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.

Wutun R.R, 2001. *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif Psikologi. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi* Fakultas Psikologi UI. Depok.

Yetta Tri Nadya (2012), *Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan Lapangan SPBU COCO Pertamina MT. Haryono*.

Yukl, G. 1989. “*Management Leadership : A Review of Theory and Research*”, *Journal of Management*, Vol.15, No.2, State University of New York at Albany. P:251-289.

Yuliawan Adhi Krisna dan I Wayan Gede Supartha (2014) “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar)*”.

Yuyun Fajriani (2013), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Al-Azhar Syifa Budi Solo)*.

Zineldin, Mosad and Johnsson, Patrik, 2000, “*An Examination of The Main*

Factors Affecting Trust/Commitment in Supplier-Dealer Relationships: an empirical study of the Swedish Wood Industry”, TQM Magazine [TQM]
Vo. 12 Iss: 4 p : 245

Lampiran : I

DAFTAR PERTANYAAN (QUESIONER)

I. Identitas Responden

- * Nama Lengkap :
- * Jenis Kelamin : Laki / Perempuan*
- * Umur :
- * Status : Kawin/Belum/Duda/Janda*
- * Pendidikan terakhir : SD/SMP/SMA/DIPLOMA/SARJANA*
- * Sub. Unit Kerja :
- * Coret ang tidak tepat

II. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Sdr. dengan keterangan sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

II. Penilaian Variabel

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
1. Karakteristik Individu		SS	S	N	TS	STS
1	Kemampuan :					
	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahlian tanpa bantuan orang lain.					
2	Kepribadian:					
	Saya termasuk orang yang mudah bersosialisasi dengan rekan kerja.					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
3	Sikap:					
	Saya tanggap terhadap setiap masalah yang terjadi dikantor.					
4	Kepercayaan:					
	Saya bekerja dengan penuh amanah					
5	Pengalaman Kerja:					
	Pengalaman saya memudahkan saya dalam beradaptasi dengan pekerjaan baru yang ditugaskan kepada saya					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	2. Budaya Lokal	SS	S	N	TS	STS
1	Tatanan Lembaga :					
	Saya menjunjung tinggi visi misi tempat bekerja.					
2	Norma yang dianut:					
	Saya menjaga norma dalam bekerja dengan rekan kerja.					
3	Peraturan:					
	Saya mentaati peraturan dalam melaksanakan setiap pekerjaan.					
4	Iklim:					
	Hubungan baik dengan rekan kerja akan memudahkan saya dalam melaksanakan setiap pekerjaan.					
5	Kepercayaan:					
	Saya bekerja dengan penuh amanah					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	3. Kepemimpinan Kharismatik	SS	S	N	TS	STS
1	Percaya Diri : Pemimpin anda sering meminta anda melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.					
2	Hubungan: Kerja sama antar pegawai dapat meningkatkan gairah kerja					
3	Kemampuan: Atasan sangat membantu saya dalam mengembangkan kemampuan intelektual saya					
4	Keteladanan: Pimpinan menjadi teladan bagi bawahan mentaati tata tertib yang disepakati bersama					
5	Kepekaan lingkungan: Di dalam bekerja pemimpin menciptakan suasana yang nyaman.					
6	Kepercayaan diri: Saya terbiasa bekerja secara efektif baik secara individu maupun secara kelompok.					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
	4. Etos Kerja	SS	S	N	TS	STS
1	Kerja Adalah rahmat :					
	Saya bersikap lapang dada dalam bekerja.					
2	Kerja adalah amanah:					
	Saya tidak meninggalkan pekerjaan untuk hal yang lain sebelum pekerjaan saya selesaikan					
3	Kerja adalah panggilan:					
	Dalam menjalankan tugas total pikiran saya tercurahkan pada pekerjaan yang saya lakukan.					
4	Kerja adalah aktualisasi:					
	Saya berusaha meminimalisasi kesalahan saya dalam bekerja					
5	Kerja adalah ibadah:					
	Di dalam bekerja berdasarkan hati nurani bukan karena keterpaksaan					
6	Kerja adalah seni:					
	Saya suka mendengarkan musik dalam bekerja					
7	Kerja adalah kehormatan:					
	Saya mendapatkan semua yang saya inginkan dai pekerjaan saya.					
8	Kerja adalah pelayanan:					
	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu pulang tiba.					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
5. Komitmen Organisasional		SS	S	N	TS	STS
1	Komitmen afektif :					
	Saya merasa permasalahan organisasi ini adalah permasalahan saya juga					
2	Komitmen berkelanjutan:					
	Saat tetap bekerja di organisasi ini karena merupakan kebutuhan sekaligus keinginan saya					
3	Komitmen normatif:					
	Salah satu alasan utama untuk melanjutkan bekerja pada organisasi ini adalah bahwa saya percaya loyalitas adalah penting					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
6. Kinerja		SS	S	N	TS	STS
1	Kuantitas hasil kerja:					
	Saya menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
2	Kualitas hasil kerja:					
	Saya menyelesaikan pekerjaannya sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan					
3	Ketepatan waktu :					
	Saya menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan					

No.	Indikator/Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
4	Kerjasama :					
	Saya berbagi informasi dengan yang lain berkaitan dengan pekerjaan yang harus diselesaikan					
5	Integritas :					
	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima resiko atas kegagalan dari pelaksanaan tugas jabatan tersebut					

LAMPIRAN 2.

Tabel Penelitian Terdahulu

No	Penelitian & Tahun	Judul Penelitian	Variabel Dependen	Variabel Independen	Alat Analisa	Kesimpulan
1.	Adhi Krisna Yulianawan 2014	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Denpasar	Kinerja,	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	SEM ((<i>Structural Equation Modeling</i>) versi 16.0.	Keempat variabel independent berpengaruh terhadap kinerja
2.	Akinyemi, B.O. (2014)	Organizational Commitment in Nigerian Banks: The Influence of Age, Tenure and Education	Komitmen organisasional	Usia, Masa kerja dan Tingkat pendidikan	Pearson Product Moment (SPSS).	Variabel Semakin tua usia, semakin lama masa kerja maupun semakin tinggi tingkat pendidikan tidak menunjukkan bahwa komitmen

						organisasional semakin tinggi
3	Musriha dan Ec, (2013)	<i>The Impact of Individual Characteristics and Organization Culture on Performance and Career Development of Employees Case studies Five Star Hotel in Surabaya Indonesia</i>	Kinerja dan perkembangan karir karyawan	Karakteristik individu dan budaya organisasi	SEM ((Structural Equation Modeling)	Karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja maupun perkembangan karir karyawan
4.	Nugroho Satrio Semedi, (2015)	Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Etos Kerja Profesional Serta Kaitannya Dengan Peningkatan Kinerja Perusahaan Jasa Konsultan	Kinerja Perusahaan	Budaya Perusahaan, Etos Kerja	SEM ((Structural Equation Modeling)	terdapat korelasi yang kuat antara budaya perusahaan dan etos kerja profesional, yang menunjukkan semakin kuat budaya perusahaan maka semakin tinggi penerapan etos

						kerja profesional
5.	Surya, Ida Bagus Ketut, (2014)	Pengaruh Budaya Tri Hita Karana terhadap Kinerja Perusahaan dengan Mediasi Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum di Provinsi Bali)	Budaya dan Komitmen organisasional	Kinerja perusahaan	SEM ((<i>Structural Equation Modeling</i>))	Implementasi budaya Tri Hita Karana yang baik dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, meningkatkan komitmen organisasional, dan sekaligus meningkatkan kinerja perusahaan. Namun kepemimpinan yang baik tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional
6.	Vera Maulina Mochammad	Pengaruh Budaya Terhadap	Budaya, Kepemimpinan	Kinerja	SEM ((<i>Structural</i>	pemahaman perbedaan

	(2016)	Kepemimpinan Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Pt Bo Kyung, Beji - Pasuruan)			<i>Equation Modeling</i>	budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan, pemahaman perbedaan budaya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	H. Sahabuddin (2011)	Pengaruh Komitmen dan Kepemimpinan terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai	Komitmen dan Kepemimpinan, Organizational Citizenship Behavior	Kinerja Pegawai	SEM ((<i>Structural Equation Modeling</i>))	1. Komitmen manajemen berpengaruh signifikan terhadap OCB, tetapi

						tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja pegawai, 3. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Ivan Reinaldo,	Analisis Pengaruh	Kepemimpinan	Kinerja	SEM	gaya

	Hanindra Yudistian (2013)	Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karindo Alkestron	n Kharismatik, Kepuasan Kerja, Dan Budaya		((<i>Structural Equation Modeling</i>))	kepemimpinan kharismatik, kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
9.	I Wayan Marsalia Indica (2015)	Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Waroeng Stike And Shake Di Kota Malang	Etos Kerja , Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasional	Kinerja	SEM ((<i>Structural Equation Modeling</i>))	Keta variabel independent berpengaruh terhadap kinerja
10.	Raynald Karauwan, dkk (2015)	<i>Influence Of Work Ethos, Organization Culture, And Workload Towards Employee</i>	<i>Influence Of Work Ethos, Organization Culture, And Workload</i>	<i>Performance</i>	SEM ((<i>Structural Equation Modeling</i>))	etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan

		<i>Performance In Departement Of Public Works South Minahasa</i>	<i>Towards Employee</i>			memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11.	Folorunso, O.O., Adewale, A.J., dan Abodunde S.M (2014)	<i>Exploring the Effect of Organizational Commitment Dimensions on Employees Performance: An Empirical Evidence from Academic Staff of Oyo State Owned Tertiary Institutions, Nigeria</i>	Komitmen organisasion	Kinerja	Korelasi Koefisien Pearson Product Moment dan Analisa Regresi Berganda	Terdapat hubungan positif antara dimensi komitmen organisasional dengan kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan
12	Djamaludin, Musa (2008)	Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja	Komitmen Organisasional Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik	Kepuasan Kerja dan Kinerja	1. Metode survey, dengan proporsional stratified random sampling	Keempat variabel independent berpengaruh terhadap kinerja

		Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur (Disertasi)	Individu		2. Analisis SEM	
13	Gani, Mursalim Umar S (2006)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, Imbalan, Kinerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja (Studi Pada Kawasan Industri Makasar di Makasar Sulawesi Selatan) (Disertasi)	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja, Imbalan,	Kepuasan kerja	1. Metode survey, dengan purposive sampling 2. Analisis SEM	1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja karyawan 2. Karakteristik pekerjaan berpengaruh signifikan dan negative terhadap motivasi kerja karyawan 3. Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

						karyawan 4. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan 5. Motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 6. Kinerja karyawan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap pemberian imbalan 7. Kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--	---

						berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 8. Pemberian imbalan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
15	Karim, A Kahar (2006)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengetahuan Serta Teknologi Terhadap Budaya Organisasi dan Implementasinya Pada Kinerja Instansi Pemerintah	Karakteristik Individu dan Pengetahuan Serta Teknologi	Budaya Organisasi dan Implementasinya Pada Kinerja Instansi Pemerintah	1. Metode survey, dengan random sampling 2. Analisis SEM	1. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi 2. Pengetahuan PNS berpengaruh

						positif dan signifikan terhadap budaya organisasi 3. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi 4. Karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi 5. Pengetahuan PNS tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi
--	--	--	--	--	--	---

						6. Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi 7. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi 8. Karakteristik individu secara tidak langsung berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja organisasi
--	--	--	--	--	--	---

						melalui budaya organisasi 9. Pengetahuan secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi 10. Teknologi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya
--	--	--	--	--	--	--

						organisasi
16	Santoso, Agustinus (2008)	Pengaruh Gaya kepemimpinan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dan kinerja (Studi pada PT. astra Agro Lestari tbk Jakarta (Disertasi)	Gaya kepemimpinan, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi	Kinerja	1. Metode survey, dengan proporsional random sampling 2. Analisis SEM	1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap tanggung jawab social perusahaan 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung antar budaya, komitmen dan kinerja organisasi. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif

						terhadap motivasi, komitmen organisasi dan berpengaruh negative terhadap kinerja. Terdapat keterkaitan antara kepuasan kerja hadap komitmen dan kinerja organisasi baik langsung maupun tidak langsung. 2. Motivasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja. Dan
--	--	--	--	--	--	---

						terdapat keterkaitan antara motivassi terhadap komitmen dan kinerja. 3. Komitmen organisasi berpengaruh kinerja
17	Muhamad Ahyat, 2018	Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Lokal, Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Etos Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Aparat Desa Di Pulau Lombok	Karakteristik Individu, Budaya Lokal, Kepemimpinan Kharismatik , Etos Kerja dan Komitmen Organisasional	Kinerja	Analisis <i>structural Equation Modeling</i> (SEM) Versi 19 menggunakan program AMOS 20.01	1. Karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. 2. Budaya lokal berpengaruh signifikan

						terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. 3. Kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap etos kerja, komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok. 4. Etos kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan kinerja Aparat Desa
--	--	--	--	--	--	---

						di Pulau Lombok. 5. Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa di Pulau Lombok.
--	--	--	--	--	--	---

LAMPIRAN 3. ANALISIS DESKRIPTIF

		KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	BL1	BL2
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.02	3.60	3.78	3.96	4.23	4.05	3.93
Std. Deviation		.651	.737	.796	.847	.843	.554	.619

		BL3	BL4	BL5	KK1	KK2	KK3	KK4
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.17	4.07	3.89	4.02	3.88	3.73	4.32
Std. Deviation		.522	.642	.601	.472	.605	.633	.579

		KK5	KK6	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.83	4.30	3.72	3.89	3.79	3.56	4.05
Std. Deviation		.839	.737	.679	.665	.773	.875	.713

		EK6	EK7	EK8	KO1	KO2	KO3	KA1
N	Valid	140	140	140	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.11	4.11	3.98	4.11	4.01	4.07	4.26
Std. Deviation		.778	.576	.818	.310	.119	.258	.736

		KA2	KA3	KA4	KA5
N	Valid	140	140	140	140
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.23	4.09	4.31	4.12
Std. Deviation		.616	.786	.667	.629

LAMPIRAN 4. UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN

A. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Karakteristik Individu (KI)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.663	.618	6

Inter-Item Correlation Matrix

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	TOTAL_ KI
KI1	1.000	.303	.106	-.011	-.075	.453
KI2	.303	1.000	.118	-.051	-.014	.498
KI3	.106	.118	1.000	-.025	-.021	.467
KI4	-.011	-.051	-.025	1.000	.346	.549
KI5	-.075	-.014	-.021	.346	1.000	.542
TOTAL_ KI	.453	.498	.467	.549	.542	1.000

B. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Budaya Lokal (BL)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.697	.678	6

Inter-Item Correlation Matrix

	BL1	BL2	BL3	BL4	BL5	TOTAL_B L
BL1	1.000	-.199	.169	.091	-.091	.326
BL2	-.199	1.000	.238	.103	.307	.551
BL3	.169	.238	1.000	.006	.201	.554
BL4	.091	.103	.006	1.000	.357	.608
BL5	-.091	.307	.201	.357	1.000	.670
TOTAL_B L	.326	.551	.554	.608	.670	1.000

C. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Kharismatik (KK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.706	.719	7

Inter-Item Correlation Matrix

	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL_K K
KK1	1.000	.589	.092	.133	.246	-.101	.519
KK2	.589	1.000	.345	.256	.171	.002	.661
KK3	.092	.345	1.000	.181	.020	-.040	.463
KK4	.133	.256	.181	1.000	.055	.059	.474
KK5	.246	.171	.020	.055	1.000	.363	.650
KK6	-.101	.002	-.040	.059	.363	1.000	.476
TOTAL_ KK	.519	.661	.463	.474	.650	.476	1.000

D. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Etos Kerja (EK)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.654	.613	9

Inter-Item Correlation Matrix

	EK1	EK2	EK3	EK4	EK5	EK6	EK7	EK8	TOTAL_EK
EK1	1.000	.188	-.056	-.024	.029	.129	-.047	-.063	.307
EK2	.188	1.000	-.002	.191	.118	-.087	.182	.102	.456
EK3	-.056	-.002	1.000	.163	-.059	.243	.070	-.110	.382
EK4	-.024	.191	.163	1.000	.127	.074	.199	.278	.629
EK5	.029	.118	-.059	.127	1.000	.171	.179	.064	.457
EK6	.129	-.087	.243	.074	.171	1.000	.003	-.177	.408
EK7	-.047	.182	.070	.199	.179	.003	1.000	.066	.423
EK8	-.063	.102	-.110	.278	.064	-.177	.066	1.000	.372
TOTAL_EK	.307	.456	.382	.629	.457	.408	.423	.372	1.000

E. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasional (KO)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.724	.655	4

Inter-Item Correlation Matrix

	KO1	KO2	KO3	TOTAL_K O
KO1	1.000	-.042	.263	.806
KO2	-.042	1.000	-.033	.311
KO3	.263	-.033	1.000	.726
TOTAL_K O	.806	.211	.726	1.000

Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja APS (KA)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.883	6

Inter-Item Correlation Matrix

	KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	TOTAL_K A
KA1	1.000	.628	.555	.611	.443	.864
KA2	.628	1.000	.491	.616	.244	.781
KA3	.555	.491	1.000	.343	.385	.757
KA4	.611	.616	.343	1.000	.288	.749
KA5	.443	.244	.385	.288	1.000	.616
TOTAL_K A	.864	.781	.757	.749	.616	1.000

LAMPIRAN 5. Analisis Validitas Konstruk (*Standardize Regression Weight*)**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

	Estimate
EK <--- BL	.723
EK <--- KK	.540
EK <--- KI	1.040
KO <--- KI	.659
KO <--- BL	.534
KO <--- KK	.769
KO <--- EK	.834
KA <--- EK	.890
KA <--- KO	.721
KA <--- BL	.601
KA <--- KI	.587
KA <--- KK	1.007
KI1 <--- KI	.569
KI2 <--- KI	.671
KI3 <--- KI	.740
KI4 <--- KI	.881
KI5 <--- KI	.671
BL5 <--- BL	.661
BL4 <--- BL	.502
BL3 <--- BL	.647
BL2 <--- BL	.531
BL1 <--- BL	.790
KK6 <--- KK	.691
KK5 <--- KK	.739
KK4 <--- KK	.697
KK3 <--- KK	.798
KK2 <--- KK	.657
KK1 <--- KK	.520
EK1 <--- EK	.685
EK2 <--- EK	.756
EK3 <--- EK	.768
EK4 <--- EK	.892
EK5 <--- EK	.757

	Estimate
EK6 <--- EK	.726
EK7 <--- EK	.584
EK8 <--- EK	.725
KO3 <--- KO	.536
KO2 <--- KO	.506
KO1 <--- KO	.534
KA1 <--- KA	.847
KA2 <--- KA	.763
KA3 <--- KA	.634
KA4 <--- KA	.706
KA5 <--- KA	.581

LAMPIRAN 6 ASUMSI NORMAL MUTIVARIAT

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KA5	3.000	5.000	-.095	-.458	-.509	-1.230
KA4	2.000	5.000	-1.023	-4.941	2.073	5.008
KA3	1.000	5.000	-1.057	-5.107	2.267	5.476
KA2	2.000	5.000	-.922	-4.454	2.969	7.171
KA1	1.000	5.000	-1.328	-6.415	3.784	9.140
KO1	4.000	5.000	2.540	12.271	4.453	10.756
KO2	4.000	5.000	8.186	39.543	65.014	157.025
KO3	4.000	5.000	3.328	16.077	9.077	21.923
EK8	1.000	5.000	-.753	-3.638	.758	1.831
EK7	2.000	5.000	-.680	-3.286	2.819	6.808
EK6	1.000	5.000	-.936	-4.520	1.492	3.602
EK5	2.000	5.000	-.311	-1.503	-.278	-.670
EK4	1.000	5.000	-.521	-2.515	.641	1.548
EK3	2.000	5.000	-.472	-2.282	.056	.136
EK2	2.000	5.000	-.470	-2.269	.661	1.597
EK1	1.000	5.000	-1.529	-7.386	4.159	10.044
KK1	3.000	5.000	.069	.335	1.510	3.646
KK2	2.000	5.000	-.332	-1.603	.643	1.553
KK3	2.000	5.000	-1.420	-6.857	1.808	4.367
KK4	3.000	5.000	-.169	-.814	-.642	-1.551
KK5	1.000	5.000	-.842	-4.069	1.052	2.541
KK6	2.000	5.000	-1.078	-5.206	1.376	3.324
BL1	1.000	5.000	-.995	-4.805	6.162	14.883
BL2	2.000	5.000	-.685	-3.311	1.631	3.940
BL3	2.000	5.000	-.111	-.537	1.750	4.227
BL4	2.000	5.000	-.227	-1.098	.013	.031
BL5	2.000	5.000	-.353	-1.703	.738	1.782

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KI5	2.000	5.000	-.813	-3.926	-.179	-.432
KI4	1.000	5.000	-1.202	-5.804	2.201	5.315
KI3	1.000	5.000	-.614	-2.966	.581	1.404
KI2	1.000	5.000	-.402	-1.941	1.069	2.583
KI1	2.000	5.000	-.334	-1.616	.383	.925
Multivariate					129.787	16.460

LAMPIRAN 7. EVALUASI MULTIVARIAT OUTLIER

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
11	69.000	.000	.022
123	69.000	.000	.000
99	65.986	.000	.000
101	65.410	.000	.000
100	62.979	.001	.000
90	62.899	.001	.000
93	59.382	.002	.000
110	55.516	.006	.000
80	54.905	.007	.000
97	54.516	.008	.000
91	53.777	.009	.000
98	51.586	.016	.000
38	49.036	.028	.000
106	48.834	.029	.000
89	48.717	.030	.000
56	48.343	.032	.000
112	47.663	.037	.000
59	46.916	.043	.000
85	46.833	.044	.000
35	46.675	.045	.000
83	46.648	.046	.000
53	44.796	.066	.000
84	44.353	.072	.000
49	44.018	.077	.000
81	43.740	.081	.000
92	43.261	.088	.000
67	43.244	.089	.000
41	43.073	.091	.000
65	42.733	.097	.000
17	41.933	.112	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
129	41.933	.112	.000
39	41.267	.126	.001
102	40.955	.133	.001
103	40.947	.133	.000
96	40.702	.139	.000
108	40.620	.141	.000
43	40.352	.148	.000
109	39.915	.159	.000
2	39.667	.165	.001
114	39.667	.165	.000
71	39.467	.171	.000
36	39.181	.179	.000
111	38.690	.193	.001
82	38.534	.198	.001
9	38.486	.199	.000
121	38.486	.199	.000
94	38.458	.200	.000
13	37.998	.215	.000
125	37.998	.215	.000
62	37.534	.230	.000
107	37.391	.235	.000
79	37.184	.242	.000
33	37.121	.245	.000
44	36.643	.262	.001
78	35.380	.312	.025
50	34.798	.336	.067
57	34.477	.350	.094
95	33.514	.394	.339
40	33.291	.404	.369
51	31.841	.475	.880
1	31.835	.475	.845
113	31.835	.475	.801
88	31.818	.476	.756

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
47	31.538	.490	.805
104	31.454	.494	.785
52	31.420	.496	.745
29	31.165	.509	.787
69	31.148	.509	.741
75	30.267	.554	.939
73	29.519	.593	.989
25	29.299	.604	.992
137	29.299	.604	.987
54	28.668	.636	.998
48	27.723	.683	1.000
63	27.452	.696	1.000
21	27.075	.714	1.000
133	27.075	.714	1.000
32	26.836	.726	1.000
28	26.663	.734	1.000
140	26.663	.734	1.000
86	26.377	.747	1.000
46	25.850	.770	1.000
19	25.706	.776	1.000
131	25.706	.776	1.000
26	25.219	.797	1.000
138	25.219	.797	1.000
105	24.525	.825	1.000
66	24.382	.830	1.000
37	24.356	.831	1.000
68	24.060	.842	1.000
74	23.985	.845	1.000
87	23.778	.852	1.000
3	23.629	.858	1.000
115	23.629	.858	1.000
23	23.627	.858	1.000
135	23.627	.858	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
61	23.622	.858	1.000
31	23.375	.866	1.000
58	23.350	.867	1.000
42	23.309	.868	1.000

LAMPIRAN 8 RELIABILITAS KONSTRUK

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum (1 - \lambda^2)}$$

$$\text{Construct Reliability KI1} = \frac{(0.569)^2}{(0.569)^2 + \sum (0.676)} = 0.836$$

Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Kemampuan (KI1)	0.569	0.324	0.676	0.836
Kepribadian (KI2)	0.671	0.450	0.550	
Sikap (KI3)	0.741	0.549	0.451	
Kepercayaan (KI4)	0.881	0.776	0.224	
Pengalaman Kerja (KI5)	0.671	0.450	0.550	
Jumlah	3.533	2.549	2.451	
Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Tatanan Lembaga (BL1)	0.790	0.624	0.376	0.766
Norma yang dianut (BL2)	0.531	0.282	0.718	
Peraturan (BL3)	0.647	0.419	0.581	
Iklim (BL4)	0.502	0.252	0.748	
Kepercayaan (BL5)	0.661	0.437	0.563	
Jumlah	3.131	2.014	2.986	
Indikator	Loading Faktor (λ)	(λ^2)	Measurement error ($1-\lambda^2$)	Construct Reliability
Percaya Diri (KK1)	0.520	0.270	0.730	0.842
Hubungan (KK2)	0.657	0.432	0.568	
Kemampuan (KK3)	0.798	0.637	0.363	
Keteladanan (KK4)	0.697	0.486	0.514	
Kepekaan lingkungan (KK5)	0.739	0.546	0.454	
Kepercayaandiri (KK6)	0.691	0.477	0.523	

Jumlah	4.102	2.848	3.152	
Indikator	<i>Loading Faktor (λ)</i>	(λ^2)	<i>Measurement error ($1-\lambda^2$)</i>	<i>Construct Reliability</i>
Kerja Adalah rambat (EK1)	0.685	0.469	0.531	0.906
Kerja adalah amanah (EK2)	0.756	0.572	0.428	
Kerja adalah panggilan (EK3)	0.768	0.590	0.410	
Kerja adalah aktualisasi diri (EK4)	0.892	0.796	0.204	
Kerja adalah ibadah (EK5)	0.757	0.573	0.427	
Kerja adalah seni (EK6)	0.726	0.527	0.473	
Kerja adalah kehormatan (EK7)	0.584	0.341	0.659	
Kerja adalah pelayanan (EK8)	0.725	0.526	0.474	
Jumlah	5.893	4.393	3.607	
Indikator	<i>Loading Faktor (λ)</i>	(λ^2)	<i>Measurement error ($1-\lambda^2$)</i>	<i>Construct Reliability</i>
Afektif (KO1)	0.534	0.285	0.715	0.534
Kelanjutan (KO2)	0.506	0.256	0.744	
Normatif (KO3)	0.536	0.287	0.713	
Jumlah	1.576	0.828	2.172	
Indikator	<i>Loading Faktor (λ)</i>	(λ^2)	<i>Measurement error ($1-\lambda^2$)</i>	<i>Construct Reliability</i>
Integritas (KA1)	0.847	0.717	0.283	0.835
Kerjasama (KA2)	0.763	0.582	0.418	
Waktu (KA3)	0.634	0.402	0.598	
Kualitas (KA4)	0.706	0.498	0.502	
Kuantitas (KA5)	0.581	0.338	0.662	
jumlah	3.531	2.538	2.462	

LAMPIRAN 9. UJI KECOCOKAN KESELURUHAN MODEL(*GOODNESS OF FIT*)

Result (Default model)

Minimum was achieved

Chi-square = 830.816

Degrees of freedom = 449

Probability level = .000

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	79	830.816	449	.000	1.850
Saturated model	528	.000	0		
Independence model	32	1299.193	496	.000	2.619

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.043	.945	.900	.634
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.067	.597	.571	.561

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.961	.894	.551	.475	.925
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.078	.070	.086	.000
Independence model	.108	.101	.115	.000

LAMPIRAN 10. PENGUJIAN HIPOTESIS (*REGRESSION WEIGHT*)**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EK	<---	BL	.105	.147	1.714	.475	par_27
EK	<---	KK	.003	.045	2.071	.044	par_28
EK	<---	KI	.196	.268	2.733	.034	par_32
KO	<---	KI	.162	.916	3.177	.029	par_29
KO	<---	BL	.186	.509	2.365	.015	par_30
KO	<---	KK	.103	.114	2.901	.038	par_31
KO	<---	EK	1.998	4.858	3.411	.001	par_36
KA	<---	EK	4.220	16.277	2.259	.021	par_33
KA	<---	KO	.999	1.420	2.704	.014	par_34
KA	<---	BL	.158	1.802	3.088	.003	par_35
KA	<---	KI	1.198	3.264	3.367	.001	par_37
KA	<---	KK	1.735	.553	3.138	.002	par_38
KI1	<---	KI	1.000				
KI2	<---	KI	1.138	.357	3.182	.001	par_1
KI3	<---	KI	.626	.310	2.016	.044	par_2
KI4	<---	KI	-.503	.317	-1.588	.112	par_3
KI5	<---	KI	-.748	.336	-2.224	.026	par_4
BL5	<---	BL	1.000				
BL4	<---	BL	.812	.213	3.816	***	par_5
BL3	<---	BL	.324	.146	2.222	.026	par_6
BL2	<---	BL	.672	.193	3.486	***	par_7
BL1	<---	BL	-.126	.148	-.853	.394	par_8
KK6	<---	KK	1.000				
KK5	<---	KK	1.716	.347	4.941	***	par_9
KK4	<---	KK	.315	.160	1.968	.049	par_10
KK3	<---	KK	.172	.169	1.016	.309	par_11
KK2	<---	KK	.262	.165	1.594	.111	par_12
KK1	<---	KK	.286	.132	2.176	.030	par_13
EK1	<---	EK	1.000				
EK2	<---	EK	5.264	6.938	.759	.448	par_14

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
EK3	<---	EK	.916	1.894	.484	.629	par_15
EK4	<---	EK	4.438	5.985	.742	.458	par_16
EK5	<---	EK	3.177	4.333	.733	.463	par_17
EK6	<---	EK	.357	1.558	.229	.819	par_18
EK7	<---	EK	5.844	7.669	.762	.446	par_19
EK8	<---	EK	1.776	2.780	.639	.523	par_20
KO3	<---	KO	1.000				
KO2	<---	KO	.005	.105	.048	.961	par_21
KO1	<---	KO	1.103	.527	2.092	.036	par_22
KA1	<---	KA	1.000				
KA2	<---	KA	.754	.078	9.619	***	par_23
KA3	<---	KA	.799	.104	7.691	***	par_24
KA4	<---	KA	.755	.086	8.753	***	par_25
KA5	<---	KA	.485	.087	5.584	***	par_26