

ANALISIS PENGARUH SELF LEADERSHIP TERHADAP MOTIVASI BERPRESTASI KEPALA DESA DI KABUPATEN GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA

Muhamad Ali Sukrajap¹, Dewi Handayani Harahap²

¹Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

²Fakultas Psikologi Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta

Email:

¹dhou.personal@gmail.com

²pinky_smart17@gmail.com

Abstrak

Kemajuan Teknologi dan Pasar Bebas memaksa pemerintah untuk memperkuat basis ketahanan di Pedesaan. Hal ini direspon dengan dikeluarkannya Permen Desa, PDTT No. 6 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, bahwa pemerintah fokus pada upaya untuk meningkatkan kesejahteraan di desa. Kabupaten Gunung Kidul merupakan Wilayah terluas di Propinsi D.I. Yogyakarta dengan Jumlah Desa sebanyak 144 dari 18 Kecamatan dengan Status Kemajuan Desa berdasarkan Indeks Desa Membangun (IDM) berada di urutan ketiga dari empat kabupaten di Propinsi, D.I. Yogyakarta. Tugas seorang kepala desa tidak hanya memimpin pemerintahan Desa tapi juga berperan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Desa. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Self Leadership terhadap Motivasi berprestasi Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapatkan bahwa hasil uji-t taraf signifikansi sebesar $0,016 < 0,05$, dan Uji F memiliki taraf signifikansi sebesar $0.016 < 0, 05$ maka dapat disimpulkan bahwa Self Leadership berpengaruh terhadap Motivasi Berprestasi Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul.

Kata Kunci: *Self Leadership, Motivasi Berprestasi, Kepala Desa*

Abstract

Technological advances and free markets are forcing governments to strengthen rural resilience bases. This was responded by the issuance of the Minister of Village decree, PDDT No. 6 of 2016 on the organization and working procedures of village ministries, the development of disadvantages areas and transmigration, that the government will focus on improving welfare in the villages. Gunung Kidul regency is the largest areas in D. I. Yogyakarta Province with a total of 144 villages and 17 subdistricts with Village Progress status based on the Indeks Desa Membangun (IDM) is in the third place out of four districts in D. I. Yogyakarta. The duty of village heads not only lead the vilage adinistration but also plays role in improving the erlfare of the village community. This research aims to determine the influence of Self Leadership on achievement the motivation from Village heads in Gunung Kidul regency. Based on the hypothesis test using a simple regression method, it is found that -t test result of significance level of $0,016 < 0,05$, adn F test ahas significance level eual to $0,016 < 0,05$, hence can be concluded that Self Leadership influence the achievement motivation of village heads in Gunung Kidul regency.

Keywords: *Self Leadership, achiebement motibation, village head*

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi semakin maju bahkan menembus lintas batas wilayah sebuah negara. Selain itu juga dihadapkan pada era Globalisasi yang mulai diterapkan di ASEAN melalui Masyarakat Ekonomi ASEAN sejak Januari 2016. Hal ini memaksa pemerintah untuk segera berbenah baik ditingkat pusat maupun Desa. Salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah untuk merespon hal tersebut dengan memperkuat basis di pedesaan sebagai sumber ketahanan nasional, hal ini diperkuat dengan adanya Permen Desa, PDTT No. 6 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, bahwa pemerintah fokus pada upaya untuk meningkatkan kesejahteraan di desa. Pemerintah melalui program Nawacita ingin menata kembali konsep mengenai pedesaan. Hal ini dimulai dengan upaya peningkatan kesejahteraan desa sebagaimana yang tertuang dalam Buku Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2015 - 2019 yakni mengurangi jumlah desa tertinggal sampai 500 desa dan meningkatkan jumlah desa mandiri sedikitnya 2000 desa pada tahun 2019. Berdasarkan Permendagri No. 56 Tahun 2015 tentang kode dan data wilayah administrasi pemerintahan bahwa jumlah desa yang telah memiliki kode wilayah administrasi desa adalah 74.754 desa. Pemerintah mendata indeks desa membangun (IDM) yang dibagi berdasarkan jumlah dan proporsi desa didapatkan status Desa Mandiri sebesar 4,89 % (3.608), Desa Maju sebesar 0,24 % (174), Desa Berkembang sebesar 31,04 % (22.882), Desa Tertinggal sebesar 45,57 % (33.592) dan Desa Sangat Tertinggal sebesar 18,25 % (13.453) (Hamidi *et al.*, 2015). Penelitian ini dilakukan pada desa-desa di Kabupaten Gunung Kidul D.I. Yogyakarta. Menurut Hamidi *et al.*, (2015) bahwa Kabupaten Kulon Progo (sebesar 0,6429) dan Kabupaten Gunung Kidul (sebesar 0,6638) memiliki IDM yang rendah dibanding dengan kabupaten lainnya. Profil Demografi Wilayah Gunung Kidul merupakan wilayah terluas dengan jumlah desa terbanyak di Propinsi D.I. Yogyakarta, dimana terdiri dari 18 Kecamatan, 144 Desa.

Kepala Desa memimpin jalannya pemerintahan Desa. Tugas kepala desa adalah menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan desa, pembinaan kemasyarakatan desa, dan pemberdayaan masyarakat desa. Peranan kepala desa sangat sentral bagi kemajuan sebuah desa. Peran yang lebih kuat adalah peran sebagai seorang pemimpin. Menurut (Sukrajap, 2016) bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepala desa sebagai seorang pemimpin perlu untuk dapat mengarahkan dirinya sendiri dan anggota masyarakat untuk dapat maju dan berprestasi. Maka salah satu hal yang penting adalah kemampuan *Self Leadership* yang kuat agar dapat meningkatkan motivasi berprestasi yang tinggi meraih tujuan-tujuan organisasi. *Self leadership* merupakan hal yang sangat berpengaruh pada cara seseorang dalam bertindak, khususnya dalam dal membuat seseorang menjadi lebih antusias dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, memberi komitmen terhadap sesuatu dan kinerja khususnya dalam pemberdayaan organisasi (Manz, 1990). Sementara itu *self leadership* dapat mendorong terciptanya persepsi atas kontrol dan tanggungjawab yang secara positif akan mempengaruhi

performance outcome atau kinerja (Manz, 1992 dalam Prussia *et al*, 1998). Dalam meningkatkan kinerja kelompok pemimpin harus memilih pengikut yang memiliki keahlian yang tepat serta memiliki sifat pribadi yang mendukung pencapaian tujuan kinerja kelompok. Pribadi seperti ini disebut *achievement orientation* yakni seorang yang termotivasi berdasarkan orientasi prestasi. Seseorang yang bekerja dengan orientasi prestasi yaitu bertujuan dengan mengarah pada kesuksesan, akan bekerja dengan umpan balik yang cepat dan bahkan cenderung memilih tugas yang lebih sulit (yaitu tugas yang memerlukan usaha yang lebih besar tetapi tetap dapat dikerjakan) sebagai tantangan dirinya (Atkinson, 1983). Oleh karena itu *Self Leadership* seseorang diharapkan dapat meningkatkan Motivasi Berprestasi sehingga dapat berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja Organisasi di masa yang akan datang juga berdampak nyata pada peningkatan kesejahteraan masyarakat Desa.

2. Perumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh *self leadership* terhadap motivasi berprestasi Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul?

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh *self leadership* terhadap motivasi berprestasi Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul.

3. Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh *self leadership* terhadap motivasi berprestasi kepala desa di Kabupaten Gunung Kidul.

B. Tinjauan pustaka

1. *Self Leadership*

Self leadership diartikan sebagai salah satu yang mempengaruhi penilaian diri seseorang dalam membentuk motivasi diri dan penataan diri yang sangat dibutuhkan untuk dapat berperilaku sesuai dengan kondisi ideal yang diinginkan (Manz, 1992). *Self leadership* memberikan perhatian khusus pada sesuatu yang dapat membuat seseorang menjadi lebih antusias dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, komitmen yang diberikan individu kepada apa yang diyakini dan kinerja yang dihasilkan sebagai keluarga dari antusiasme dan keyakinan yang dimilikinya (Manz, 1990). Penelitian Prussia *et al.*, (1998) ada tiga dimensi *Self leadership* yang telah teruji memiliki tingkat signifikansi tertinggi oleh seorang individu adalah

- a. *Behavioral focus strategies* (BFS). BFS merujuk pada perilaku-perilaku yang spesifik yang berfokus pada *self assessment* (penilaian diri), *self reward* (penghargaan pada diri sendiri) serta *self discipline* (disiplin diri).
- b. *Natural reward strategies* (NRS). NRS berkenaan dengan persepsi positif dan pengalaman-pengalaman yang dihubungkan dengan tugas-tugas yang harus diselesaikan, termaksud didalamnya komitmen terhadap sesuatu, kepercayaan kepada sesuatu dan kesenangan dalam mengerjakan suatu pekerjaan dikarenakan nilai-nilai yang ada pada pekerjaan tersebut (Manz, 1992).

- c. *Constructive thought pattern strategies* (CPTS). CPTS memfokuskan pada penciptaan dan penghargaan pola pikir kearah yang sesuai dengan yang diharapkan.

Tujuan akhir yang akan dicapai dalam praktek *Self Leadership* adalah peningkatan efektivitas seseorang dalam mengelola pola pikirnya. Harahap (2016), menunjukkan bahwa faktor individu dapat berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja karyawan. Faktor individu tersebut antara lain berupa sikap, persepsi dan kepribadian yang dimilikinya. Sebagai contoh, dalam proses pembentukan pola perilaku yang sistematis dalam tahap penyelesaian suatu pekerjaan yang menuntut representasi dari kemampuan mental maupun analitik seseorang, sehingga kinerja yang dihasilkan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak hanya sebatas pada pemenuhan kewajiban secara fisiologis, tetapi lebih menekankan pada kepuasan ditinjau dari aspek psikologis individu tersebut.

2. Motivasi Berprestasi

McClelland menyatakan bahwa dalam teori kebutuhan, ada motif-motif sosial. Setidak ada tiga motif sosial yang secara simultan terjadi pada setiap orang. Adapun ketiga motif sosial tersebut adalah

- a. Motif bersahabat (*Need for Affiliation*)
- b. Motif Berkuasa (*Need for Power*)
- c. *Motif Berprestasi* (*Need for Achievement*)

McClelland (dalam Sukadji, 2001) mendefenisikan motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*). Seseorang yang motif prestasi tinggi berupaya keras untuk mengatasi setiap tantangan dan hambatan yang dijumpai, sebab tantangan dan hambatan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari setiap upaya untuk meraih prestasi. Mereka akan memperoleh kebanggaan pribadi atas jerih payah yang dilakukan, karena dalam konteks hidup berorganisasi, untuk setiap prestasi yang diraih, lembaga akan memberikan apresiasi baik yang bersifat material maupun non-material atas prestasi tersebut. Menurut McClelland (1987), terdapat beberapa karakteristik seseorang dengan motif berprestasi yang tinggi, antara lain:

- a. Suka mengambil resiko yang moderat (*moderat risk*). Pada umumnya, nampak pada permulaan usaha, orang berprestasi tinggi mempunyai resiko yang besar.
- b. Memerlukan umpan balik yang segera. Ciri ini amat dekat dengan karatersitik diatas. Seseorang yang mempunyai kebutuhan prestasi tinggi pada umumnya lebih mengingat semua informasi mengenai hasil-hasil yang dikerjakannya. Informasi ini merupakan umpan balik yang bisa memperbaiki prestasinya dikemudian hari.
- c. Memperhitungkan keberhasilan. Seseorang yang berprestasi tinggi pada umumnya hanya memperhitungkan keberhasilan prestasinya saja dan tidak mepedulikan penghargaan-penghargaan materi. Ia lebih tertarik pada

materi intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya sehingga menimbulkan prestasi dan sama sekali tidak mengharapkan hadiah - hadiah materi dan penghargaan lainnya atas prestasinya.

3. Hubungan *Self Leadership* dan Motivasi Berprestasi

Self leadership dapat mengidentifikasi dan mengarahkan perilaku dirinya pada perilaku yang ideal di tempat kerja sehingga memacu individu termotivasi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja untuk mencapai kinerja maksimal. Hal ini senada dengan Manz (1990) bahwa *Self leadership* merupakan hal yang sangat berpengaruh pada cara seseorang dalam bertindak, khususnya dalam hal membuat seseorang menjadi lebih antusias dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, memberi komitmen terhadap sesuatu dan kinerja khususnya dalam pemberdayaan organisasi. *Self leadership* juga dapat mendorong terciptanya persepsi atas kontrol dan tanggungjawab yang secara positif akan mempengaruhi *performance outcome* atau kinerja (Manz, 1992 dalam Prussia *et al*, 1998)

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2016) yang berjudul Analisis “Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman” menggunakan teknik analisis data SEM yang dioperasikan melalui program AMOS 7, dengan hasil penelitian mengatakan bahwa Motivasi Berprestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja dan kepuasan pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2012) yang berjudul “Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan Diri Kepala Puskesmas Terhadap Kinerja Puskesmas”. Penelitian ini menggunakan analisis komparatif risiko. Pengembangan kepemimpinan diri memungkinkan untuk dapat meningkatkan kinerja Puskesmas.

D. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Subyek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah Desa-Desa di Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta. Subyek dalam Penelitian ini adalah Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul. Kriteria pemilihan subyek didasarkan pada:

- a. Menjabat sebagai Kepala Desa
- b. Merupakan kepala Desa dengan Status kemajuan Desa Tertinggal dan Berkembang berdasarkan Status Kemajuan Desa (PERMENDES No. 30 Tahun 2016 tentang Status Kemajuan Desa)
- c. Lama menjabat sebagai Kepala Desa minimal 1 Tahun dan bukan sebagai Pelaksana Teknis Kepala Desa
- d. Perwakilan Desa yang diambil mewakili dari setiap Kecamatan di Kabupaten Gunung Kidul.

2. Variabel penelitian

Variabel Independen yaitu *Self Leadership*. *Self leadership* diartikan sebagai salah satu yang mempengaruhi penilaian diri seseorang dalam membentuk motivasi diri dan penataan diri yang sangat dibutuhkan untuk dapat berperilaku sesuai dengan kondisi ideal yang diinginkan (Manz, 1992).

Variabel Dependen yaitu dan Motivasi Berprestasi. Motivasi berprestasi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bersaing dengan suatu ukuran keunggulan (*standard of excellence*) (McClelland dalam Sukadji, 2001).

a. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan Kuisisioner yang disebar pada subyek penelitian yang telah diseleksi oleh peneliti. Skala pengukuran yang digunakan dengan menggunakan skala likert dengan jarak interval 1-5.

b. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dengan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif sebagaimana berikut:

- 1) Analisis deskriptif. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk melihat penyebaran data-data dalam suatu variabel.
- 2) Analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini data-data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis teknik regresi sederhana. Alat analisis dalam penelitian menggunakan *Software Statistica Package for Social Science (SPSS) versi 23.0 for Windows*.

E. Hasil penelitian dan pembahasan

1. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Pengujian alat ukur digunakan untuk mengetahui skala yang telah disiapkan oleh peneliti layak untuk disebar atau tidak. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan *SPSS for Windows 23.00*

- a. Validitas. Berdasarkan hasil uji analisis validitas terhadap 25 aitem pernyataan maka didapatkan 4 aitem pertanyaan yang memiliki korelasi dibawah 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa ke 4 aitem pertanyaan tersebut *valid*.
- b. Reliabilitas. Hasil uji reliabilitas pada skala ini dan dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,847 sehingga dapat dikatakan skala ini *reliable*

2. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh antara variable independen dan variable dependen dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil uji hipotesis ini dengan menggunakan hasil uji F untuk melihat apakah model persamaan dapat digunakan sebagai alat analisis serta menggunakan uji-t untuk melihat sejauhmana pengaruh antara dua variabel tersebut. Berdasarkan hasil analisis maka di dapatkan:

- a. Uji – t. Hasil uji-t didapatkan bahwa nilai koefisien (x) sebesar 0,992 Dengan nilai statistik (t-hitung) sebesar 2.564 dengan taraf signifikansi $0,016 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel *selfleadership* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi.,
- b. Uji – F. Hasil uji F didapatkan bahwa nilai F dalam uji Anova sebesar 6.573 dengan taraf signifikansi 0.016, karena nilai signifikansi di bawah 0,05 maka model persamaan regresi memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi untuk dapat dijadikan sebagai alat analisis

3. Pembahasan

Motivasi merupakan upaya secara terus menerus yang diarahkan pada suatu pencapaian tujuan (Campbell *et,al* dalam Yussof, 2014). Hal ini mengandung 4 aspek yaitu *Pertama*, Upaya. Aspek pertama dalam motivasi ini mengacu pada jumlah usaha yang dilakukan untuk sebuah pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ingin diraih. *Kedua*, Kegigihan. Kegigihan berkaitan dengan kemauan individu untuk tetap menekuni sebuah tugas sampai dengan selesai. *Ketiga*, Arah. Apakah usaha yang dilakukan telah diarahkan pada tujuan organisasi atau terkait dengan kepentingan lain. Arah diukur dari segi bagaimana upaya yang dilakukan secara terus menerus dilakukan kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai. *Keempat*, Tujuan. Hal ini berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai baik secara individu maupun organisasi. Sementara itu menurut McClelland bahwa motivasi individu terbagi menjadi 3 salah satunya adalah kebutuhan untuk berprestasi.

Seorang Kepala Desa memiliki peran dan tanggungjawab yang besar terhadap masyarakatnya. Peran dan tanggungjawab sebagai pemimpin, baik dalam menjalin komunikasi dengan masyarakat maupun memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa, seorang kepala desa perlu untuk melakukan *self assesment* terhadap dirinya sendiri, hal ini dimaksudkan untuk dapat mengarahkan dirinya sendiri pada upaya peningkatan kinerja individu dan organisasi. Ukuran ketercapaian kinerja organisasi desa dapat dilihat melalui prestasi yang diraih Desa. Prestasi yang diraih bersama seluruh elemen yang terlibat, dengan menggerakkan seluruh komponen masyarakat pada satu tujuan bersama. Motivasi berprestasi ini harus tertanam kuat dalam diri kepala desa yang harus ditularkan kepada masyarakatnya. Dengan adanya motivasi berprestasi yang kuat, seorang kepala desa akan mampu mengarahkan masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam meraih tujuan bersama.

Pada dasarnya kepemimpinan adalah pengaruh individu dalam sebuah organisasi yang mampu mengarahkan orang lain (bawahan) dalam pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan secara sosial dan emosional untuk mendengarkan, mengakui, membangun tim, dan pendukungnya dalam sebuah kelompok. Kedua hal tersebut membantu bawahannya dalam memberikan arahan dan bantuan kepada individu dan kelompok kerja dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal demikian membutuhkan komitmen seorang pemimpin secara kuat terhadap dirinya sendiri dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan terhadap diri sendiri mempengaruhi motivasi dan tindakannya dalam berorganisasi. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh Manz (1990) bahwa *Selfleadership* merupakan hal yang sangat berpengaruh pada cara seseorang dalam bertindak, khususnya dalam hal ini,

membuat seseorang menjadi lebih antusias dalam melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan, memberi komitmen terhadap sesuatu dan kinerja khususnya dalam pemberdayaan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, kajian terhadap teori diatas senada dengan hasil pengujian secara statistik dimana didapatkan bahwa hasil uji-t memiliki nilai koefisien (α) sebesar 0,992 dengan nilai statistik (t-hitung) sebesar 2.564 dengan taraf signifikansi $0,016 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel *self leadership* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi berprestasi, dengan demikian bahwa hipotesis penelitian dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *self leadership* memberikan kontribusi untuk peningkatan motivasi berprestasi kepala desa di Kabupaten Gunung Kidul. Selain itu bahwa pengaruh *self leadership* kepala desa berpengaruh sangat kuat terhadap pencapaian kinerja individu dan organisasi. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah belum terukurnya pengaruh *self leadership* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja kepala desa maupun organisasi, hal ini dilakukan agar dapat melihat sejauhmana pengaruh *self leadership* dan motivasi berprestasi memiliki dampak terhadap kinerja sehingga mendapatkan hasil yang terukur capaian prestasi individu dan organisasi juga dapat dikorelasikan dengan tujuan organisasi pemerintahan desa dalam mensejahterakan masyarakat desa yang berdampak pada status kemajuan desa.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas didapatkan bahwa *Self leadership* memiliki pengaruh terhadap Motivasi berprestasi dikalangan kepala desa. Hal ini menjadi sangat penting bagi Kepala Desa untuk dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mengejar prestasi baik secara individu maupun organisasi. Kuatnya *self leadership* dalam diri seorang kepala desa mampu mengarahkan kepala desa tersebut untuk dapat meningkatkan prestasi serta kinerja organisasi yang berujung pada kemajuan desa. Hal ini menjawab tantangan bahwasanya desa harus mampu bangkit dan maju. Tugas kepala desa sebagai penyelenggara pemerintahan desa juga sebagai figur yang kuat di desanya masing-masing perlu didukung dengan kemampuan *self leadership* yang kuat serta motivasi berprestasi yang tinggi.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka diperlukan pelatihan *self leadership* dan motivasi berprestasi untuk peningkatan kinerja kepala desa terutama di desa dengan kategori desa sangat tertinggal, desa tertinggal dan desa berkembang di Kabupaten Gunung Kidul. Disamping itu juga perlu dibuatkan indikator kinerja yang terukur untuk mengukur prestasi kepala desa baik secara individu maupun organisasi. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian selanjutnya.

Daftar Pustaka

- Atkinson, R.L., Atkinson, R.C & Hilgard, E. R. (1983). *Pengantar Psikologi*. Penerjemah Agus Dharma dan Michael Adryanto. Edisi ke 3. Jakarta: Erlangga.
- Hamidi, H., *et al.*, (2015). *Indeks Membangun Desa*. Jakarta: Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
- Harahap, D.H. (2016). Pengaruh Pelatihan Supervisi Terhadap Kinerja First Manager Pada Universitas X di Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Vol 12, hal 1-21*.
- Manz, C.C. (1990). *The Art of Self-Leadership: Strategies for Personal Effectiveness in your Life and Work*.
- Manz, C.C. (1992). *Mastering Self Leadership: Empowering your Self for Personal Excellence. 5th Edition. Prentice-Hall, Englewood Cliff: NJ*.
- McClelland, D., C. (1987). *Human Motivation*. USA: Cambridge Press University.
- Permendes RI No. 6 Tahun 2016 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi
- Prasetyo, D., H. (2016). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Motivasi Berafiliasi, Motivasi Kekuasaan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variable Intervening pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Sleman. Tesis. Universitas Gunadharma. Program Studi Magister Manajemen.
- Prussia, G.E., Anderson, J.S., & Manz, C.C., (1998). *Self Leadership and Performance Outcomes: The Mediating influence of self - efficacy*. *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 523-538
- Rahayu, E., S., E. (2012). Analisis Pengaruh Pengembangan Kepemimpinan Diri Kepala Puskesmas terhadap Kinerja Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan*, Vol. 10, No. 3, 165-168.
- Sukadji, (2001). *Motivasi dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia
- Sukrajap, M. A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Dimediasi oleh Pemberdayaan Psikologis. Yogyakarta: *Jurnal Psikologi Vol. 12, (22-45)*.
- Yusoff, et., al (2014). *Job Satisfaction and Motivation: What Are The Difference Among These Two?*. *European Journal of Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 2, pp 94-102.