

TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA, MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIWIRO WONOSOBO

Ahmad Guspul^a, Siti Solehatun^b
Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-qur'an

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : 24 Desember 2016

Disetujui : 31 Desember 2016

Kata Kunci :

tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja, kinerja

ABSTRAK

Pelaksanaan layanan publik tidak terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja dari perangkat desa bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum menguasai ketrampilan manajemen dan keahlian penerapan manajemen pelayanan publik pada tempat kerjanya. Penyebabnya antara lain karena tingkat pendidikan yang kurang sesuai, masa kerja serta adanya motivasi kerja yang belum mendukung. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan dituntutnya perangkat desa memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan, Masa kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja perangkat desa. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di kecamatan Kaliwiro sebanyak 216. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki t_{hitung} sebesar $9,730 > t_{tabel} 1,972$. Masa kerja memiliki t_{hitung} sebesar $5,996 > t_{tabel} 1,972$. motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar $15,132 > t_{tabel} 1,972$. Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $156,797 > 2,65$. Artinya tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa.

ARTICLE INFO

Article History :

Received : December 24, 2016

Accepted : December 31, 2016

Key words:

education level, working period, and work motivation, performance

ABSTRACT

Implementation of the public service is inseparable from the proper functioning of all systems. Efforts to create the performance of the village is not easy, because in reality there are many who have not mastered the skills of management and membership management implementation of public services at the workplace. The reason is partly due to lack of appropriate education level, years of service and their motivation does not yet support. To overcome these problems, one way in which the device is with the prosecution of the village have high levels of education in their respective sectors.

This study aims to determine the effect of level of education, work period and work motivation and simultaneous partial effect on the performance of the village. The sample in this study is the whole village is in the district Kaliwiro many as 216. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

From the analysis carried out showed that the level of education has $t_{hitung} 9.730 > t_{tabel} 1.972$. Working period has $t_{hitung} 5.996 > t_{tabel} 1.972$. work motivation has $t_{hitung} 15.132 > t_{tabel} 1.972$. Value $F_{hitung} > F_{tabel}$ is $156.797 > 2.65$. That is the level of education, employment, and work motivation partially and simultaneously significantly affect the performance of the village.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan layanan publik tidak terlepas dari berfungsinya semua sistem yang ada. Upaya menciptakan kinerja dari perangkat desa bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum menguasai ketrampilan manajemen dan keahlian penerapan manajemen pelayanan publik pada tempat kerjanya. Penyebabnya antara lain karena tingkat pendidikan yang kurang sesuai, masa kerja serta adanya motivasi kerja yang belum mendukung. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, salah satu cara yang ditempuh adalah dengan dituntutnya perangkat desa memiliki tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Gibson, et all (1995:112) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, atau dengan kata lain kinerja pegawai akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Rivai (2003:54) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya.

Martoyo (2000:102) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, pekerjaan, pendidikan, sistem kompensasi dan aspek-aspek ekonomi. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu dari dalam maupun dari luar karyawan itu sendiri. Faktor dari dalam (internal) dapat berupa kebanggaan pekerja atas pekerjaannya, hasrat untuk maju atau berkarier, perasaan telah diperlukan dengan baik, kemampuan untuk bergaul dengan kawan sekerja dan kesadaran akan tanggung jawab pekerjaan serta pendidikan yang telah diterimanya. Sedangkan faktor dari luar (*exsternal*) pegawai itu sendiri

dapat berupa komunikasi yang terjalin, kompensasi yang diterima, kesempatan untuk berkarir, serta penempatan sesuai dengan kemampuannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan pendidikan inilah seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang diembankan. Pendidikan yang tinggi akan menentukan penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*). Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi. Sudah menjadi kebiasaan, banyak pegawai yang termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi dengan mengharapkan promosi kenaikan jabatan untuk mendapatkan gaji atau insentif yang lebih besar.

Masa kerja juga merupakan komponen yang paling penting dalam menjelaskan tingkat kinerja karyawan (Robbins, 2006). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin tinggi keinginannya untuk terus meningkatkan kinerjanya. Bukti juga menunjukkan bahwa masa kerja pekerjaan terdahulu dari seseorang merupakan indikator perkiraan yang ampuh atas pengunduran diri karyawan dimasa mendatang (Robbins, 2006).

Disamping melalui pendidikan dan masa kerja, untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah Daerah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) yang meneliti tentang

pengaruh pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wardono (2012) adalah dalam penelitian ini menambahkan variabel masa kerja yang mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa serta variabel pendidikan pelatihan diganti dengan variabel tingkat pendidikan. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan kaliwiro dengan alasan bahwa tingkat pendidikan yang dimiliki perangkat desa di kecamatan kaliwiro masih cukup rendah dan belum adanya keinginan dari perangkat desa untuk meningkatkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini mengambil judul “TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA, MOTIVASI KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIWIRO WONOSOBO”.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penelitian ini dapat diambil pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
2. Apakah Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?

1.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa.
2. Untuk mengetahui pengaruh Masa kerja terhadap kinerja perangkat desa.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Moch. Noor Setyo Wardono (2012), penelitian berjudul Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Hasil analisis menyatakan bahwa adanya pengaruh dan hubungan yang signifikan antara variabel pendidikan pelatihan

dan motivasi secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Setyani Sri Haryanti dan Tri Susialisasi (2012), Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Smp Negeri Se Kabupaten Karanganyar Dengan Gender Sebagai Variabel Moderator. Hasil analisis menyatakan bahwa secara bersama - sama variabel bebas mempengaruhi kinerja kepala sekolah. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kepala sekolah., Sedangkan variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala sekolah.

2.2 Telaah Teori

2.1.1 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang dalam bahasa Indonesia berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai karyawan. Menurut Mangkunegara (2000:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Hasibuan dalam Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Selanjutnya As’ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan bekerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja).

2.1.2 Tingkat pendidikan

Pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh

merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya (Handoko, 2003:126).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Sedangkan tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar, SLTP, SLTA sampai Perguruan Tinggi.

Paradigma baru menurut Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 yaitu perubahan mendasar mengenai jalur pendidikan yaitu mengubah jalur pendidikan sekolah dan luar sekolah, menjadi tiga jalur, yaitu jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal.

- 1) Jenjang pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).
 - a) Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta sekolah menengah pertama (SMP) dan madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat (Undang- undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).
 - b) Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah atas (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK), dan madrasah aliyah kejuruan (MAK) (Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).
 - c) Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup pendidikan diploma, sarjana magister, spesialis, dan doctor yang diselenggarakan oleh perguruan

tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah tinggi, institut, dan universitas (Undang-undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).

- 2) Jenjang pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik (Undang- undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).
- 3) Jenjang pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri (Undang- undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003).

2.1.3 Masa Kerja

Masa kerja merupakan lamanya seseorang pegawai bekerja pada sebuah organisasi. Menurut Sujiono N (2000 : 201) masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Winardi (dalam Sulistyono, 2001: 87) menyatakan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana ditetapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pada perusahaan tertentu.

2.1.4 Motivasi kerja

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Manullang (2004) menyatakan bahwa, motivasi adalah memberikan daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala daya

upaya. Menurut Mc. Cormick dalam Damayanti (2006), motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, Sedangkan Nawawi (2003) menyatakan : motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab karyawan melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar..

Robbin (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Hubungan Antara Pendidikan dengan kinerja

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak,1985). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan,2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) menunjukkan bahwa Pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan susialisasi (2012) menemukan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut :

H1 = Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2. Hubungan Antara Masa kerja dengan kinerja.

Masa kerja yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi kinerja kerja pegawai tersebut. Semakin lama karyawan tersebut bekerja, keterikatan terhadap organisasi akan semakin meningkat dan berusaha untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan susialisasi (2012) menemukan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut :

H2 = masa kerja berpengaruh terhadap kinerja.

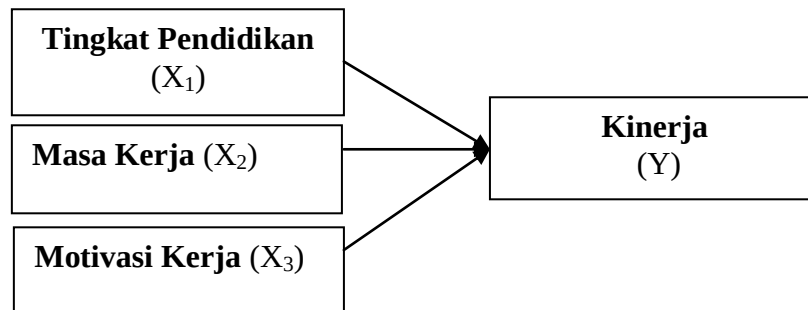
2.3.3. Hubungan Antara motivasi kerja dengan kinerja.

Suharto dan Cahyono (2005) dan Hakim (2006) menyebutkan ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2013) dan Rahmawati menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja. Berdasarkan uraian diatas maka dapat di hipotesiskan sebagai berikut :

H3 = motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dari uraian pengembangan hipotesis diatas, model penelitian yang dapat diambil sebagai berikut;



Gambar 2.1
Model Penelitian
Pendidikan-Masa Kerja-Motivasi Kerja-Kinerja

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. Pemilihan lokasi penelitian tersebut dimaksudkan untuk dapat memperoleh data yang akurat.

3.2. Jenis Dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif tentang subjek tertentu dimana subjek tersebut terbatas. Dengan demikian kesimpulan yang diperoleh hanya terbatas pada subjek yang diteliti.

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah survey. Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2000 : 7).

3.3. Subjek Dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah orang yang akan bisa dimintai informasi atau orang yang menjadi sumber informasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini subjek penelitiannya adalah perangkat desa se Kecamatan Kaliwiro.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti disini adalah Tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Kaliwiro.

3.4. Sumber Data

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukan data, baik berupa data primer maupun data sekunder, yaitu akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung yang berasal dari sumbernya (Husaini dan akbar, 2003:20), yaitu data yang diperoleh langsung dari Kecamatan Kaliwiro

2. Data Sekunder

Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya tetapi melalui media perantara. Seperti buku-buku literatur, surat kabar, majalah, dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

3.5. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Kuncoro (2003), populasi merupakan kelompok elmen (unit dimana data yang diperlukan akan dikumpulkan) lengkap yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian, dimana orang tertarik untuk

mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa se Kecamatan Kaliwiro sebanyak 216 perangkat desa.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini diperoleh dari populasi sasaran yaitu perangkat desa sebanyak 210 perangkat desa. Penarikan sampel dari populasi menggunakan metode sensus (Sugiyono 1999). Ketentuan sampel adalah perangkat desa yang sudah bekerja minimal 3 tahun. Jadi Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 115 perangkat desa.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam usaha untuk mendapatkan data yang dibutuhkan metode yang digunakan adalah:

1. Kuesioner (daftar pertanyaan)

Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.

Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala dengan interval 1-5, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

3. Studi pustaka

Metode pencarian informasi dari buku-buku dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini.

3.7. Uji Analisis Data

3.7.1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat menggambarkan kesesuaian sebuah pengukuran data dengan apa yang diukur (Ferdinand, 2006). Jika suatu indikator mempunyai korelasi antara skor masing-masing indikator terhadap skor totalnya (skor

variabel konstruk) maka dikatakan indikator tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan *reliable* jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$.

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*) (Santoso, 2004). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor* (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menganalisis apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Kita dapat melihatnya dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Dasar analisis yang digunakan adalah: jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu atau teratur maka mengindikasikan telah terjadi Heterokedastisitas. Sebaliknya bila titik-titik yang ada menyebar dibawah dan diatas angka

0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedasrisitas (Ghozali, 2005).

3. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali, 2005).

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006).

Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = kinerja perangkat desa

a = Konstanta

X1 = Tingkat pendidikan

X2 = Masa kerja

X3 = Motivasi kerja

β_1 = koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan

β_2 = koefisien regresi untuk variabel Masa kerja

β_3 = koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja

e = error

3.7.4. Pengujian Hipotesis

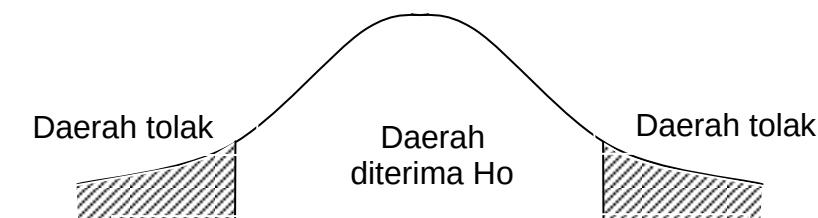
Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi (R^2), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2005).

1. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:84) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.



Gambar 3.1
Daerah Terima H_0 dan Daerah Tolak H_0

3.8. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat

terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi R^2 adalah bisa terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan adjusted R^2 agar

tidak terjadi bias dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Penelitian

Data penelitian diperoleh dari Kantor Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah perangkat desa se Kecamatan Kaliwiro berjumlah 216. Dengan mengambil sampel berdasarkan metode *sensus sampling* dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode *survey*, yaitu kuesioner diantar dan diambil langsung. Periode pengumpulan data selama bulan juni 2014. Penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1
Penyebaran Kuesioner Penelitian

Responden	Kuesioner disebar	Kembali	Gugur	Kuesioner Valid
Perangkat Desa	216	206	13	193
Jumlah	216	206	13	193

Sumber: Data primer diolah, 2012.

Berdasarkan tabel 4.1, kuesioner yang disebar sebanyak 216 dan kembali 206. Kuesioner yang gugur sebanyak 13 responden atau 6,02% karena tidak semua pertanyaan diisi, sehingga yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini sebanyak 193 responden atau 89,35%. Dalam penelitian ini boleh dikatakan *respon rate* perangkat desa terhadap penelitian ini adalah tinggi karena kuesioner yang kembali sebesar 95,37%.

4.2. Analisis data

4.3.1 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations* dengan r table untuk *degree of freedom* (df)= $n-k$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah item. Jika r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2006) :

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 5% ($df=190$)	Interpretasi
Tingkat pendidikan			
1	0,740	0,254	Valid
2	0,798	0,254	Valid
3	0,795	0,254	Valid
Motivasi kerja			
1	0,726	0,254	Valid
2	0,801	0,254	Valid
3	0,772	0,254	Valid

4	0,805	0,254	Valid
5	0,753	0,254	Valid
6	0,731	0,254	Valid
7	0,770	0,254	Valid
8	0,788	0,254	Valid
9	0,808	0,254	Valid
10	0,700	0,254	Valid
Kinerja perangkat desa			
1	0,712	0,254	Valid
2	0,600	0,254	Valid
3	0,626	0,254	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 4,5 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan valid karena berkorelasi dengan skor faktornya pada taraf signifikansi 0,05. Item pernyataan dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} = 0,254$. Dikarenakan seluruh item pertanyaan valid, maka seluruh item pertanyaan sah untuk menjadi instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner

dikatakan reliabel apabila jawaban responden atas pertanyaan pada setiap variabel selalu konsisten dari waktu ke waktu. Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah uji statistik *cronbach alpha* (α). Menurut Nunnally (1967) yang dikutip Ghazali (2006) apabila *cronbach alpha* dari hasil pengujian $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk atau variabel ini adalah reliabel. Hasil uji reliabilitas ini ditunjukkan pada tabel 4.6.

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	batas	Interpretasi
Tingkat pendidikan	0,910	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,948	0,6	Reliabel
Kinerja perangkat desa	0,841	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2014

Secara keseluruhan uji reliabilitas yang dilakukan dalam penelitian ini telah menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari nilai batas atas *cronbach alpha* 0,6. Sehingga seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel –variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2006).

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel independen pada nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* dalam *Collinearity Statistics* (Ghozali, 2006). Jika hasil uji nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95% (Ghozali, 2006). Selanjutnya dengan melihat VIF jika tidak terdapat nilai VIF yang lebih dari 10 menunjukkan bahwa antar variabel independen dalam model regresi tidak terdapat multikolinieritas. Tabel 4.7 di bawah ini menunjukkan ringkasan dari hasil uji multikolinieritas.

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat pendidikan	0.960	1.041
	Masa kerja	0.973	1.028
	Motivasi kerja	0.954	1.049

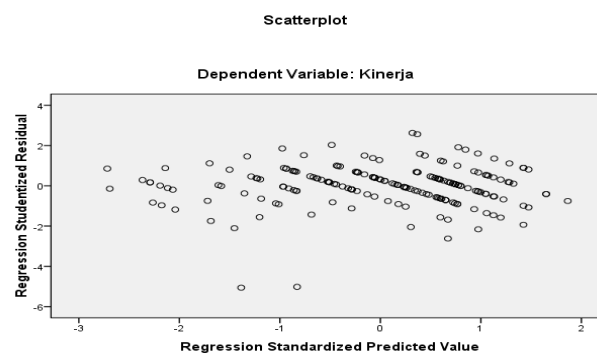
Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10. Selanjutnya hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih besar dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis dengan grafik plots. Apabila titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, 2014

Dari grafik *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada

sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik non-parametrik *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test*. Nilai

signifikansi dari residual yang terdistribusikan secara normal adalah jika nilai Asymp. Sig (2-tailed) dalam uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	N	193
	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.06289988
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.068
	Negative	-.093
	Kolmogorov-Smirnov Z	1.291
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.071

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas tingkat Keahlian $\alpha = 0,05$ yaitu 0,071. Hal

ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.3. Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis Regresi Ganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Adapun model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja perangkat desa

a = Konstanta

$b_1...b_3$ = Koefisien regresi

X_1 = Tingkat pendidikan

X_2 = Masa kerja

X_3 = Motivasi kerja

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program *SPSS Release 17.0* mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.871	.471		3.971	.000
	Tingkat Pendidikan	.293	.030	.387	9.730	.000
	Masa Kerja	.614	.102	.237	5.996	.000
	Motivasi	.127	.008	.603	15.132	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,871 + 0,293X_1 + 0,614X_2 + 0,127X_3$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. Konstanta (a) = 1,871, artinya adalah jika tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja dianggap tidak ada atau konstan, maka skor kinerja perangkat desa akan meningkat sebesar 1,871;
2. Koefisien b_1 = 0,293, artinya setiap penambahan tingkat pendidikan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa sebesar 0,293 satuan dengan asumsi variabel masa kerja dan motivasi kerja dianggap konstan (tetap)
3. Koefisien b_2 = 0,614, artinya setiap penambahan masa kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa sebesar 0,614 satuan dengan asumsi variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja dianggap konstan (tetap);
4. Koefisien b_3 = 0,127, artinya setiap penambahan skor motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan skor kinerja perangkat desa sebesar 0,127 satuan dengan

asumsi variabel Tingkat pendidikan dan masa kerja dianggap konstan (tetap).

4.3.2 Uji t

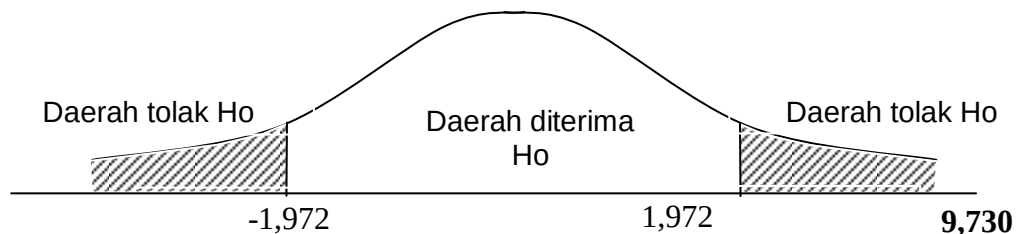
Perhitungan uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perangkat desa secara individual. Berikut ini prosedur perhitungan uji t untuk masing-masing variabel:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa

$H_0: \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa)

$H_1: \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar = 9,730. Sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (db) = $193-3=190$ adalah sebesar 1,972. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,730 > 1,972$), maka H_0 ditolak sehingga hipotesis 1 diterima. Artinya tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan kinerja perangkat desa ditentukan oleh tingkat pendidikan.



Gambar 4.2 Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap kinerja perangkat desa

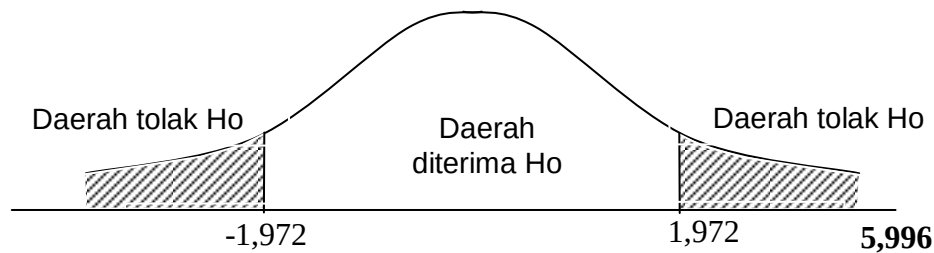
2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja perangkat desa

$H_0: \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja perangkat desa);

$H_1: \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh masa kerja terhadap kinerja perangkat desa)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar = 5,996. Sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan

(db) = $193-3=190$ adalah sebesar 1,972. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,996 > 1,972$), maka H_0 ditolak sehingga hipotesis 2 diterima. Artinya masa kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa ditentukan oleh masa kerja yang ditempuh pegawai. Semakin lama masa kerja maka akan meningkatkan kinerja.



Gambar 4.3 Pengaruh Masa kerja Terhadap kinerja perangkat desa

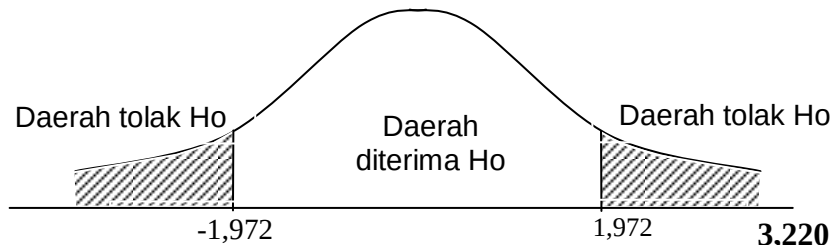
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

$H_0: \beta_1 = 0$ (tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa);

$H_1: \beta_1 \neq 0$ (ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa)

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh t_{hitung} sebesar = 15,132. Sedangkan nilai t_{tabel} pada

taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (db) = $193-3 = 190$ adalah sebesar 1,972. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,132 > 1,972$), maka H_0 ditolak sehingga hipotesis 3 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja ditentukan oleh tinggi rendahnya motivasi kerja.



Gambar 4.5 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja perangkat desa

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.12
Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.845 ^a	.713	.709	1.071	2.058

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Masa Kerja, Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2014

Perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) besarnya antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 1 berarti variabel independen secara bersama-sama semakin berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika nilai R^2 semakin mendekati angka 0, maka

variabel independen secara bersama-sama semakin tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan memperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,713, ini berarti bahwa 71,3% variasi dari kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan

sisanya sebesar 28,7% dijelaskan oleh variabel

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki t_{hitung} sebesar $9,730 > t_{tabel} 1,972$ maka dapat disimpulkan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja (H1 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka kinerjanya akan meningkat.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja memiliki t_{hitung} sebesar $5,996 > t_{tabel} 1,972$ maka dapat disimpulkan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja (H2 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama perangkat desa tersebut bekerja maka kinerjanya akan meningkat.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki t_{hitung} sebesar $15,132 > t_{tabel} 1,972$ maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (H3 diterima). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi perangkat desa tersebut dalam bekerja maka kinerjanya akan meningkat.

5.2 Saran

Beberapa saran yang bisa diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemerintah perlu melakukan program-program yang bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran perangkat desa untuk terus meningkatkan kemampuan melalui pendidikan, baik itu pendidikan formal maupun non formal. Langkah yang bisa ditempuh adalah dengan memberikan beasiswa ataupun memberikan ijin belajar untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Pemerintah harus memperhatikan masa kerja perangkat desa karena terbukti masa kerja dapat meningkatkan kinerja, sehingga pemerintah harus melakukan tindakan agar para perangkat desa merasa betah bekerja dan mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.
3. Perlu adanya tindakan-tindakan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja

lain yang tidak diteliti. perangkat desa seperti pemberian tunjangan, peningkatan gaji dan pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil.

5.3 Implikasi

Sebagai implikasi yang diharapkan bagi penelitian berikutnya adalah pengembangan variabel yang lebih lanjut yang berkaitan dengan kinerja. Variabel itu dapat ditemukan dengan mengembangkan variabel yang sudah ada agar lebih mudah dipahami perangkat desa yang menjadi responden seperti variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Kelemahan penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang jawabannya bisa berbeda pada periode berbeda dan menggunakan jawaban ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih interval tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap dengan menghilangkan pilihan netral. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memotivasi penelitian selanjutnya, berkaitan dengan kinerja dengan menerapkan metode dan pengujian yang berbeda seperti SEM.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Atmosoeprapto, K. 2000. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan : Mewujudkan Organisasi yang Efektif dan Efisien Melalui SDM Berdaya*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Basuki. 2003. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendapatan Kabupaten Karanganyar*. Tesis Program Magister Manajemen STIE AUB Surakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L, Ivancovich, J. M, Donnelly, J. H, 2001. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Alih Bahasa Nunuk Adiarni. Edisi Kedelapan. Jilid II. Jakarta : Binarupa Aksara.

- Kerlinger, Fred. N. dan Pedhazur. 2000. *Korelasi dan Analisa Regresi Berganda*. Semarang : Nur Cahaya.
- Luthans, Fred. 2001. *Organizational Behavior*. 7th Edition. International Edition. Singapore : McGraw -Hill,.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha. 2004. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Press.
- Miller. 2000. *Manajemen Era Baru , Beberapa pandangan an Manajemen Budaya Perusahaan Modern*. Jakarta : Penerbit Airlangga.
- Mulyaningsih, Ida. 2007. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Diklat terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Wonogiri dengan Gender dan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Moderator*. Surakarta : Tesis Program Magister Manajemen STIE AUB.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi. Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan*. Jakarta : Penerbit Prenhallindo.
- Saydam, Gouzali. 2006. *Built In Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : STIE YKPN.
- Mangkuprawira, Sjafri. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Singarimbun, M. dan S, Effendi. 2005. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiharto, Joko. 2009. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMA Negeri II Kabupaten Sukoharjo*. Surakarta : Tesis Program Magister Manajemen STIE AUB.
- Suradinata, Ermaya, 2006. *Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja* . Bandung : CV Ramadan.
- Susanto, AB, 2005, *Budaya perusahaan: Manajemen dan Persaingan Bisnis*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Umar, Husein, 2007. *Riset Sumber DayaManusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal & Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada