

ANALISA PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KALIWIRO WONOSOBO

Imam Ariono ^a

^a Universitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Wonosobo

^a Email : imam.ariono@bni.co.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 25 Agustus 2017

Disetujui : 26 Agustus 2017

Kata Kunci:

tingkat pendidikan, masa kerja, 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 : August 25, 2017

Accepted : August 26, 2017

Key Words :

level of education, working time, work motivation, performance

ABSTRACT

Implementation of public services can not be separated from the functioning of all existing systems. The effort to create the performance of the village apparatus is not easy, because in reality there are still many who have not mastered the management skills and expertise in the implementation of public service management in their workplace. The cause is due to the level of education is less appropriate, the working period and the motivation of work that has not been supportive. To overcome these problems, one of the ways taken is by the demands of village apparatus having a level of education in accordance with the field of duty.

This study aims to determine the effect of education level, work period and work motivation partially and simultaneously affect the performance of village apparatus. The sample in this research is all village apparatus in Kaliwiro sub-district as much as 216. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis.

From the results of the analysis shows that the level of education has a t count of $9.730 > t_{table}$ 1.972. The working period has a t count of $5.996 > t_{table}$ 1.972. work motivation has t count of $15,132 > t_{table}$ 1,972. The value of Fcount > Ftable is $156,797 > 2,65$. This means that the level of education, working period, and work motivation partially and simultaneously significantly influence the performance of village apparatus.

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan Desa diatur pada pasal 202 yang menyebutkan: (1) Pemerintah Desa terdiri atas kepala desa dan perangkat desa. Kemudian ayat (2) Perangkat desa terdiri dari sekretaris desa dan perangkat desa lainnya. Perangkat desa merupakan pejabat pelayanan publik, karena itu mereka dituntut memiliki kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya melayani masyarakat. Tugas pelayanan dapat dilaksanakan dengan baik apabila perangkat desa menunjukkan kinerja yang baik pula. Untuk dapat melaksanakan tugas perangkat kelurahan dan perangkat perangkat desa dalam pelayanan masyarakat, maka perlu didukung adanya kompetensi yang dapat menunjang kinerja perangkat desa.

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).

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Penelitian ini mengkaji ulang 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 .

Dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
- b. Apakah Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
- c. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa?
- d. Apakah Tingkat pendidikan, Masa kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perangkat desa?

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. 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).

b. 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).

Sedangkan pengertian lain dari pendidikan menurut (Ranupan - dojo, 2001 : 89). Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan - persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan.

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.

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Hasibuan, 2002 : 109). Menurut Sondang (dalam Subawa dan Budiarta, 2007) menyatakan bahwa masa kerja merupakan keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya. Sedangkan Susilo Martoyo (dalam Subawa dan Budiarta, 2007) berpendapat bahwa masa kerja atau pengalaman kerja adalah mereka yang dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegasinya yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya. Subawa dan Budiarta (2007 : 5) masa kerja atau pengalaman kerja adalah keahlian atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang pada suatu bidang pekerjaan yang diperoleh dengan belajar dalam suatu kurun waktu tertentu yang tentunya dilihat dari kemampuan intelegensi, baik pengalaman yang berasal dari luar perusahaan maupun dari dalam perusahaan.

d. Motivasi kerja

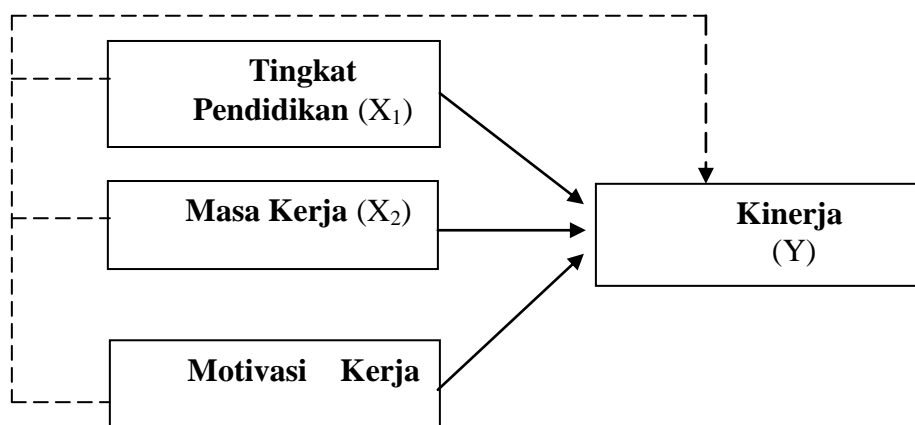
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan kondisi 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, Sedang 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.

e. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis menunjukkan tentang pola pikir teoritis terhadap pemecahan masalah penelitian yang ditemukan. Kerangka pemikiran teoritis didasarkan teori-teori yang relevan, diambil sebagai dasar pemecahan masalah penelitian. Penelitian ini akan mencoba menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja.



Keterangan :

- > : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

f. Hipotesis

H1 = Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja.

H2 = masa kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H3 = motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

H4 = Tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja.

3. METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

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

b. 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).

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. Metode Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan.

1) Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif merupakan bentuk analisis yang berdasarkan data yang dinyatakan dalam bentuk uraian. Analisis kualitatif ini digunakan untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang dapat diuraikan dengan kalimat.

Dalam penelitian ini analisis kualitatif tersebut adalah hasil pertanyaan responden dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, kemudian jawaban dengan skor terbanyak yang disimpulkan

2) Analisis Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan (Nurgiyantoro dkk, 2004:27). Untuk mendapatkan data kuantitatif, digunakan skala Likert yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digolongkan ke dalam lima tingkatan sebagai berikut (Sugiyono, 2004:87), misalnya :

- 1) Untuk jawaban sangat tidak setuju diberi nilai 1
- 2) Untuk jawaban tidak setuju diberi nilai 2
- 3) Untuk jawaban netral diberi nilai 3
- 4) Untuk jawaban setuju diberi nilai 4
- 5) Untuk jawaban sangat setuju diberi nilai 5

Dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan.

h. Uji Analisis Data**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 mengungkap 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) $> 0,6$.

2) Uji Asumsi Klasik

a) 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 multikolinieritas 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 multikolinieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2005).

- b) 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 Heterokedastisitas (Ghozali, 2005).
- c) 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).
- d) Uji Linearitas
Uji terhadap linieritas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain uji linier bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model. Uji linier yang digunakan adalah Ramsey, dimana kriterianya bila probabilitas F hitung $> \alpha$ (5 %), maka spesifikasi model sudah benar (Ghozali, 2005).

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

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).

a) 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 :

- (1) Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 - (2) Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b) Uji Simultan (Uji F)
- Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (*simultan*) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :
- (1) H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu Tingkat pendidikan, Masa kerja dan Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja perangkat desa
 - (2) H_a : Variabel-variabel bebas yaitu Tingkat pendidikan Masa kerja dan Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama- sama terhadap variable

terikatnya yaitu kinerja perangkat desa

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

- (1) Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- (2) Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. 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 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%.

b. Analisis data

1) Uji Kualitas Data

a) 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) :

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 $r_{tabel} = 0,204$. Dikarenakan seluruh item pertanyaan valid, maka seluruh item pertanyaan sah untuk menjadi instrumen penelitian.

b) 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.

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.

2) Uji Asumsi Klasik

a) 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.

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.

b) 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).

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

regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

c) 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-parametik *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.

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

d) Uji Linearitas

Uji terhadap linieritas berguna untuk mengetahui kebenaran bentuk model empiris yang digunakan dan menguji variabel yang relevan untuk dimasukkan dalam model empiris. Dengan kata lain uji linier bermanfaat untuk mengetahui adanya kesalahan dalam spesifikasi model. Uji linier yang digunakan adalah Ramsey, dimana kriterianya bila probabilitas F hitung $> \alpha$ (5 %), maka spesifikasi model sudah benar (Ghazali, 2006).

Dari table 4.9 terlihat bahwa nilai F hitung $<$ dari nilai F table 2,65 dan nilai signifikansi $> 0,05$. Hal ini menunjukkan maka asumsi Linearitas dapat diterima (hubungan antara X dengan Y bersifat Linear)

c. Hasil Penelitian

1) Analisis Regresi Ganda

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

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | t | |
| 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:

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

2) Uji t (Uji Parsial)

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:

a) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa

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

H₁: $\beta_1 \neq 0$ (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 Ho 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.

b) Pengaruh masa kerja terhadap kinerja perangkat desa

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

H₁: $\beta_1 \neq 0$ (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 Ho 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.

c) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa

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

H₁: $\beta_1 \neq 0$ (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 Ho 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.

3) Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Uji F

| ANOVA ^b | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 539.864 | 3 | 179.955 | 156.797 | .000 ^a |
| | Residual | 216.913 | 189 | 1.148 | | |
| | Total | 756.777 | 192 | | | |

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2014

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi yaitu pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa. Prosedur perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a);

$H_0: \beta_1 = \beta_2$ (tidak ada pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa)

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2$ (ada pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa)

b) Menentukan level of significance (α) = 5%;

c) Menentukan F_{tabel} dengan db = (n-k-1), sehingga F_{tabel} pada 0,05 (3;189) adalah 2,65

d) Kriteria pengujian;

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq 2,65$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > 2,65$

e) Menghitung nilai F;

Hasil perhitungan dengan program *SPSS for windows* memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 156,797

d. Pembahasan

1) Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja perangkat desa

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Tingkat pendidikan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wardono (2012) yang menunjukkan bahwa Pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti dan susialisasi (2012) yang menemukan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

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.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya pendidikan akan meningkatkan pentingnya peningkatan kinerja, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang (ada pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja perangkat desa) pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

2) Pengaruh Masa kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel masa kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama perangkat desa tersebut mampu meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2010) ditemukan hasil bahwa masa kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Haryanti dan susialisasi (2012) yang menemukan bahwa masa kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang disebut dengan masa kerja. Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka tingkat produktivitas yang dihasilkanpun juga akan semakin tinggi. Simanjuntak dalam Susilawati (2008:37) menyatakan bahwa orang yang baru mulai bekerja kurang berpengalaman dan biasanya memiliki produktivitas yang rendah pula. Sedangkan menurut istilah umum ketenagakerjaan, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau kemampuan karyawan yang terserap oleh seorang pekerja karena

melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin lama masa kerja karyawan, maka produktivitas akan semakin tinggi, sedangkan masa kerja pendek maka produktivitas kerja juga rendah. Masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak, artinya karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama akan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan karyawan dengan masa kerja pendek (karyawan baru) masih belum berpengalaman sehingga produktivitasnya juga rendah.

3) Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja perangkat desa

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Rahmawati (2013) yang menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja.

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. Adanya peningkatan motivasi dengan menambah jumlah upah yang ada apabila mampu melebihi target kerja yang ditetapkan, memperbaiki kondisi kerja dengan memberikan peralatan kerja yang memadai.

5. PENUTUP

a. Kesimpulan

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

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja (H1 diterima).
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja (H2 diterima).
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (H3 diterima).
- 4) Tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa (H4 diterima).

b. 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 perangkat desa seperti pemberian tunjangan, peningkatan gaji dan pengangkatan sebagai pegawai negeri sipil.

6. DAFTAR PUSTAKA

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