

PENELITIAN MANDIRI

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEPALA DESA DALAM
PELAKSANAAN TUGAS DI KECAMATAN LOA KULU
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**



Oleh :

NANIK PUJIASTUTI
NIP. 19610425 198703 2 002

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945
SAMARINDA
2013**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Di Kecamatan Loa Kulu..

Nama Mahasiswa : Nanik Pujiastuti

N I P / NIDN : 19610425 198703 2 002 / 0025046106

Jabatan Fungsional : Lektor Kepala

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Nomor HP : 08125507209

Sumber Dana : Rp. 4000.000,--

Samarinda, Februari

2013

**Mengetahui
Dekan**

Dosen Peneliti

Drs. Damai Darmadi, M.Si
Pujiastuti,
NIP. 19570504 198601 1 001
002

Nanik
NIP. 19610425 198703 2

Mengetahui :
Ketua LPPM

Ketua LPPM,

Prof. Dr. FL. Sudiran, M.Si
NIP. 19480921 197503 1 001

RINGKASAN

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pemerintah Kecamatan Loa Kulu khususnya Pemerintah Kabupaten adalah pemberdayaan SDM yang berkualitas dan handal dalam pencapaian tujuan pembangunan daerahnya. Pembangunan di daerah pedesaan merupakan ujung tombak pembangunan pembangunan daerah era Otonomi Daerah sekarang ini. Oleh karena itu SDM yang handal sangat dibutuhkan dalam rangka pelaksanaan pembangunan yang berkesinambungan.

Penelitian ini bertujuan : **pertama**, untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal budaya kerja bersama-sama terhadap kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu; **kedua**, untuk mengetahui variabel mana dominan yang berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, **ketiga** untuk mengetahui perbedaan kinerja antara Kepala Desa berpendidikan SLTP kebawah dengan kepala Desa diatas SLTP.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: **pertama**, pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara; **kedua**, motivasi merupakan faktor yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara; **ketiga**, ada perbedaan kinerja antara Kepala desa yang berkependidikan SLTP kebawah dengan Kepala Desa berpendidikan di atas SLTP DiKecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang ada dalam wilayah Kecamatan Loa Kulu yaitu sebanyak 15 desa. Dalam penelitian ini diambil sampel sebanyak 60 orang. Untuk membuktikan hipotesis pertama digunakan Uji-F; untuk membuktikan hipotesis ketiga digunakan Uji Beda dua rata-rata kesamaan.

Hasil penelitian pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ menunjukkan $f_{hit} = 53,749$ lebih besar dari $F_{tab} = 2,78$, maka H_0 ditolak dan menerima H_a , yang berarti bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan menggunakan Uji-t, ternyata variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Nilai koefisien bertanya 0,370 (37%) dan nilai $t_{hit} = 6,480$ (64,8%) lebih besar dari $t_{tab} = 2$, dengan probabilitas 0,000. sedangkan hasil uji Beda rata-rata dua kesamaan terbukti bahwa ada perbedaan antara Kepala Desa yang SLTP kebawah dengan Kepala Desa yang di atas SLTP, hal ini ditunjukkan oleh nilai $t_{hit} = 3,576 > t_{tab} = 2$.

Berkaitan dengan hasil analisis dalam penelitian ini, maka yang perlu menjadi perhatian adalah bagaimana cara mendidik, melatih, memotivasi para Kepala Desa Di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara agar mempunyai skill, knowledge and ability yang handal, berdayaguna dan berhasil guna dalam pembangunan daerah.

KATA PENGANTAR

Puji Tuhan dan Do'a restu keluarga yang kami cintai dan juga rekan-rekan sejawat sehingga dapatlah penulis menyusun penelitian ini.

Selama proses penyusunan penelitian ini, penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, sehingga berbagai masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan baik, untuk itu penulis merasa berkewajiban untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya, terutama kepada :

1. Bapak Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menyelesaikan pendidikan di Universitas tersebut.
2. Bapak Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda yang telah mendidik penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas ini
4. Bapak Kepala Desa beserta staf yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian di Kantor tersebut.
5. Semua pihak yang telah banyak memberikan bantuan dan dorongan sehingga selesainya penelitian ini.

Mudah-mudahan dengan penulisan yang sederhana ini, dapat memberikan manfaat yang besar kepada semua pihak yang memerlukannya, khususnya untuk diri penulis sendiri.

Penulis memahami dan menyadari bahwa sekalipun dengan segala usaha yang maksimal telah penulis lakukan tetapi dirasakan masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, sehingga segala saran maupun kritik akan penulis terima sebagai bahan perbaikan.

Samarinda, Mei 2014

NANIK PUJIASTUTI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
RINGKASAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Penelaah Kepustakaan.....	8
B. Pengertian Kinerja	8
C. Pendidikan	10
D. Pelatihan.....	13
E. Motivasi.....	15
F. Teori Evaluasi Kognitif menurut P.C. Jordan.....	22
G. Kebijakan dan Administrasi.....	25
H. Kondisi Kerja.....	26
I. Budaya Kerja	35

J	Kerangka Konseptual Penelitian.....	41
K	Hipotesis Penelitian.....	41
L	Jadwal Penelitian	42
BAB III	METODE PENELITIAN	44
A.	Wilayah Penelitian.....	44
B.	Wilayah Administrasi dan Penduduk.....	44
C	Populasi dan Sampel	46
D	Identifikasi Variabel Penelitian	46
E	Definisi Operasional Variabel.....	47
F	Variabel bebas atau independen variabel (X_i).....	49
G	Alat Pengukur Data.....	52
H	Analisis Data.....	55
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS.....	59
A	Analisis Data.....	59
B	Deskripsi Penelitian.....	59
C	Uji Syarat Regresi.....	68
D	Pengujian Hipotesis.....	70
E	Pengaruh tingkat pendidikan (x_1) terhadap kinerja Kepala Desa (Y).....	73
BAB V	PEMBAHASAN HASIL ANALISIS.....	78
A	Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja.....	79
B	Hasil uji beda dua rata-rata kesamaan kinerja Kepala Desa	

yang berpendidikan SLTP dibawah dengan Kepala Desa	
yang berpendidikan diatas SLTP.....	87
BAB V Kesimpulan dan Saran.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

No.		Halaman
Tabel		
1	Klasifikasi kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	61
2	Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	63
3	Nilai jawaban responden terhadap pelatihan di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	64
4	Nilai jawaban responden terhadap variabel motivasi di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	64
5	Nilai jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	65
6	Nilai jawaban responden terhadap variabel sikap loyal di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	66
7	Nilai jawaban responden terhadap variabel budaya kerja di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	67
8	Ringkasan hasil Uji Heterokedastisitas	69
9	Ringkasan hasil regresi linear berganda pengaruh faktor-faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja	70
10	Analisis regresi linear berganda pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara partial terhadap kinerja Kepala Desa	72
11	Hasil perhitungan kinerja antara Kades pendidikan SLTP kebawah dan Kepala Desa yang pendidikan diatas SLTP di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014	76

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Era globalisasi dewasa ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sudah maju pesat, hal ini terlihat dari kemajuan transportasi dan alat teknologi di beberapa negara di dunia ini. Perkembangan tersebut tentu akan membuat persaingan disegala bidang yang semakin ketat. Kecanggihan alat-alat teknologi yang diimbangi dengan mutu dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang cukup memadai, maka tingkat produktivitas kerja tentu akan semakin meningkat pula.

Indonesia sebagai negara sedang berkembang masih belum siap untuk menghadapi persaingan global tersebut diatas, terutama dalam hal mutu sumber daya manusia sehingga menuntut kepada perusahaan yang bersangkutan untuk lebih memperhatikan peningkatan kualitas SDM ini di masa mendatang. Tuntutan ini merupakan beban yang sangat berat, apalagi dimasa keadaan sekarang ini dimana Indonesia dalam keadaan krisis ekonomi dan krisis moneter yang nyaris mengakibatkan terjadinya disintegrasi bangsa, sehingga pemerintah belum konsent kearah SDM tersebut.

Terjadinya transisi Pemerintahan yang berkali-kali, menyebabkan terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Untuk menghadapi perubahan tersebut Pemerintah Kabupaten berkewajiban meningkatkan kemampuan aparatur Pemerintahannya di berbagai bidang.

Antara lain peningkatan kemampuan SDM seperti *Skills*, *Knowledge* dan *Ability* dengan melalui Pendidikan, Pelatihan, Kursus, Magang, Seminar/diskusi dan lain-lain..

Menurut survei pendahuluan (pengamatan sementara) terutama di beberapa supervisor yang pernah mengikuti Pendidikan dan Pelatihan tersebut diatas nampaknya masih belum menunjukkan kemampuan kerja (kinerja) sesuai dengan harapan dan tujuan program pelatihan. Kualitas kerja mereka tidak mengalami perubahan seperti yang diharapkan. Hal ini dikuatkan oleh data tentang evaluasi kerja para supervisor yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan namun masih belum menunjukkan hasil yang memuaskan terhadap pelaksanaan tugas yang diembannya.

Prestasi kerja (kinerja) supervisor tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kepada mereka. Motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu, dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri mengambil suatu tindakan yang dikehendaki Effendy, (1993 : 69). Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu oleh adanya suatu kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga prestasi kerja (kinerja) dapat meningkat. Kegiatan memberikan motivasi entah bagaimana cara dan dengan apa memotivasi pegawai/aparatur untuk lebih bergairah bekerja adalah fungsi dari "*human relation*" dalam manajemen (Effendy : 1993:71).

Kinerja pegawai sebagai aparatur khususnya Kecamatan Loa Kulu tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud diatas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Disamping faktor motivasi juga faktor pengalaman kerja sebagai supervisor akan ikut mempengaruhi kinerja dalam pelaksanaan tugas perusahaan. Seseorang atau yang sudah lama bekerja sebagai kepala desa akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai supervisor, dan dengan pengalaman tersebut ia akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya sebagai pegawai. Selain faktor-faktor diatas faktor sikap seseorang pegawai ikut berpengaruh terhadap kinerja pegawai bisa bersikap loyal dan bersikap tidak loyal terhadap pimpinannya tergantung pada situasi dan kondisi tertentu. Sikap merupakan reaksi perasaan seseorang atau perilaku yang diekspresikan terhadap situasi dan kondisi yang dihadapinya. Dan sikap juga merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan kepada orang tersebut untuk membuat respon atau perilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya (Walgito, 2001:109). Sedangkan loyal adalah ketaatan dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang kepada atasan atau pimpinannya. Seorang pegawai akan senang kepada pekerjaannya bila pekerjaan itu dapat memberikan kepuasan baginya, seorang pegawai itu akan senang dan setia kepada pimpinannya apabila pimpinan itu berlaku adil kepadanya, bisa memberikan panutan yang baik kepadanya.

Hal seperti diuraikan diatas berlaku bagi pegawai di Kecamatan Loa Kulu khususnya kepala Desa. Sikap loyal para kepala desa terhadap

bawahan, sehingga pekerjaannya merupakan suatu dukungan yang membuat ia bekerja dengan giat, jujur, disiplin, taat dan tekun. Mereka (Kepala Desa) bersikap loyal kepada pekerjaannya, kepada pimpinannya jika ia merasa hal itu dapat menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi dirinya.

Prestasi kerja (kinerja) pegawai dipengaruhi pula oleh latar-belakang budayanya. Di Indonesia ada budaya kerja yang disebut dengan kerja gotong-royong (habaring hurung), kemudian ada budaya kerja keras, kreatif, berani mengambil resiko, inovatif dan ada budaya kerja saling menunggu, suka diawasi, diatur, malas-malas/mangkir dan apatis (Sondang, 2002 : 111).

Menurut Suyadi (1999 : 310) ada dua sifat perilaku dan sikap budaya kerja di Indonesia yaitu bersifat positif dan bersifat negatif. Hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur pemerintahan khususnya perusahaan seperti para supervisor. Sikap dan perilaku kerja positif antara lain ketekunan, ramah tamah, jujur dan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) meningkat, sebaliknya sikap dan perilaku kerja negatif akan membuat prestasi kerja (kinerja) menurun (Suyadi, 1999 : 317).

Memperhatikan beberapa uraian pada latar belakang diatas adalah sangat menarik untuk diadakan penelitian dan pengkajian dengan mengangkat judul sebagai berikut : **“FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN TUGAS DI KECAMATAN LOA KULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA“**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara diantara faktor di atas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Kepala Desa.
2. Apakah ada perbedaan kinerja antara Kepala Desa terhadap pegawai ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini ingin menjelaskan kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis pengaruh faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
- b. Untuk menganalisis mana faktor mana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Desa. Untuk mengetahui perbedaan kinerja antara Kepala Desa dengan pegawainya.

D. Kegunaan penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

- a. Manfaat Teoritis adalah sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja.
- b. Manfaat Praktis adalah memberikan sumbangan pemikiran bagi Kecamatan Loa Kulu dalam upaya peningkatan kinerja aparat pemerintahan di masa mendatang dan memberikan sumbangan pemikiran bagi Kepala Desa khususnya dalam upaya peningkatan kinerjanya di masa datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelaahan Kepustakaan

Dalam penelitian ini terdapat variabel Pendidikan, Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman kerja. Perbedaannya adalah pada variabel Sikap loyal dan Budaya Kerja yang dalam penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian sebelumnya bertujuan ingin mengetahui pengaruh faktor bebas secara bersama-sama atau secara parsial terhadap Kinerja Kepala Desa Dalam Pelaksanaan Tugas di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, dan ingin mengetahui faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Kepala Desa, menyimpulkan bahwa pengujian hipotesis pertama baik secara keseluruhan maupun secara terpisah terbukti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa. Dari variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Kepala Desa adalah variabel Motivasi.

B. Pengertian Kinerja

Di Indonesia istilah Kinerja telah populer digunakan dalam mass media dan media massa Indonesia memberi padanan kata dalam bahasa Inggris untuk istilah kinerja tersebut, yakni "*performance*". Menurut *The scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979, terdapat keterangan sebagai berikut : Pertama, berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai "*entries*" berikut : melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban sesuatu nazar, melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab, melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa entries tersebut “*to perform*” adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan sesuai dengan hasil seperti yang diharapkan, sedangkan arti kata *performance* merupakan kata benda (noun) dimana salah satunya adalah : “*thing done*” (sesuatu hasil yang telah dikerjakan).

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka arti *performance* atau kinerja adalah sebagai berikut : “*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika” (Prawirosentono, 1999 : 2). Kemudian mengenai kinerja (*performance*) diartikan pula oleh Simamora (1995 : 327) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Suprihanto (2000 : 7) menyebutkan istilah kinerja dan prestasi kerja yaitu : hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran.

Menurut Mangkunegara (2001 : 67), istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dengan demikian kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan

secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Bagi Lembaga atau Pemerintahan Desa, Kinerja dimaksud adalah hasil kerja Kepala Desa beserta perangkatnya yang dicapai dalam suatu periode tertentu.

C. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Zainun (1996 : 73) pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya (Irianto, 2001 : 75), ia juga mengatakan bahwa nilai kompetensi seorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan.

Menurut Siagian (1999 : 181-182), pertanyaan yang harus dihadapi oleh organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Dari pertanyaan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat.

Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih

baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2000 : 10). Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo, 1998 : 25). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan psychomotor. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Menurut Irianto (2001 : 75) dalam pengembangan SM (*human resource development*) bahwa nilai-nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan atau pelatihan yang berorientasi pada tuntutan kerja aktual dengan penekanan pada pengembangan *skill, knowledge* dan *ability* yang secara signifikan akan dapat memberi standar perilaku dalam sistem dan proses kerja yang diterapkan.

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari (Sedarmayanti, 2001 : 32)., “pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan

Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”. Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional disebut bahwa : “Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang” (dikutip oleh Soedarmayanti).

D. Pelatihan

Menurut Bernardin & Russell (dalam Gomes, 2000 : 197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performan pekerja pada pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan keterampilan pegawai yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu sehingga lebih menekankan pada keterampilan (*skill*). Pelatihan merupakan cara terpadu yang diorientasikan pada tuntutan kerja aktual, dengan penekanan pada pengembangan *skill*, *knowledge* dan *ability*.

Yoder (Mangkunegara, 2000 : 43) membedakan antara istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*), dimana pelatihan ditujukan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen. Sementara itu Umar (2000 : 12), melihatnya dari segi waktu, dimana pelatihan (*training*) ditujukan pada kebutuhan saat ini untuk dapat menguasai berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya agar siap memangku jabatan dimasa yang akan datang.

Nadler sebagai orang yang pertama kali mencetuskan istilah *Human Resource Development* (HRD) tahun 1969, membedakan antara pengertian *Training*, *Education*, dan *Development* (dalam Atmosoeparto, 2000 : 42) sebagai berikut :

Training : learning to present job (belajar yang ada kaitannya dengan pekerjaan yang ditangani saat ini).

Education : learning to prepare the individual for a different but identified job (belajar untuk persiapan melakukan pekerjaan yang berbeda tetapi teridentifikasi).

Development : learning for growth of the individual but not related to a specific present or future job (belajar untuk perkembangan individu, tetapi tidak berhubungan dengan pekerjaan tertentu saat ini atau yang akan datang).

Selanjutnya Notoatmodjo (1998 : 26) membedakan pendidikan dengan pelatihan seperti terlihat dalam tabel berikut ini :

Perbedaan antara Pendidikan dengan Pelatihan

Faktor pembeda	Pendidikan	Pelatihan
1. Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (overall)	Khusus (specific)
2. Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif, psikomotor	Psikomotor
3. Jangka waktu pelaksanaan	Panjang	Pendek
4. Materi yang diberikan	Lebih umum	Lebih khusus
5. Metode belajar	Konvensional	Inkonvensional
6. Penghargaan akhir proses	Gelar (degree)	Sertifikat

Sumber : Notoatmodjo, 1998 : 26.

Jadi pendidikan, pelatihan dan pengembangan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai pemuasan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pendidikan dan latihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku peserta yang berbentuk peningkatan kemampuan kognitif, afektif ataupun psikomotor. Dampak lain yang akan ditimbulkan adalah peningkatan produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas, meningkatnya semangat kerja (Asnawi, 1999 : 119-120).

Pelatihan akan bermanfaat bagi sebuah organisasi apabila kebutuhan pelatihan itu dianalisis pada saat dan waktu yang tepat (Irianto, 2001 : 87). Karena pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi pada saat para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan (Gomes, 2000 : 198). Sedangkan menurut Tovey, analisis kebutuhan pelatihan merupakan upaya pemahaman analitis tentang situasi tempat kerja untuk secara spesifik menentukan kebutuhan pelatihan apa yang harus dipenuhi sehingga dana, waktu dan segala usaha tidak terbuang percuma (dalam Irianto, 2001 : 87).

E. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Melayu, 2001 : 140). Abraham Spering

mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (dalam Mangkunegara, 2001 : 93). William J. Stanton mendefinisikan motivasi “Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas”.

Sedangkan (Mangkunegara, 2001 : 68), mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Menurut Nawawi (2001 : 351), bahwa kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Menurut Soedarmayanti (2001 : 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpuja di antara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai berikut : “kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian

kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan” Bernard Berendoom dan Gary A. Stainer (dalam Soedarmayanti, 2001 : 66).

Kootz et al. (dalam Ali, 1989 : 115) mendefinisikan motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidak-seimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motive merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Didalam mengkaji teori dari motivasi sebetulnya cukup menarik dan teorinya dapat dikelompokkan/diklasifikasikan atas :

1. Teori kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada apa-nya motivasi.
2. Teori motivasi proses (*Process Theory*) yang memuaskan pada bagaimana-nya motivasi.
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada dimana perilaku dipelajari.

Dalam penelitian ini yang dibahas hanya teori *Kepuasan*, dimana teori ini diikuti oleh beberapa pakar teori motivasi seperti Frederik Winslow Taylor, A.H.

Maslow, Frederick Herzberg, Douglas McGregor, McClelland dan Claude S. George. Teori kepuasan yang diikuti oleh Frederick Herzberg sebagai berikut :

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994 : 173) sebagai berikut :

- a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
- b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan peneliti adalah : **Pertama**, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan atau pegawai pemerintahan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk manusia pada umumnya. **Kedua**, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan.

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori Herzberg memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. *Pertama*, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. *Kedua*, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerdayaan pekerjaan (Leidecker and Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Berdasarkan hasil penelitian terhadap akuntan dan ahli teknik Amerika Serikat dari berbagai Industri, Herzberg mengembangkan teori motivasi dua faktor (Cushway and Lodge, 1995 : 138). Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic motivation* dan faktor kesehatan (*hygienes*) yang juga disebut *disatisfier* atau *ekstrinsic motivation*. Teori Herzberg ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah : pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*). Sedangkan faktor higienis terdiri dari : kompensasi, kondisi kerja, status, supervisi, hubungan antara manusia, dan kebijaksanaan perusahaan. Lebih jelasnya teori dua faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*) yang dikutip oleh Luthas (1992 : 160) sebagai berikut :

Herzberg's Two Factor Theory

Hygiene Factor Ektrinsic	Motivators Intrinsic
1. Company policy and administration (Kebijaksanaan & administrasi)	1. Achievement (Keberhasilan pelaksanaan)
2. Supervision technical (Supervisi)	2. Recognition (Pengakuan/penghargaan)
3. Salary (Gaji/Upah)	3. Work it self (Pekerjaan itu sendiri)
4. Interpersonal reation, supervisor (Hubungan antara pribadi)	4. Responsibility (Tanggung jawab)
5. Working contion (Kondisi kerja)	5. Advencement (Pengembangan)

Sumber : Luthas (1992 : 160).

Menurut Herzberg faktor higienis/extrinsic factor tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor inidianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Sedangkan faktor motivation/intrinsic factor merupakan faktor yang mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi. Jadi pemuasan terhadap kebutuhan tingkat tinggi (faktor motivasi) lebih memungkinkan seseorang untuk berforma tinggi daripada pemuasan kebutuhan lebih rendah (hygienis) (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Dari teori Herzberg tersebut, uang/gaji tidak dimasukkan sebagai faktor motivasi dan ini mendapat kritikan oleh para ahli. Pekerjaan kerah biru sering kali dilakukan oleh mereka bukan karena faktor intrinsik yang mereka peroleh dari pekerjaan itu, tetapi kerena pekerjaan itu dapat memenuhi kebutuhan dasar mereka (Cushway & Lodge, 1995 : 139). Penelitian oleh Schwab, De Vitt dan Cummings tahun 1971 telah membuktikan bahwa faktor ekstrinsik-pun

dapat berpengaruh dalam memotivasi performa tinggi (Grensing dalam Timpe, 1999 : 81).

F. Teori Evaluasi Kognitif menurut P.C. Jordan

Inti teori ini adalah pandangan yang mengatakan bahwa pengaruh motivasi intrinsik berkurang apabila seorang telah bermotivasi oleh dorongan yang bersifat ekstrinsik. Teori ini mengatakan bahwa apabila faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik kuat, maka motivasi intrinsik melemah. Dicontohkan jika motivasi ekstrinsik seperti penghasilan yang menarik, seseorang karyawan seolah-olah kehilangan kendali atas “nasibnya” dan karena itu kepuasan menampilkan kinerja rendah, dengan kata lain motivasi yang bersangkutan telah beralih dari motivasi intrinsik menjadi motivasi ekstrinsik (dalam Sondang, 2002 : 109).

Telah diuraikan pada bagian terdahulu bahwa faktor-faktor motivasi yang digunakan dalam penelitian ini dikutip dari teori dua faktor Herzberg. Faktor-faktor motivasi tersebut akan diuraikan berikut ini :

1. Gaji (Salary)

Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Menurut Robert W. Braid (dalam Timpe 1999:66) tidak ada satu organisasipun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Menurut Robert W. Braid program

kompensasi yang baik mempunyai tiga ciri penting yaitu bersaing, rasional, berdasarkan performa.

Stephen et al. (dalam Timpe, 1999 : 63) menyatakan bahwa uang/gaji tidak dapat memotivasi terkecuali pegawai menyadari keterkaitannya dengan performa. Meier (dalam As'ad, 1998 : 92), bahwa pendistribusian gaji didasarkan pada produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan besarnya kebutuhan hidup.

Sedangkan menurut Ec. Alex Nitisemito (dalam Saydam, 1996 : 174) agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum
- b. Dapat mengikat karyawan agar tidak keluar dari perusahaan
- c. Dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja
- d. Selalu ditinjau kembali
- e. Mencapai sasaran yang diinginkan
- f. Mengangkat harkat kemanusiaan
- g. Berpijak pada peraturan yang berlaku.

2. Supervisi

Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya (Glueck, 1982 : 143). Tanggungjawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan

mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif (Dharma, 2000 : 7).

Supervisor mengkoordinasikan sistem kerjanya itu dalam tiga hal penting yaitu : melakukan dengan memberi petunjuk/pengarahan, memantau proses pelaksanaan pekerjaan, dan menilai hasil dari sistem kerja yang diikuti dengan melakukan umpan balik (feed back). Supervisor dalam melaksanakan penilaian kinerja, menurut Stephen C. Harper (dalam Timpe, 1999 : 281) pendekatan pengkajian dan pengembangan kinerja (*performance review and development PR&D*) lebih efektif dari sistem penilaian kinerja karena seorang pimpinan tidak hanya memusatkan perhatian pada pengembangan kemampuan, potensi karier, dan keberhasilan profesional setiap karyawan.

Pendekatan PR&D mencakup penciptaan sasaran dan standar kinerja, mengkaji kinerja aktual, membandingkan kinerja aktual dengan sasaran yang telah ditentukan, mengaitkan imbalan dengan kinerja, membuat rencana pengembangan, dan menyepakati sasaran dan standar kinerja masa depan.

G. Kebijakan dan Administrasi

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek (Soedjadi, 1997:4). Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para

pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi, para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi, pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan (Zainun, 1995:2).

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik itu hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik itu ditempat kerja maupun diluar lingkungan kerja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1997:187), bahwa manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan persahabatan dan mereka tidak akan bahagia bila ditinggalkan sendirian, untuk itu maka mereka akan melakukan hubungan dengan teman-temannya.

Kebutuhan sosial secara teoritis adalah kebutuhan akan cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima oleh kelompok, keluarga dan organisasi (Mengginson dalam Handoko, 1998 : 258). Menurut Indrawijaya (1988:125), bahwa kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai "sounding board" terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan. (Feldman dan Arnold, 1986 : 90).

H. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Menurut Sumarni dkk (1995 : 198), bahwa dengan kondisi kerja yang nyaman, karyawan akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Sementara itu menurut Cumming (1980:319), bahwa lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan neurosis yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja.

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk berforma tinggi. (Leidecker & Hall dalam Timpe, 1999 : 13).

Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. Pekerjaan yang tidak disenangi kurang dan menantang, biasanya tidak mampu menjadi daya dorong, bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggaan. (Saydam, 1996:245).

Melalui teknik pemerdayaan pekerjaan dapat menjadi sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka lebih menarik, dan membuat

tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja. (Grensing dalam Timpe, 1996:81).

2. Peluang untuk maju (advance)

Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan (Saydam, 1996:246). Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

Menurut Pigors dan Myers (1984 : 302) promosi merupakan kemajuan pegawai ke pekerjaan yang lebih dalam bentuk tanggung jawab yang lebih besar, prestise atau status yang lebih, skill yang lebih besar, dan khususnya naiknya tingkat upah atau gaji. Ada beberapa alasan menurut Mosir (1987 : 175) perlunya promosi diprogramkan dengan baik oleh organisasi sebagai berikut :

1. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan.
2. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan hal tersebut akan merupakan daya dorong bagi pegawai yang lain.
3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai (*labor turnover*).

4. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
5. Adanya peluang promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6. Promosi dapat menimbulkan keunggulan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

3. Pengakuan/penghargaan (Recognition)

Seperti dikemukakan oleh Maslow, bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan *sense of belonging* (rasa ingin dihargai). Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. (Saydam, 1996:247).

Menurut Simamora (1995:421), pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial.

Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut Soeprihanto (1998:35) : "Kebutuhan akan harga diri/penghormatan lebih bersifat individual atau mencirikan pribadi, ingin dirinya dihargai atau dihormati sesuai dengan kapasitasnya (kedudukannya), sebaliknya setiap pribadi tidak ingin dianggap dirinya lebih rendah dari yang lain. Mungkin secara jabatan lebih rendah tetapi secara manusiawi setiap individu (pria atau wanita) tidak ingin direndahkan.

Oleh sebab itu pimpinan yang bijak akan selalu memberikan pengakuan/ penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi membanggakan sebagai faktor motivasi yang efektif bagi peningkatan prestasi kerja pegawainya.

4. Keberhasilan (achievement)

Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya (Saydam, 1996:246). Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Menurut David Mc Clelland bahwa tingkat "*needs of Achievement*" (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua merupakan kunci keberhasilan seseorang (dalam Siswanto, 1989:245). Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

5. Tanggung Jawab

Menurut Flipppo (1996:105), bahwa tanggung jawab adalah merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi. Setiap orang ingin diikutsertakan dan ingin diakui sebagai orang yang mempunyai potensi, dan pengakuan ini akan menimbulkan rasa percaya diri dan siap memikul tanggung jawab yang lebih besar. (Saydam, 1996:248).

6. Pengalaman Kerja

Pada awalnya orang bekerja pada suatu organisasi atau lembaga dengan tugas atau pekerjaan yang belum pernah ia tangani tentu disertai perasaan yang was-was atau bertanya-tanya. Tetapi setelah dikerjakan berulang kali pekerjaan yang sama maka ia akan terbiasa dan perasaan kaku menjadi hilang. Hal ini cocok dengan pepatah lama, bahwa *bisa karena biasa*.

Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya dilihat dari segi pendidikan dan pelatihan saja, namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman atau pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi/lembaga tertentu. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja sebagai Kepala Desa dalam suatu pemerintahan desa akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan desa. Dengan dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan, dan sebaliknya bila tidak

cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Pengalaman pernah/lama menjadi Kepala Desa akan memudahkan bagi Kepala Desa untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenangannya. Karena dengan adanya pengalaman tersebut maka Kepala Desa sudah terlatih untuk mengembangkan kecakapan untuk memecahkan masalah-masalah dalam masyarakat desanya. Disamping itu juga Kepala Desa sudah terlatih dalam mengungkapkan pendapat yang dapat meyakinkan pihak lain untuk membentuk kesepakatan dalam menentukan kebijaksanaan pemerintahan desa. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

Ada pepatah mengatakan bahwa “pengalaman itu adalah guru besar” sebab orang belajar dari segudang pengalaman yang pernah ia alami akan merupakan pedoman/petunjuk ke arah kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Oleh karena itu Kepala Desa yang banyak pengalamannya ia akan mudah menyelesaikan tugas/pekerjaannya dibandingkan dengan Kepala Desa yang kurang berpengalaman, sehingga tujuan organisasi/pemerintahan Desa akan tercapai atau tidak sangat tergantung kepada kemahiran kerja Kepala Desa yang berpengalaman itu.

7. Sikap Loyal

Sikap merupakan suatu fenomena tentang keterkaitan dari pandangan dan perasaan seseorang terhadap lingkungan, situasi sosial, orang lain dan bahkan diri sendiri. Dari situasi dan kondisi yang kita hadapi terjadi suatu interaksi yang menimbulkan reaksi perasaan suka tidak suka, mau tidak mau.

Fenomena sikap yang timbulnya tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang kita hadapi, tetapi juga oleh kaitannya dengan pengalaman masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan kita untuk masa yang akan datang. Ada banyak definisi dari sikap itu oleh beberapa para ahli Psikologi antara lain

- a. Louis Thurstone dkk (dalam Anwar, 2002:4), mengatakan bahwa sikap adalah suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan.
- b. Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak (*favourable*) maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak (*unfavourable*) pada objek tersebut, Berkowitz (dalam Anwar, 2002:5).
- c. Sikap merupakan semacam kesiapan untuk bereaksi terhadap suatu objek dengan cara-cara tertentu. Kesiapan yang dimaksud merupakan kecenderungan potensial untuk bereaksi dengan cara tertentu apabila individu dihadapkan pada suatu stimulus yang menghendaki adanya respons.
- d. Sementara menurut Lapierre (dalam Allen, Guy & Edgley, 1980 : 87) mendefinisikan sikap sebagai “suatu pola perilaku tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial, atau secara sederhana, sikap adalah respons terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan, dikutip (dalam Saifuddin, 2002 : 5).
- e. Sikap sebagai keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pikiran (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya. Perasaan, pikiran dan tindakan tersebut

mengarah kepada setuju tidak setuju, mendukung atau tidak mendukung, memihak atau tidak memihak dalam Husein, (2000 : 25).

- f. Walgito (2001:109), bahwa sikap mengandung komponen kognitif, komponen afektif dan komponen konatif yaitu merupakan kesediaan untuk bertindak atau berperilaku. Sikap merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan memberikan dasar kepada orang tersebut untuk membuat respon atau berperilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sikap pada umumnya berlaku untuk semua manusia, hanya saja tingkat kedalaman, keluasan dan konsistensinya tidak sama.

Seorang pekerja/pegawai akan setuju dan mendukung jika menurut perasaannya situasi dan kondisi kerja itu baik atau sesuai dengan tugas yang diembannya. Tapi jika pegawai itu menolak atau tidak setuju dengan kondisi dan situasi objek kerja maka ia bisa jadi apatis, malas, acuh dengan pekerjaannya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun atau jelak. Keadaan seperti ini berlaku bagi para Kepala Desa di beberapa daerah khususnya Kepala Desa diKecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Kepala Desa sebagai Elit Politik Desa akan merasakan ada kenyamanan, ada harapan-harapan, ada jaminan dan ada kepastian bila diperlakukan oleh atasan dengan baik, dan ini membuat mereka akan mendukung atau loyal terhadap pekerjaan atau atasannya. Sebaliknya jika situasi dan kondisi tidak menyenangkan atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan mereka akan apatis dan tidak loyal terhadap pekerjaannya.

I. Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya

Budaya yang diawali dengan ke dan an menjadi kata Kebudayaan. Menurut Koentjaraningrat dalam Munandar, (1998:12), kata “Kebudayaan” berasal dari bahasa Sanskerta *budhayah* yaitu bentuk jamak dari “*budhi*” yang berarti “*budi*” atau “*akal*”. Sedangkan kata “budaya” merupakan perkembangan dari “budi daya” yang berarti “daya dari budi”, sehingga budaya yang berarti daya dari budi tersebut merupakan cipta, karsa dan rasa. Sedangkan Kebudayaan adalah hasil dari Cipta, Karsa dan rasa yang wujudnya adalah ideel, kelakuan dan fisik. Adat adalah wujud ide dari kebudayaan (disebut adat-istiadat) karena adat berfungsi sebagai pengatur kelakuan menurut Koentjaraningrat, (2002:10-11).

Bertens dalam Abdulkadir, (2001:13) menjelaskan, Etika berasal dari bahasa Yunani kuno *ethos* dalam bentuk tunggal yang berarti adat kebiasaan, adat istiadat, akhlak yang baik. Dikatakannya bahwa etika berarti nilai dan norma yang menjadi pegangan seseorang untuk mengatur tingkah lakunya, kumpulan asas atau kode etik dan ilmu tentang yang baik dan buruk.

Dari beberapa sumber empiris diatas, maka dapat disimpulkan bahwa “budaya kerja” adalah sistem nilai dan norma moral atau etika moral yang melekat pada diri seseorang yang diekspresikan dalam aktivitas/kegiatannya sehari-hari.

Pegawai sebagai makhluk sosial tentu mempunyai kultur atau budaya tersendiri. Budaya dimaksud ikut berpengaruh terhadap segala aktivitas kesehariannya. Dikatakan demikian karena manusia sebagai makhluk sosial

mempunyai perilaku yang dipengaruhi oleh latar belakang budaya dari lingkungan budaya dimana ia tumbuh dan dewasa. Sehingga dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan tidak baik banyak dipengaruhi oleh aspek perilaku peserta/karyawan organisasi tersebut menurut Suryadi, (1999:297).

Di Indonesia mempunyai perilaku dan sikap budaya yang tercermin dari perilaku dan norma-norma kehidupan sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari akar budaya yang dianut masyarakat atau bangsa bersangkutan. Perilaku dan sikap budaya dimaksud ada yang bersifat positif dan ada yang bersifat negatif bila dikaitkan dengan aktivitas atau pekerjaan seseorang.

2. Perilaku dan Sikap Budaya Positif

Dilihat dari perilaku kedekatan dengan sesamanya, seperti bertetangga, bergaul yang pada akhirnya membuat keterikatan yang kuat dengan tetangga. Tetangga dijadikan teman dekat bahkan dianggap sebagai keluarga, oleh karenanya jika terjadi saling kekurangan maka mereka tidak segan-segan saling membantu.

Perasaan keakraban dengan sesamanya ini merupakan sifat dasar yang melekat pada orang Indonesia. Dengan keakraban dan kekerabatan yang kental mempunyai dampak yang lebih jauh dengan skala lebih besar yakni mudah terciptanya kerja gotong royong diantara mereka.

Budaya kerja gotong royong ini masih sangat dominan berlaku di daerah pedesaan. Kepala Desa misalnya dalam mengatur tata lingkungan yang bersih sering mengajak warganya bekerja secara gotong-royong untuk membersihkan lingkungan dari kotoran yang mencemar desanya. Perilaku dan sikap budaya

positif lainnya adalah rajin dan tekun, dimana kebiasaan bekerja itu dimulainya sejak fajar menyingsing sampai matahari terbenam dengan hanya istirahat sebentar ditengah hari saja. Menurut Suryadi (1999 :310) bahwa dengan sikap budaya gotong-royong, tekun, ramah tamah dan mempunyai sikap kejuangan yang ulet tanpa mudah menyerah itu membuat budaya kerja Indonesia yang diistilahkan “tak lekang oleh panas dan tak lapuk oleh hujan”.

3. Perilaku dan Sikap Budaya Negatif

Disamping perilaku (*behaviour*) dan sikap (*attitude*) yang positif seperti dijelaskan di atas, warga negara Indonesia juga ditandai dengan perilaku dan sikap yang sebut saja sebagai negatif. Perilaku dan sifat negatif tersebut dalam beberapa dekade ini semakin marak saja menjadi kebiasaan hidup berbagai kalangan dan lapisan masyarakat Indonesia. Kebiasaan negatif tersebut seolah-olah merupakan bagian dari kehidupan bangsa Indonesia, sehingga merupakan budaya yang bersifat kotraproduktif. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999 : 313) mengatakan bahwa perilaku dan sikap negatif tersebut bukan semata-mata produk moderen atau hasil negatif pembangunan nasional, tetapi telah lama menjadi bagian budaya bangsa Indonesia.

Ada beberapa perilaku negatif yang hampir merata dilakukan bangsa Indonesia adalah sebagai berikut :

a. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur

Hampir semua bagian lapisan masyarakat (bawah, menengah dan atas dari berbagai kasus dengan jenis dan intensitas yang berbeda melakukan tindakan tidak disiplin baik pelanggaran hukum/peraturan pemerintah

maupun terhadap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku tidak disiplin dan tidak jujur yang dilakukan oleh pegawai, karyawan, pejabat dan bahkan Kepala Desa sekalipun akan berdampak merugikan bangsa dan khususnya masyarakat sekitar.

b. Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri.

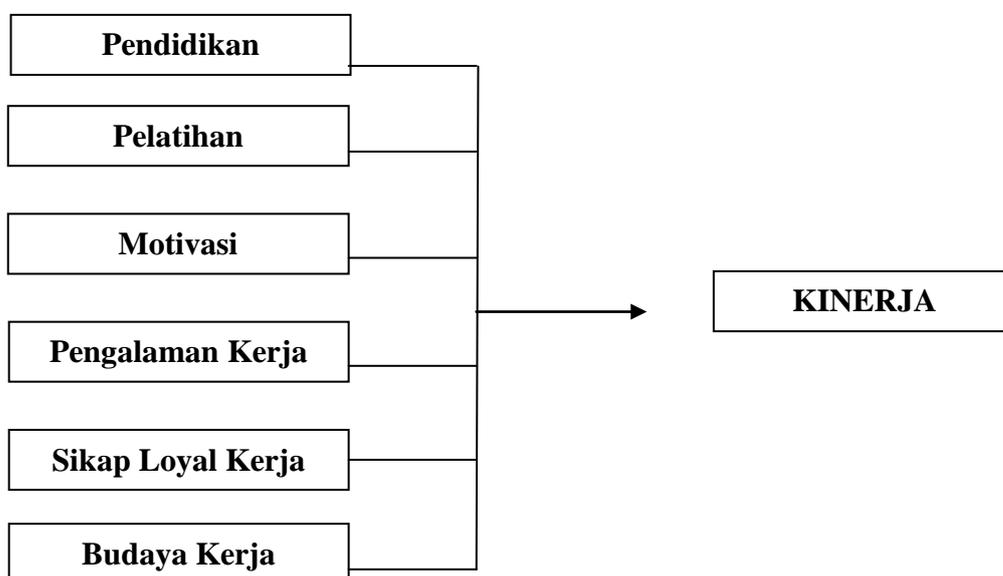
Perilaku tidak tegas dan tidak percaya diri juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Orang yang tidak tegas atau selalu basa basi, ragu-ragu dalam mengambil keputusan sehingga keputusan tersebut tertunda-tunda hal ini sangat berbahaya, sebab kalau keputusan itu menyangkut hajat hidup orang banyak maka dapat mengakibatkan kepentingan masyarakat sangat dirugikan. Dan karena merasa tidak percaya diri maka dia tidak mampu berpikir, sehingga tidak dapat mengoperasikan pekerjaannya/melaksanakan tugasnya secara maksimal, dan sebagai implikasinya tujuan organisasi tidak tercapai ini pendapat Suyadi., (1999 : 317).

Didalam suatu organisasi/lembaga pemerintah tidak terlihat adanya budaya tentang persaingan, budaya kerja keras, budaya tentang pengambilan resiko serta budaya kreativitas dan inovasi. Yang sering terlihat adalah budaya kerja menunggu perintah dari atasan, menunggu petunjuk dari atasan serta mengikuti peraturan dari atasan tidak ada keberanian bertindak (tidak ada hak otonominya) (Siagian, 2002 : 111).

Pada lembaga pemerintah para pegawainya bekerja terikat dengan peraturan yang ada, sehingga kebebasan berkreaitivitas tidak ada dan ini menimbulkan keberanian untuk bermalas-malas atau mangkir di saat bekerja. Hal seperti inilah berlaku pula bagi para Kepala Desa ditempat

penelitian ini, mereka bekerja setengah hati karena memang tidak mampu melakukan aktivitas pemerintahan Desanya secara mandiri.

Berdasarkan kajian teoritis seperti yang telah diuraikan pada bab II, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam merumuskan hipotesis. Untuk menggambarkan hubungan pengaruh variabel independent (Xi) terhadap variabel dependent (Yi) :



J. Kerangka Konseptual Penelitian

Dari kerangka konseptual tersebut di atas dapat dijelaskan, bahwa kinerja Kepala Desa ditentukan oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja. Sarana dan faktor-faktor lain seperti desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi, lingkungan geografis, serta prasarana lainnya tidak diteliti. Secara teoritis semakin tinggi tingkat pendidikan, tingkat pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan dengan budaya kerja yang positif dari Kepala Desa, maka diharapkan tingkat kinerja akan semakin naik. Dengan pendidikan dan pelatihan yang

meningkat akan mampu meningkatkan *skill* dan kemampuan (*ability*) kinerja seseorang karyawan/pegawai dalam pencapaian tujuan organisasinya. Sementara itu faktor-faktor motivasi yang disintesis dari Teori Herzberg & Schwab et al. terdiri dari gaji, supervisi, kebijaksanaan dan administrasi, hubungan kerja, pekerjaan itu sendiri, peluang untuk maju, pengakuan/penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab merupakan faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk berkinerja tinggi.

K. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengkajian dari uraian pada latar belakang masalah, perumusan masalah yang didukung dengan kajian teoritis yang dilengkapi juga dengan kerangka konseptual hubungan fungsi variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bahwa faktor Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, Pengalaman Kerja, Sikap loyal dan Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara bersama terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara .
2. Bahwa faktor Motivasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Bahwa ada perbedaan Kinerja antara Kepala Desa yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan di atas SLTP

L. Jadwal Penelitian

Secara garis besar jadwal penyusunan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bulan Januari 2014 penulis mengajukan judul skripsi kepada Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, sekaligus memohon kesediaannya untuk menunjuk dosen pembimbing.
2. Bulan Pebruari 2014 konsultasi judul dengan dosen pembimbing.
3. Bulan Maret konsultasi Bab I, II dan III sekaligus Instrumen peneliandan penelitian lapangan.
4. Bulan April konsultasi penulisan Bab IV, V dan VI, Bulan Mei konsultasi ujian Skripsi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Wilayah Penelitian

Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan salah satu Kabupaten hasil pemekaran Kabupaten Kutai berdasarkan Undang-Undang No. 47 tahun 1999 yang merupakan salah satu Kabupaten/Kota yang berada di wilayah Propinsi Kalimantan Timur Lebih spesifik lagi penelitian ini mengambil lokasi Kecamatan Loa Kulu. Metode penelitian ini adalah verifikatif atau sebab akibat yaitu faktor yang berpengaruh dalam kinerja.

B. Wilayah Administrasi dan Penduduk

Wilayah administrasi Kecamatan Loa Kulu terbagi atas 15 Desa, yaitu :

1. Jongon Desa
2. Desa Sungai Payang
3. Lung Anai
4. Jembayan Dalam
5. Jembayan Tengah
6. Jembayan
7. Loa Kulu Kota
8. Loa Sumber
9. Penoragan
10. Rempanga
11. Jonggon Jaya
12. Margahayu
13. Sumber Sari

14. Sepakat

15. Jongkang

Sebagaimana Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, pada umumnya yang memiliki sumber daya alam melimpah dan wilayahnya sangat luas, maka tidak mengherankan jika beragam etnis mendiami di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Kedatangan etnis lain (di luar Kutai dan dayak).

Kedatangan etnis lain di luar Kutai dan Dayak terutama sekali didorong oleh dua faktor yaitu :

1. Terbukanya daerah ini sebagai tempat yang baik untuk mencari kerja atau mengembangkan usaha yang didorong oleh sektor industri batubara maupun pengelolaan kayu yang keduanya mendatangkan banyak tenaga kerja dari luar daerah.
2. Karena ikut program transmigrasi yang dilaksanakan pemerintah.

Penduduk Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara tergolong masyarakat yang heterogen. Dari data-data keadaan penduduk menunjukkan pola kehidupan pembauran atau asimilasi karena hampir semua suku yang terdapat di Indonesia terdapat di Lingkungan Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Jumlah penduduknya adalah 8050 jiwa WNI yang terdiri dari laki 4658 jiwa dan perempuan 3392 jiwa WNI.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh yang ada di Kecamatan Loa Kulu. Kepala Desa yang dimaksud tersebar di Kecamatan seluruh wilayah.

Berdasarkan observasi awal bahwa jumlah Desa yang tersebar sebanyak 15 Desa.

Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu.

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Simple Random Sampling. Dalam Random sampling semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Sutrisno, 2002 : 75).

Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Pengambilan sampel sebesar 42% tersebut dikarenakan luas daerah penelitian terlalu besar, jumlah populasinya banyak serta biaya, tenaga, dan waktu sangat terbatas.

D. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung atau dependent variabel (Y) adalah Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu.
2. Variabel bebas atau independent variabel (X_1) adalah :
 - a. Variabel Pendidikan (X_1)
 - b. Variabel Pelatihan (X_2)
 - c. Variabel Motivasi (X_3)
 - d. Variabel Pengalaman Kerja (X_4)
 - e. Variabel Sikap loyal Kerja (X_5)
 - f. Variabel Budaya Kerja (X_6)

3. Variabel perancu yaitu variabel yang ikut mempengaruhi Kinerja, namun dalam hal ini tidak diteliti, yang terdiri dari : desain pekerjaan, gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan lingkungan geografis.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari salah pengertian dalam interpretasi variabel yang mengakibatkan menyimpang dari tujuan penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian ini perlu di definisikan dengan jelas penggunaannya secara rinci serta diberikan beberapa indikator pengukurannya. Variabel dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung (Y) yaitu jumlah rata-rata prestasi kerja (Kinerja) Kepala Desa. Variabel ini dinyatakan dalam bentuk skor kinerja Kepala Desa yang sudah dicapai. Indikator dari prestasi kerja adalah
 - a. Kemampuan memimpin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja Kepala Desa (Y.1.1)
 - b. Kemampuan berinisiatif/prakarsa dalam peningkatan prestasi kerja Kepala Desa (Y1.2)
 - c. Tingkat ketaatan dalam menjalankan tugas/kerja Kepala Desa (Y.1.3)
 - d. Tingkat tanggung jawab yang sesuai dengan kewenangan dalam meningkatkan prestasi kerja Kepala Desa (Y.1.4)
 - e. Kemampuan kerja sama Kepala Desa dengan rekan sekerja dalam pemerintahan Desa untuk meningkatkan prestasi kerja (Y1.5)
 - f. Kesetiaan Kepala Desa terhadap atasan dan rekan sekerjanya (X1.6)
 - g. Kejujuran terhadap tugas/kerja Kepala Desa (X1.7)

Untuk mendapatkan nilai total Prestasi kerja atau kinerja Kepala Desa, dicari dengan menghitung rata-rata skor indikator yang akan digunakan dengan formula sebagai berikut :

$$Y = \frac{Y1.1 + Y1.2 + Y1.3 + Y1.4 + Y1.5 + Y1.6 + Y1.7}{7}$$

Kriteria penilaian diukur berdasarkan ketentuan yang ada di tiap Kecamatan yang menjadi objek penelitian. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan oleh setiap Kecamatan Loa Kulu terhadap Kinerja Kepala Desa yang ada dalam lingkungannya adalah diamati dan dinilai langsung oleh Camat yang bersangkutan. Dari masing-masing indikator tersebut di atas diberi skor nilai dalam kategori sebagai berikut :

< 50%	= Sangat memuaskan
30% - 40%	= Memuaskan
20% - 30%	= Cukup memuaskan
10% - 20%	= Kurang memuaskan
0 – 10%	= Sangat kurang memuaskan

F. Variabel bebas atau independen variabel (X_i)

1. Variabel Pendidikan (X_1), yaitu pernyataan responden yg berkaitan dengan tingkat pendidikan yang pernah ditempuh dan ber ijazah sebagai syarat menjadi Kepala Desa. Misalnya taman SD atau yang setara dengan itu, taman SLTP, taman SLTA, taman D1 dan D2, taman D3 dan S1. Indikator adalah sebagai berikut :

- a. X1.1. Tamat sekolah dasar (SD) = 6
- b. X1.2. Tamat sekolah menengah pertama (SLTP) = 9
- c. X1.3. Tamat sekolah tingkat atas (SLTA) = 12

- d. X1.4. Tamat Diploma Perguruan tinggi (PTN/PTS) = 14
 - e. X.1.5. Tamat S1 Perguruan tinggi (PTN/PTS) = 17
2. Variabel Pelatihan (X2), yaitu pernyataan responden berkaitan dengan pelatihan yang pernah dilakukan oleh Kepala Desa sehubungan dengan tugas dan fungsinya sebagai Kepala Desa. Indikatornya adalah :
- a. Jumlah pelatihan yang pernah diikuti (X2.1)
 - b. Lamanya pelatihan yang pernah diikuti (X2.2)
 - c. Tanggapan Kepala Desa terhadap kebutuhan akan pelatihan (X2.3)
 - d. Kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja (X2.4)
 - e. Kesesuaian metode pelatihan yang dilakukan Kepala Desa (X2.5).
3. Variabel Motivasi (X3), yaitu pernyataan responden yang berkaitan dengan daya dorong Kepala Desa untuk berkinerja lebih baik atau kurang baik. Indikator pengukurannya adalah :
- a. *Achievement*/keberhasilan pelaksanaan tugas Kades (X1.3)
 - b. *Recognition*/pengakuan atau penghargaan (X1.2)
 - c. *Work itself*/pekerjaan itu sendiri yang baik (X3.3)
 - d. *Responsibility*/tanggung jawab terhadap tugas yang tinggi (X3.4)
 - e. *Advancement*/pengembangan diri Kepala Desa (X3.5).
4. Variabel Pengalaman Kerja (X4), yaitu pernyataan responden tentang pengalaman kerja selama menjadi Kepala Desa yang berkaitan dengan aktivitas kesehariannya Indikator pengukurannya adalah :
- a. Lamanya masa kerja sebagai Desa (X4.1)
 - b. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sebagai Kepala Desa (X4.2)
 - c. Kegagalan dalam melaksanakan tugas pemerintahan Desa (X4.3)

- d. Jumlah mengikuti seminar/diskusi,kursus/magang selama menjadi Kepala Desa (X4.4)
5. Variabel Sikap loyalitas Kerja (X5), yaitu pernyataan responden terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kesetiaan, ketaatan, kesenangan dan kesesuaian dengan keahlian yang dimiliki Kepala Desa. Sebagai Indikator pengukurannya adalah sebagai berikut :
- a. Tingkat kesetiaan Kepala Desa dengan atasan (X5.1)
 - b. Tingkat tanggung jawab Kepala Desa atas tugas yang di embannya (X5.2)
 - c. Taat dengan peraturan yang berlaku pada lembaga Pemerintahan Desa (X5.3)
 - d. Tingkat kejujuran Kepala Desa dengan atasan dan bawahannya (X5.4)
6. Variabel Budaya Kerja (X6), yaitu pernyataan responden tentang semangat kerja yang berkaitan dengan tujuan kerja, sistem kerja, prioritas kerja dan disiplin kerja Indikator pengukurannya adalah sebagai berikut :
- a. Semangat kerja sebagai Kepala Desa (X6.1)
 - b. Inovasi kerja sebagai Kepala Desa (X6.2)
 - c. Kerja yang jujur dan disiplin (X6.3)
 - d. Kerja tegas dan percaya diri (X6.4)

Indikator variabel X1 sampai dengan X6, akan dijabarkan dalam item-item pertanyaan, dan pada setiap item pertanyaan terdapat range skor antara 0 (nol) sampai 4 (empat), dan masing-masing jawaban memiliki skor sebagai berikut :

- a. Sangat memuaskan diberi skor 4.

- b. Memuaskan diberi skor 3.
- c. Cukup memuaskan diberi skor 2.
- d. Kurang memuaskan diberi skor 1.
- e. Sangat kurang memuaskan diberi skor 0.

G. Alat Pengukur Data

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk blangko pertanyaan, isian, pendapat dari para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

Untuk mendapatkan data prestasi kerja atau kinerja (Y) Kepala Desa. Digunakan belangko isian tentang penilaian kinerja (*performance assessment*) Kepala Desa sesuai indikator yang telah dikemukakan di atas. Sedangkan untuk memperoleh data tentang pendidikan (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3), pengalaman kerja (X4), sikap loyal kerja (X5) dan budaya kerja (X6) digunakan kuisisioner, berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup terstruktur dalam bentuk skala Likert dengan alternatif jawaban yang tersedia, dan diisi oleh responden (Kepala Desa).

1. Validitas Instrumen Penelitian

Teknik yang digunakan dalam mencari validitas butir item adalah teknik Korelasi Product Moment dari Karl Pearson (Validitas konstruk), yang mendasarkan pada perhitungan dengan angka kasar seperti apa adanya (Sutrisno. 1991:23) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi momen tangkar

N = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor faktor

Angka koefisien korelasi antara butir-butir pertanyaan dan faktor-faktor yang diperoleh, maka dilakukan korelasi dengan menggunakan korelasi bagian total dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(S_{by}) - SBx}{\sqrt{(SBx^2) + Sby^2) - 2(r_{xy})Sby}}$$

Keterangan :

r_{bt} = Koefisien korelasi bagian total

r_{xy} = Koefisien korelasi momen tangkar

SBx = Simpangan baku skor butir

Sby = Simpangan baku skor faktor

Angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritis nilai r product moment. Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi 5% (0,05). Hal ini supaya diketahui nilai korelasi yang diperoleh sudah signifikan atau tidak.

2. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan data Primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisisioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden

(Kepala Desa). Untuk data primer tersebut dilakukan observasi terhadap pelaksanaan tugas Kepala Desa serta diwawancarai langsung pada obyek penelitian.

3. Cara Pengolahan Data

Cara yang digunakan untuk dilakukan secara manual dan bantuan program SPSS untuk validitas dan kredibilitas kuisioner dengan beberapa langkah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan Data (editing)
2. Melakukan skoring terhadap data yang sudah diedit
3. Membuat tabulasi data serta persentasenya.

H. Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Regresi linear berganda mempunyai ciri sebagai berikut : Persamaan fungsinya dapat diformulasikan kedalam bentuk persamaan matematis, sebaran datanya berdistribusi normal, bilangan datanya rasional, nilai parameternya ditentukan oleh a dan b yang dapat diukur dengan uji statistik melalui program SPSS dalam komputer, permasalahannya lebih dari satu variabel, variabel independennya tidak saling berhubungan, variabel dependennya cukup jelas. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap tidak bebas, baik secara parsial maupun secara bersama-sama didukung oleh uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dilakukan analisis kualitatif untuk memberikan penjelasan/makna dari hasil analisis kuantitatif.

Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y_i = b_0 + b_{1x1} + b_{2x2} + b_{3x3} + b_{4x4} + b_{5x5} + b_{6x6} + e$$

Keterangan :

Y_i = Kinerja Kepala Desa

b_0 = Konstanta

$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$ = Koefisien regresi parsial

E = Variabel error (pengganggu)

X_1 = Pendidikan Kepala Desa

X_2 = Pelatihan yang pernah diikuti Kepala Desa

X_3 = Motivasi Kerja Kepala Desa

X_4 = Pengalaman Kerja Kepala Desa

X_5 = Sikap loyal Kerja Kepala Desa

X_6 = Budaya Kerja Kepala Desa

Selanjutnya setelah analisis data di atas sudah dilakukan, maka dengan mengacu kepada model regresi berganda langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Uji Simultan (uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Ho : secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat

Ha : secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Menentukan tingkat signifikansi (*level of significant*) 5% untuk membandingkan nilai Probabilitas (P) dengan $\alpha = 0,05$, pada taraf nyata 95%, dan menentukan daerah penolakan atau penerimaan hipotesis :

- a. Ho ditolak dan Ha diterima, jika $P < \alpha$
- b. Ho diterima dan Ha ditolak, jika $P > \alpha$

2. Interpretasi R^2

Interpretasi terhadap koefisien regresi dan koefisien determinasi (R^2) dari model regresi berganda adalah perlu. Dalam uji statistik masih diperlukan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi (R^2) guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Langkah selanjutnya mencari koefisien Regresi untuk masing-masing variabel bebas, yaitu untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk mengetahui variabel bebas mana yang mempunyai sumbangan terbesar (dominan terhadap variabel terikat).

3. Uji Parsial (Uji-t).

Untuk membuktikan hipotesis kedua menggunakan koefisien korelasi parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t, untuk

membandingkan nilai P dengan nilai α pada taraf nyata 95% dan $\alpha = 0,05$.

Kriteria pengujian :

H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat;

H_a : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Daerah penolakan dan daerah penerimaan diputuskan sebagai berikut

:

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $P < \alpha$
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $P > \alpha$

4. Pengujian Hipotesis Ketiga yaitu Uji Kesamaan Dua rata-rata

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis ketiga digunakan Uji kesamaan dua rata-rata dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada perbedaan Kinerja antara yang pendidikan SLTP dibawah dengan Kepala Desa yang pendidikan di atas SLTP.

H_a : Ada perbedaan Kinerja kepala desa antara yang pendidikan SLTP dibawah dengan Kinerja Kepala Desa yang pendidikan di atas SLTP.

Pada tingkat keyakinan 95% dan $\alpha = 0,05$ dengan $dk = (n_1+n_2-2)$ maka diputuskan daerah penolakan atau penerimaan hipotesis :

- a. H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $P < \alpha$
- b. H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $P > \alpha$

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

A. Analisis Data

Untuk mendapatkan data prestasi kerja atau kinerja (Y) Kepala Desa. Digunakan belangko isian tentang penilaian kinerja (*performance assessment*) Kepala Desa sesuai indikator yang telah dikemukakan di atas. Sedangkan untuk memperoleh data tentang pendidikan (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3), pengalaman kerja (X4), sikap loyal kerja (X5) dan budaya kerja (X6) digunakan kuisisioner, berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup terstruktur dalam bentuk skala Likert dengan alternatif jawaban yang tersedia, dan diisi oleh responden (Kepala Desa).

Penulis juga menggunakan analisis Korelasi Product Moment dari Karl Pearson (Validitas konstruk), yang mendasarkan pada perhitungan dengan angka kasar seperti apa adanya (Sutrisno. 1991:23) dengan rumus sebagai berikut :

$$C. r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

B. Deskripsi Penelitian

Setelah melakukan penelitian di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara 41 hari kerja dari tanggal 2 Juli s/d 11 Agustus 2013 telah diperoleh data primer dan data sekunder yang diperlukan sebagai

informasi yang akurat dan faktual tentang variabel-variabel penelitian yaitu kinerja Berdasarkan hasil survei di lapangan diperoleh data responden mengenai tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah pelatihan dan lama bertugas/masa kerja yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut : pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan Budaya Kerja.

1. Variabel kinerja Berdasarkan hasil survei di lapangan diperoleh data responden mengenai tingkat umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jumlah pelatihan dan lama bertugas/masa kerja Kecamatan Loa Kulu yang dapat dijadikan masukan bagi beberapa variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Data responden ini diperoleh dari data primer yang dapat dideskripsikan sebagai berikut : (Y)

Berdasarkan definisi operasional bahwa yang disebut dengan kinerja (prestasi kerja) adalah rata-rata hasil kerja yang dicapai oleh Kepala Desa selama satu tahun terakhir yaitu Juni 2013 s/d Mei 2014 dibandingkan dengan perkiraan harapan pemerintah Desa. Berdasarkan data lapangan yang diperoleh peneliti, maka prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa dapat diklasifikasikan berdasarkan ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah Kecamatan Loa Kulu menjadi 5 kategori yaitu : sangat memuaskan, memuaskan, cukup memuaskan, kurang memuaskan, sangat kurang memuaskan seperti yang dirincikan pada tabel berikut ini :

Tabel 1 : Klasifikasi kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014.

No.	Indikator	Kategori					Jumlah
		SM	M	CM	KM	SKM	
1	Kepemimpinan	-	36	24	-	-	60
2	Tanggung jawab	-	41	19	-	-	60
3	Kesetiaan	-	35	25	-	-	60
4	Ketaatan	-	22	36	2	-	60
5	Kejujuran	-	37	21	2	-	60
6	Inisiatif/prakarsa	-	34	25	1	-	60
7	Kerjasama	1	15	37	7	-	60

Ketentuan : > 50% = Sangat Memuaskan

10 - 20% = Kurang Memuaskan

30 -40 % = Memuaskan

0 - 10% = Sangat Kurang Memuaskan

20 - 30% = Cukup Memuaskan

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa kepemimpinan seorang Kepala Desa adalah 40% cukup memuaskan, 60% memuaskan dan sangat memuaskan tidak ada. Tanggung jawab seorang kepala Desa adalah 68,33% memuaskan, 32% cukup memuaskan dan sangat memuaskan, kurang memuaskan, sangat kurang memuaskan semua ada. Kesetiaan memuaskan 58,33% dan cukup memuaskan 42%, sangat memuaskan tidak ada, kurang memuaskan tidak ada, dan sangat kurang memuaskan tidak

ada. Ketaatan adalah 37% memuaskan, 60% cukup memuaskan, sangat memuaskan tidak ada, dan kurang memuaskan 3,33%, sangat kurang memuaskan tidak ada. Kejujuran adalah 62% memuaskan, 35% cukup memuaskan, 3,33% kurang memuaskan, sedangkan sangat memuaskan dan sangat kurang memuaskan tidak ada. Inisiatif adalah 57% memuaskan, 42 cukup memuaskan, 2% kurang memuaskan, sedangkan yang sangat memuaskan dan sangat kurang memuaskan tidak ada. Kerja sama adalah 2% sangat memuaskan, 25% memuaskan, 62% cukup memuaskan, 12% kurang memuaskan, dan yang sangat kurang memuaskan tidak ada.

2. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Tingkat pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah mulai dari tingkat SD, SMP/SLTP, SMA/SLTA, Diploma dan S1. dalam definisi operasional tingkat pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden berdasarkan standar formal yang telah ditetapkan oleh pemerintah adalah SD/ sederajat, SLTP/ sederajat, SLTA/ sederajat, Diploma/ sederajat dan Sarjana (S1).

Menurut hasil penelitian dilapangan ternyata bahwa data responden yang berpendidikan setingkat SD, SLTP, SLTA, Diploma dan S1 cukup bervariasi, dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.10 berikut ini :

Tabel 2 : Jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014

Tingkat	Pendidikan	Frekuensi Persentase
SD	11	18,33
SLTP	14	23,33

SLTA	31	51,67
Perguruan Tinggi	4	6,67
Jumlah	60	100,00

Dari tabel 2 diketahui bahwa responden penelitian yang berpendidikan SD/ sederajat berjumlah 11 orang atau 18,33% dari 60% responden yang ada; yang berpendidikan SLTP sejumlah 14 orang atau 23,33% dari jumlah responden yang ada; yang berpendidikan SLTA sejumlah 31 orang atau 51,67% dari 60 responden; dan yang berpendidikan Perguruan Tinggi berjumlah 4 orang atau 6,67% dari 60 responden penelitian. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, mayoritas responden adalah mereka yang berpendidikan SLTA dan disusul oleh mereka yang berpendidikan SLTP dari total responden.

3. Variabel Pelatihan (X_2)

Tabel 3 : Nilai jawaban responden terhadap pelatihan di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	12	20,0
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	34	56,7
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	10	16,7
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	4	6,7
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-

Jumlah	60	100
--------	----	-----

Dari tabel 3 diatas diketahui bahwa tanggapan responden penelitian yang terbanyak adalah kategori memuaskan yaitu sebanyak 34 orang atau 56,% dari jumlah responden yang ada. Peringkat kedua adalah ketegori sangat memuaskan yaitu 12 orang atau 20% dari 60 responden. Dan 10 orang yang menilai cukup memuaskan atau 16,7% dari total responden yang ada, selanjutnya hanya 4 orang yang menganggap kurang memuaskan atau 6,7% dari total responden penelitian.

4. Variabel Motivasi (X_3)

Tabel 4 : Nilai jawaban responden terhadap variabel motivasi di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	8	13,3
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	30	50,0
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	19	31,7
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	3	5,0
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 4 diatas menunjukkan bahwa tanggapan terhadap variabel motivasi sebanyak 30 orang pada kategori memuaskan atau 50% dari total responden penelitian, sebanyak 19 orang pada kategori cukup memuaskan atau 31,7% dari total responden penelitian, dan selanjutnya kategori sangat memuaskan sebanyak 8 orang atau 13,3% dari total responden penelitian

dan pada kategori kurang memuaskan hanya 3 orang atau 5% dari 60 responden penelitian.

5. Variabel Pengalaman Kerja (X_4)

Tabel 5 : Nilai jawaban responden terhadap variabel pengalaman kerja di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014.

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	7	11,7
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	32	53,3
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	18	30,0
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	4	6,7
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 5 diatas ternyata frekuensi penilai responden pada variabel kerja adalah 32 orang menganggap memuaskan atau 53% dari total responden penelitian, 18 orang menganggap cukup memuaskan atau 30% dari total responden penelitian, 7 orang yang menganggap sangat memuaskan atau 12% dari responden penelitian dan hanya 3 orang yang menganggap kurang memuaskan atau 5% dari total responden penelitian, sedangkan pada karegori sangat kurang memuaskan tidak ada.

6. Variabel Sikap Loyal (X_5)

Tabel 6 : Nilai jawaban responden terhadap variabel sikap loyal di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	6	10,0
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	36	60,0
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	16	26,7
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	2	3,3
5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	-	-
Jumlah			60	100

Dari tabel 6 diatas terlihat bahwa tanggapan terhadap variabel sikap loyal bervariasi yaitu 36 orang yang menganggap memuaskan atau 60% dari total responden penelitian, 16 orang yang menganggap cukup memuaskan atau 27% dari total responden penelitian, 6 orang mengatakan sangat memuaskan atau 10% dari total responden penelitian, dan hanya 2 orang yang menganggap kurang memuaskan, sedangkan yang menganggap sangat kurang memuaskan tidak ada.

7. Variabel Budaya Kerja (X_6)

Tabel 7 : Nilai jawaban responden terhadap variabel budaya kerja di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014

No.	Batas Kelas	Kategori	Frekuensi	%
1	3,2 - 4,0	Sangat Memuaskan	1	1,7
2	2,4 - < 3,2	Memuaskan	22	36,7
3	1,6 - < 2,4	Cukup Memuaskan	23	38,3
4	0,8 - 1,6	Kurang Memuaskan	13	21,7

5	0 - < 0,8	Sangat Kurang Memuaskan	1	1,7
Jumlah			60	100

Dari tabel 7 diatas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel budaya kerja adalah 23 orang yang menganggap cukup memuaskan atau 38% dari total responden penelitian, 22 orang yang menganggap memuaskan atau 37% dari total responden penelitian, 13 orang yang menganggap kurang memuaskan atau 22% dari total responden penelitian, sedangkan kategori sangat memuaskan dan sangat kurang memuaskan masing-masing adalah 1 orang atau 2% dari total responden penelitian.

C. Uji Syarat Regresi

Berdasarkan pengujian statistik, model persamaan regresi yang diajukan sudah memenuhi syarat, ini terbukti dengan eratnya hubungan variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya yang ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi (Multiple R = 0,924). Agar model persamaan tersebut dapat diterima, harus memenuhi syarat antara lain Multikolinearitas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi.

1. Uji Multikollinearitas

Salah satu asumsi model regresi linear klasik ialah tidak adanya multikolinieritas antara sesama variabel bebas yang ada dalam model. Indikator untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah dari nilai VIF (*Variance Influence Factor*) (Slomun 2002 : 36).

Jika nilai VIF berada pada nilai 1-5, maka variabel dinyatakan tidak terkena multikolinieritas. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel

mempunyai nilai antara 1-5, sehingga variabel-variabel penelitian, bebas multikolinearitas (lampiran V).

2. Uji Heterokedastisitas

Untuk menentukan ada atau tidaknya gejala heterokedastisitas dilakukan pengujian dengan metode Spearman Rank Correlation yaitu mengkorelasikan variabel-variabel bebas dengan Residual. Penggunaan metode ini variabel-variabel bebas dan residual terlebih dahulu di rangking sesuai dengan urutan yang meningkat.

Kriteria pengujiannya, apabila (P) Sig < 0,05 berarti ada gejala heterokedastisitas dan sebaliknya apabila nilai (P) Sig > 0,05 maka tidak ada gejala heterokedastisitas. Hasil perhitungan korelasi Rank Spearman dimaksud dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini :

Tabel 8 : Ringkasan hasil Uji Heterokedastisitas

No.	Variabel	r Spearman	Sig	Keterangan
1	Pendidikan	0,407	0,001 < 0,05	Terjadi Heterokedastisitas
2	Pelatihan	0,056	0,664 < 0,05	Homokeastisitas
3	Motivasi	- 0,12	0,352 < 0,05	Homokeastisitas
4	Pengalaman Kerja	0,134	0,307 < 0,05	Homokeastisitas
5	Sikap Loyal	0,240	0,240 < 0,05	Homokeastisitas
6	Budaya Kerja	0,233	0,073 < 0,05	Homokeastisitas

Dari tabel 8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel kecuali variabel pendidikan menunjukkan bahwa nilai kritiknya sebesar 0,05 untuk dua sisi,

dan ternyata nilai r dari semua variabel lebih kecil dari nilai kritisnya. Mengingat nilai r kritis untuk semua variabel bebas lebih kecil dari nilai kritisnya ($r < \text{nilai kritis}$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda ini tidak mengandung gejala Heteroskedastik.

D. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini digunakan model analisis linier berganda melalui uji serentak (Uji-F) untuk hipotesis pertama dan uji parsial (Uji-t) untuk hipotesis kedua serta uji beda dua rata-rata untuk hipotesis ketiga.

.1. Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja terhadap kinerja Kepala Desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan Desanya dilakukan uji serentak (Uji-F). Berdasarkan hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10.01 dapat dilihat dalam tabel 9 berikut ini :

Tabel 9 : Ringkasan hasil regresi linear berganda pengaruh faktor-faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja

No.	Variabel-Variabel	Koefesien Regresi
1	X_1 (Pendidikan)	4,233
2	X_2 (Pelatihan)	0,193
3	X_3 (Motivasi)	0,189

4	X ₄ (Pengalaman Kerja)	0,181
5	X ₅ (Sikap Loyal Kerja)	0,144
6	X ₆ (Budaya Kerja)	0,122
R Square = 0,858		F Ratio = 51,802
Ajusted R Square = 0,838		Probabilitas = 0,000
Multiple R = 0,924		Konstanta = - 4,953

Berdasarkan tabel 9 diatas dapatlah dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

Dari persamaan tersebut diatas, bahwa koefisien regresi linier dari ke enam variabel bertanda positif yang berarti variabel-variabel bebasnya mempunyai hubungan pengaruh yang searah dengan variabel tidak bebas. Jadi jika tingkat pendidikan (x1), pelatihan (x2), motivasi (x3), pengalaman kerj (x4), sikap loyal kerja (x5), dan buidaya kerja (x6) meningkatkan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa.

$$Y = -4,953 + 4,233x_1 + 0,193x_2 + 0,189x_3 + 0,181x_4 + 0,144x_5 + 0,122x_6$$

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Desa, maka digunakan Uji-F pada *level of significant* (α) = 0,05. Menurut tabel 15 diatas diketahui besar Fhitung = 51,802, dengan probabilitas = 0,000 < α = 0,05 yang berarti bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Desa, sehingga hipotesis pertama ini dapat diterima.

Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas secara serentak dalam menerangkan variasi variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R^2 . Pada tabel 15 menunjukkan besarnya nilai $R^2 = 0,858$ atau 85,8%, artinya model regresi linier berganda ini secara bersama-sama variabel bebas mampu menerangkan variasi variabel tidak bebasnya sebesar 85,8%, dan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi (x_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja kepala Desa dilakukan melalui Uji-t, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$) terhadap variabel tidak bebas (Y). pengujian hipotesis kedua ini dilakukan dengan membandingkan antara t dan P pada tingkat significant untuk tes dua sisi 5% (0,05). Hasil analisis statistiknya terlihat dalam tabel 5.18 berikut ini :

Tabel 10 : Analisis regresi linear berganda pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara partial terhadap kinerja Kepala Desa

Variabel	Koefesien Regresi	Koefesien Beta	Prob
X1	4,233	0,345	0,000
X2	0,193	0,342	0,000
X3	0,189	0,366	0,000
X4	0,181	0,341	0,000
X5	0,144	0,235	0,000

X6	0,122	0,224	0,000
----	-------	-------	-------

Dari tabel 10 diatas ternyata keenam variabel bebas yaitu x1, x2, x3, x4, x5, x6, semuanya mempunyai nilai $P < \alpha$, yang berarti variabel-variabel bebas tersebut pada taraf signifikan 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu. Dari nilai α dari masing-masing variabel ternyata motivasi (x3) memiliki nilai terbesar yaitu $\alpha = 0,05$ dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti hipotesis kedua yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Kepala Desa diterima.

E. Pengaruh tingkat pendidikan (x1) terhadap kinerja Kepala Desa (Y)

Dari tabel 10 diketahui besarnya koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 4,233, yang menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan prestasi kerja para Kepala Desa. Berdasarkan nilai α sebesar $\alpha = 0,05$ lebih besar dari $P = 0,000$, yang berarti pengaruh antara tingkat pendidikan (x1) dengan kinerja Kepala Desa (Y) cukup signifikan.

1. Pengaruh Pelatihan (x2) terhadap kinerja Kepala Desa (Y)

Dari tabel 10 menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan (x2) sebesar 0,193 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y), sehingga jika nilai variabel pelatihan ditingkatkan maka kinerja Kepala Desa akan meningkat. Dengan nilai α sebesar 0,05 lebih besar dari $P = 0,000$, ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Pengaruh Motivasi (x3) terhadap kinerja Kepala Desa (Y)

Mengacu pada tabel 10 koefisien regresi motivasi (x3) menunjukkan angka positif sebesar 0,189 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja Kepala Desa akan meningkat pula. Besarnya t dari faktor motivasi sebesar 0,05 lebih besar dari nilai P sebesar 0,000, ini berarti bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

3. Pengaruh pengalaman kerja (x4) terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 10 terlihat koefisien regresi variabel pengalaman kerja (x4) menunjukkan angka koefisien regresi sebesar 0,181 atau 18,1% yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel pengalaman kerja dinaikkan sebesar 1% maka kinerja Kepala Desa akan naik pula sebesar 18,1%. Besarnya nilai $t = 0,05 > P = 0,000$ yang berarti bahwa pengaruh antara pengalaman kerja (x4) dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan.

4. Pengaruh sikap loyal terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang terlihat pada tabel 17 di atas diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel sikap loyal adalah sebesar 0,144 yang berarti ada hubungan yang positif terhadap variabel kinerja. Artinya bila variabel sikap loyal dinaikkan atau dikurang, maka variabel kinerja juga akan naik atau berkurang.

Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai $P = 0,003$ yang berarti pengaruh antara sikap loyal dengan kinerja adalah cukup signifikan.

5. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik yang terlihat dalam tabel 16 di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja adalah sebesar 0,122 atau 12,2%, yang berarti bahwa terjadi pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja (X6) dengan variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel budaya kerja bertambah atau berkurang, maka variabel kinerja Kepala Desa juga akan bertambah atau berkurang.

Dari hasil uji statistik t menunjukkan nilai $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai $P = 0,000$, ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

6. Pengujian Hipotesis Ketiga

Uji kesamaan dua rata-rata ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya perbedaan prestasi kerja (kinerja) antara Kepala Desa yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan diatas SLTP di Kecamatan Loa Kulu. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji-t,

diperoleh hasil uji kesamaan dua rata-rata seperti terlihat dalam tabel 11 berikut ini :

Tabel 11 : Hasil perhitungan kinerja antara Kades pendidikan SLTP kebawah dan Kepala Desa yang pendidikan diatas SLTP di Kecamatan Loa Kulu Tahun 2014

No.	Pendidikan	Rata-rata Prestasi Kerja (Kinerja)
1	SLTP ke bawah	143,200
2	Diatas SLTP	160,571
		Rata-rata Prestasi Kerja
No.	Pendidikan	(Kinerja)
1	SLTP ke bawah	143,200
2	Diatas SLTP	160,571
Beda rata-rata kinerja = -1,7371		
Probabilitas = 0,001		

Dari tabel 11 diatas menunjukkan bahwa rata-rata prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa yang berpendidikan SLTP kebawah adalah sebesar 14,320, dan kinerja Kepala Desa yang berpendidikan diatas SLTP sebesar 16,0571 serta hasil beda rata-rata kinerja adalah = -1,7371. Dengan uji dua sisi pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasannya 95% adalah sebesar = 2 dengan probabilitas adalah sebesar 0,001 ($P < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan ada perbedaan Kinerja antara Kepala Desa yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan diatas SLTP terbukti benar.

BAB V

PEMBAHASAN HASIL ANALISIS

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada bagian sebelumnya membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Hal tersebut dibuktikan oleh nilai $F_{hit} = 51,802$ lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dengan probabilitas 0,000, dan kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,854 atau 85,4%, yang berarti masih tersisa 14,6% kinerja Kepala Desa dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Keeratan hubungan antara variabel ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$) dengan variabel tidak bebas (Y) dibuktikan oleh besarnya nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,924 atau 92,4%. Djarwanto (2000:324) dikatakan bahwa koefisien korelasi R merupakan ukuran besar-kecilnya atau kuat tidak hubungan antara variabel-variabel apabila bentuk hubungan tersebut linear. Artinya hubungan keenam variabel bebas dengan variabel tidak bebas menunjukkan hubungan yang sangat erat sekali (prestasi kerja cukup tinggi). Teori yang mengatakan bahwa kinerja aparatur itu merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. (Suprihanto, 2000:7).

Kaitannya dengan keinginan berprestasi tinggi diatas, maka Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara hendaknya dapat meningkatkan kinerja dengan upaya meningkatkan kualitas SDM melalui

pendidikan, pelatihan atau yang lainnya yang sesuai dengan kebutuhan organisasinya. Upaya tersebut misalnya dengan memberikan bantuan dana kepada yang ingin meningkatkan mutu SDM baik dalam implementasi pendidikan maupun pelatihan. Hal ini apa yang harus dihadapi dan dijawab oleh organisasi bukanlah apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan SDM yang dimiliki acuan atau rangsangan kerja yang tinggi.

Pemberian Reward misalnya berupa kenaikan upah atau gaji, insentif atau sejenis lainnya yang bisa mendatangkan hasrat kerja yang tinggi bagi pegawai. Khususnya bagi para Kepala Desa yang ada di lingkungan Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara yang dalam hal ini merupakan wewenang Bupati setempat.

A. Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja

Menurut hasil uji secara parsial (Uji-t) membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu. Kabupaten Kutai Kartanegara Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Desa adalah variabel motivasi dan diikuti oleh variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja.

A.1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang berarti antara tingkat pendidikan dengan kinerja Kepala Desa. Dalam uji

statistik terbukti bahwa nilai koefisien regresi tingkat pendidikan adalah sebesar 4,233, dan nilai α sebesar 0,05 lebih besar dari $P = 0,000$, artinya bahwa pengaruh antara tingkat pendidikan (x_1) dengan kinerja Kepala Desa (Y) sangat signifikan.

Jika dilihat dari luasnya wilayah Desa, jauhnya jarak tempuh dari Kecamatan dan Kabupaten, maka besarnya kemampuan sumbangan tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja masih lemah. Oleh karenanya perlu dilakukan peningkatan pengembangan mutu SDM melalui pendidikan di lingkungan Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara ini di masa datang.

A.2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja Kepala Desa

Terdapat hubungan yang positif antara pelatihan dengan prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Artinya apabila pelatihan terhadap para Kepala Desa ditingkatkan, maka tingkat prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa akan meningkat juga. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik dengan nilai koefisien regresi yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 0,193 dan nilai $\alpha = 0,05$ yang menunjukkan tingkat pengaruh antara variabel pelatihan dengan variabel kinerja Kepala Desa.

Dengan nilai α sebesar 0,05 lebih besar dari nilai $P = 0,000$, yang membuktikan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Para Kepala Desa dengan tingkat pendidikan yang sangat minim sekali bila dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Kepala Desa,

sangat perlu diadakan pelatihan yang intensif guna meningkatkan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan kegiatan pemerintahan Desa. Seperti telah disinggung pada bab sebelumnya bahwa pelatihan bertujuan untuk memperbaiki performance pekerja pada pekerjaan tertentu khususnya pekerjaan sebagai Kepala Desa untuk lebih menekankan pada pengembangan *skill, knowledge and ability*.

A.3. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja

Dalam hasil perhitungan statistik menunjukkan angka koefisien regresi untuk faktor motivasi adalah sebesar 0,189 dan nilai t sebesar $t = 0,05$ lebih besar dari $P = 0,000$, yang berarti bahwa faktor motivasi mempunyai pengaruh yang positif atau searah dengan kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara, artinya bila faktor motivasi ditingkatkan, maka tingkat kinerja Kepala Desa akan meningkat pula.

Dalam uji parsialnya variabel motivasi mempunyai korelasi yang dominan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara . Variabel motivasi ini dapat memberikan sumbangan terbesar dalam mendorong para Kepala Desa untuk hasrat kerja tinggi, mampu memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja yang baik.

Oleh karena itu faktor motivasi terhadap pekerja perlu ditingkatkan. Kemampuan seorang pemimpin dalam hal memotivasi bawahannya sangat diharapkan, karena seorang pimpinan selalu bekerja bersama-sama dengan bawahannya. Dalam teori motivasi yang dikemukakan oleh Wahjosumijo pada bagian terdahulu bahwa motivasi itu penting (*important subject*), dan motivasi kepada seorang karyawan (*employee motivation*) adalah peran pemimpin,

sementara motivasi itu sendiri tidak bisa diamati dan diukur dengan mudah sehingga untuk mengamati dan mengukur motivasi itu kita harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan (*employee attitude*).

Pemberian motivasi kepada bawahan khususnya Kepala Desa oleh pimpinan Daerah tidak selalu berupa fisik atau material saja tetapi bagaimana cara memboosting hasrat berperilaku (*desired behaviour*) seorang, yang mengarah kepada kemauan berperilaku baik, bekerja baik, dan memberikan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kesehariannya dalam lembaga pemerintahan Desa. Pemberian motivasi kepada bawahan merupakan hal yang penting dan mendasar dalam mengarahkan sikap seorang individu ke arah *good job performance* yang dalam arti positif maupun negatif. Hal ini penting karena secara esensial *Work motivation* merupakan kekuatan individu untuk melakukannya dengan baik.

A.4. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

Terdapat pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja (x4) dengan variabel kinerja Kepala Desa (Y) di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Dalam hasil uji-t terdapat pengaruh yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,181. Artinya apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja akan naik sebesar 18,1%. Dan dari hasil uji-t dengan nilai $\alpha = 0,05 > P = 0,000$, maka pengaruh antara variabel pengalaman kerja dengan variabel kinerja adalah signifikan.

Variabel pengalaman kerja yang mempunyai pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja Kepala Desa tersebut dapat dijadikan acuan oleh pemerintah daerah untuk dikembangkan. Dikatakan demikian karena kepala Desa yang

memiliki banyak pengalaman kerja akan mampu mendorong kemampuan kinerja Kepala Desa semakin meningkat dalam melaksanakan tugasnya sebagai Kepala Pemerintahan Desa terutama di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan pengaruh yang positif antara variabel pengalaman kerja dengan kinerja Kepala Desa tersebut diatas, maka pengalaman kerja merupakan faktor yang berpotensi dan perlu dikembangkan di Kecamatan Loa Kulu. Cara pengembangan pengalaman kerja sebagai manifestasi peningkatan keahlian, pengetahuan dan kemampuan (*skill, knowledge and ability*) SDM antara lain melalui pendidikan, pelatihan, diskusi/seminar, studi banding atau dengan praktek lapangan yang lebih intensif.

A.5. Pengaruh sikap loyal terhadap kinerja

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel sikap loyal (x5) dengan variabel kinerja Kepala Desa (Y) di Kecamatan Loa Kulu. Artinya apabila sikap loyal ditambah atau dikurangi maka kinerja Kepala Desa juga akan berubah menjadi bertambah atau berkurang. Berdasarkan hasil uji statistik yang menunjukkan besarnya nilai koefisien regresi 0,144 atau 14,4%. Artinya jika variabel sikap loyal meningkat sebesar 1%, maka prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa akan meningkat sebesar 14,4%.

Dengan nilai $\alpha = 0,05$ lebih besar dari $P = 0,003$, ini menunjukkan bahwa pengaruh antara sikap loyal (x5) dengan kinerja Kepala Desa (Y) adalah signifikan. Variabel sikap loyal ini cukup berperan untuk memberikan kontribusi terhadap meningkatnya prestasi kerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas

keperintahan Desa khususnya di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dari hasil uji statistik yaitu uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa variabel sikap loyal mempunyai kemampuan yang cukup besar untuk meningkatkan kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Untuk itu maka sikap loyal terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan melalui pembinaan hubungan kerjasama antara pimpinan dengan bawahan, khususnya pada lembaga pemerintahan desa di Kecamatan Loa Kulu.

Pimpinan harus mampu memberikan pengayoman, pemahaman dengan mengkondisikan suasana yang kondusif, aman dan menerapkan ketaatan, kedisiplinan yang tinggi kepada bawahannya. Sebaliknya para bawahan mampu memahami, mampu menyesuaikan diri dengan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

A.6. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja dengan variabel kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Artinya semakin meningkatkan budaya kerja akan mengakibatkan semakin tinggi pula prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Menurut hasil uji statistik pada penelitian ini terdapat angka koefisien regresi budaya kerja sebesar 0,122 atau 12,2%. Artinya bila variabel budaya kerja ditambah atau dikurang sebesar 1%, maka kinerja akan meningkat atau berkurang sebesar 12,2%.

Dari hasil uji statistik yaitu uji parsial (Uji-t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi pengaruh antara variabel budaya kerja (x6) terhadap variabel kinerja Kepala Desa (Y) dapat dilihat dari besarnya nilai $t = 0,05 > P = 0,000$, yang menunjukkan bahwa hubungan antara budaya kerja (x6) dengan variabel kinerja Kepala Desa (Y) sangat signifikan.

Dari penjelasan diatas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mampu memberikan kontribusi terhadap Kepala Desa khususnya Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka variabel budaya kerja sangat perlu untuk dikembangkan mengingat kemampuannya memberikan sumbangan terhadap peningkatan kinerja Kepala Desa cukup baik. Kemampuan variabel budaya kerja dalam memberikan masukan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu tidak terlepas dari cara penerapannya dalam suatu organisasi yang baik serta diimplementasikan secara baik pula.

Berdasarkan bukti hasil dari analisa statistik yang baru saja dijelaskan diatas menunjukkan kemampuannya mempengaruhi tingkat kinerja, hal itu karena secara teoritis variabel budaya kerja itu adalah merupakan cipta, karsa dan rasa yang timbul dari seseorang melalui perilaku dan sikap yang diimplementasikan dalam tindakan/perbuatan seperti rajin, tekun, ulet dan penuh kesabaran. Budaya kerja seperti ini perlu dikembangkan dan diupayakan secara maksimal oleh pimpinan yang dalam penelitian ini merupakan wewenang Bupati selaku kepala Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Dengan perilaku dan sikap budaya (*attitude and behaviour of culture*) yang melekat pada seseorang pegawai merupakan etika moral yang perlu dikembangkan hingga menjadi adat yang membudaya dalam sistem kerja

positif, dan bukan sebaliknya budaya kerja yang tidak memberikan kontribusi bagi kemajuan organisasinya. Budaya yang bersifat merugikan organisasi hendaknya dijauhan sehingga tidak mengganggu kelancaran program kerja dalam organisasi itu sendiri.

B. Hasil uji beda dua rata-rata kesamaan kinerja Kepala Desa yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan diatas SLTP

Berdasarkan hasil uji beda dua rata-rata yang ditunjukkan pada tabel 17 bahwa Kepala Desa yang berpendidikan SLTP kebawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan diatas SLTP mempunyai beda rata-ratanya sebesar $t = 1,7371 > P = 0,001$ yang berarti bahwa hipotesis ketiga terbukti benar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada Bab terdahulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil Uji-F dapat membuktikan bahwa pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil Uji-t menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara. Variabel motivasi secara parsial merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja Kepala Desa, dengan demikian hipotesis kedua diterima.
3. Hasil Uji beda dua rata-rata dengan Uji-t, ternyata bahwa kinerja Kades yang berpendidikan SLTP kebawah berbeda dengan kinerja Kepala Desa yang berpendidikan diatas SLTP, hal ini ditunjukkan oleh nilai beda rata-rata = -7371 lebih besar dari nilai $P = 0,001$. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima.

2. Saran

Dengan melihat prospek kedepan, terutama mengenai mutu dan kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya di Kecamatan Loa Kulu maka peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dengan besarnya pengaruh dari variabel pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja Kepala desa di Desa Sungai Payang pada penelitian ini sebesar 0,854 atau 85,4% yang berarti masih bersisa 14,6% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model, dan untuk itu kepada para peneliti disarankan untuk memasukkan variabel lain yang masih mempengaruhi kinerja Kepala desa di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Disarankan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara agar meningkatkan kepedulian terhadap pengembangan sumber daya manusia di daerahnya melalui pendidikan, pelatihan dan memberikan motivasi yang lebih baik lagi dimasa depan.
3. Disarankan kepada para Kepala Desa baik yang berada di Kecamatan Loa Kulu Kabupaten Kutai Kartanegara maupun diluarnya agar meningkatkan prestasi kerjanya melalui upaya memperbanyak pelatihan, kursus atau studi banding ke daerah lain untuk menambah keahlian, pengetahuan dan kemampuan berkinerja tinggi dibidang pemerintahan Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi, 1998, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs, M.Si, Psi, MSDM Perusahaan, Penerbit Rosa, Yogyakarta.
- Koentjaraningrat, 1982, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Moekijat, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pionir, Bandung.
- _____, 1993, *Evaluasi Pelatihan (dalam Rangka Peningkatan Produktifitas Perusahaan)*, Mandar Madju, Bandung.
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Parasuman, Zeithami dan Berry, 1988, *Communication and Control Processes in The Delivery of Service Quality*, *Journal of Marketing* vol 52.
- Sudjana, 2001, *Metoda Statistika*, Tarasito, Bandung.
- Supranto J, 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2002, *Peranan Staf Dalam Management*, Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Tjiptono, Fandy, 2004, *Manajemen Jasa*, Andi, Yogyakarta.
- _____, 2004, *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*, Andi, Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandi dan Diana Anastasia, 2000, *Total Quality Management*, Andi, Yogyakarta.
- Zainun Buchari, 1981, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.
- _____, 1984, *Manajemen Personalialia*, Penerbit Balai Aksara, Jakarta.