ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ku
TPS 42/05
Sud
P

TESIS

PENGARUH PENDIDIKAN DAN SIKAP MENTAL TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN JEMBRANA

MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Oleh :

I MADE SUDITA
NIM. 090210308 L

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

PENGARUH PENDIDIKAN DAN SIKAP MENTAL TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN JEMBRANA

TESIS

Untuk memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
pada Program Pascasarjana Universitas Airlangga

Oleh :

I MADE SUDITA
NIM. 090210308 L

PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004

Lembaran Pengesahan

TESIS INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL NOPEMBER 2004

Oleh

Pembimbing Ketua,

Dr. Sunarjo, dr, M.S, M.Sc.
NIP : 130685841

Pembimbing,

Dr. Ir. Eddy Indrayana
NIP : 510036987

Mengetahui :

An Ketua Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Universitas Airlangga Program Pasca Sarjana
Wakil,

Dr. Sunarjo, dr, M.S, M.Sc.
NIP : 130685841

Diuji

Tanggal 15 Desember 2004

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua : Drs. H. Sjahrazad Masdar, MA

Anggota : 1. Prof. H. Kuntoro, dr, MPH, DrPH.

2. Dr. Sunarjo, dr, MS, MSc.

3. Dr. H. Hariadi Soeparto, dr, DOR, MSc.

4. Drs. Suryanto, MSi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya panjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dr. Sunarjo, dr., M.S., M.Sc., pembimbing ketua yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan, masukan, dan kritik yang sifatnya membangun menuju perbaikan dan penyempurnaan penulisan tesis ini, baik yang berkaitan dengan persoalan teknis maupun substansi.

Terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya saya ucapkan kepada Dr. Ir. Eddy Indrayana, pembimbing yang dengan penuh kesabaran telah memberikan motivasi, arahan, dan saran. Sehingga saya mempunyai dedikasi terhadap penelitian ini, mulai dari perancangan sampai dengan penyusunan laporan.

Saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Pemerintah Kabupaten Jembrana, yang telah memberikan kesempatan mengikuti ijin belajar di Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga dan beserta jajarannya di tingkat desa yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk kepentingan penelitian ini.

Dengan selesainya tesis ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

Rektor Universitas Airlangga Prof. Dr. Med. H. Puruhito, dr., atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada saya untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Program Magister.

Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga yang dijabat Prof. Dr. H. Mochamad Amin, dr., atas kepercayaan yang diberikan untuk menjadi mahasiswa Program Magister pada Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga.

Dan pihak-pihak lain yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan kontribusi untuk mendukung selesainya penyusunan tesis ini.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

RINGKASAN

Pengaruh Pendidikan dan Sikap Mental terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana

I Made Sudita

Sampai saat ini peraturan perundang-undangan yang mengatur pemerintahan desa telah mengalami beberapa kali perubahan, yang dimulai dari tahun 1906 sampai pada lahirnya era reformasi dengan lahirnya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Namun efektivitas dan produktivitas pemerintahan desa yang secara operasional dilaksanakan oleh pemerintah desa dan perangkatnya belum menunjukkan kinerja yang optimal dimana masih banyak permasalahan yang belum diselesaikan dengan cepat dan tepat. Penelitian ini mencari jawaban yang menyangkut kinerja perangkat desa.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan sikap mental terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya di dalam memberikan pelayanan administrasi pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan .

Untuk mengetahui, pendidikan dan sikap mental secara langsung mempengaruhi kinerja perangkat desa, maka penelitian dilakukan di Kantor Kepala Desa se-Kabupaten Jembrana. Penelitian ini dilakukan terhadap perangkat desa yang terdiri dari Sekretaris Desa, Kepala Urusan, dan Kelian Dinas dengan 170 sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan sikap mental sebesar 59 % dan sisanya sebesar 31 % dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun besar pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja adalah sebesar 0,266 % dan oleh variabel sikap mental sebesar 1,183 %, itu berarti bahwa bila terjadi peningkatan pendidikan perangkat desa sebanyak 1 % akan meningkatkan kinerja sebesar 0,266 % dan peningkatan sikap mental perangkat sebesar 1 % juga kan meningkatkan kinerja sebesar 1,183 %.

Dengan demikian variabel sikap mental lebih besar pengaruhnya daripada variabel pendidikan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana. Dari variabel sikap mental tersebut, bahwa sub variabel motivasi kerja lebih besar

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 0,88 dibandingkan dengan sub variabel disiplin kerja sebesar 0,74 dan etika kerja sebesar 0,54.

Dalam hal ini upaya pembinaan terhadap perangkat desa perlu terus dilakukan secara terpadu dan berkelanjutan dalam rangka meningkatkan sikap mental perangkat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

SUMMARY

In Influence of Education and Attitude to the Workmanship of the Village Organ in Jembrana Regency

I Made Sudita

Until now the legislation regulation which regulate village government had experienced some changing, which is started from 1906 until the reformation era born with the Law number 22, 1999 about Local Government. But the effectivity and productivity of village government operationally is done by village government and their organ did not show the optimal workmanship where many problems are not finished yet quickly and accurately. This research to find out the answer of the village organ.

As for the aim of this research is to analisysed in influence of education dan attitude to workmanship of the village organ in Jembrana Regency in applying their duties in giving government administration service, development, and social.

To know education and attitude influence directly the workmanship of the village organ, so research done at the village offices in Jembrana Regency. This research is done by observing the village secretary, head affairs, and Kelian Dinas with 170 sample.

The result of research show that workmanship can be explained by education and attitude variable for about 59 % and the rest 31 % is expalined by another variable that no research it. Well, the amount influence of education variable about 0,266 % and attitude variable about 1,183 %, it means that if there is the increase of education to the village organ about 1 % will increase workmanship about 0,266 % and the increase of the organ's attitude about 1 % also increase workmanship about 1,183 %.

Thus attitude variable more influential than education variable to the workmanship of the village organ in Jembrana Regency. From that, the sub working

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

motivation variable more influential to those about 0,88 compare to the sub working discipline variable about 0,74 and working ethic 0,54.

In this case the effort construction to the village organ should be done continually in order to increase the attitude of the organ ini giving service to the society.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ABSTRACT

In Influence of Education and Attitude to the Workmanship of the Village Organ in Jembrana Regency

I Made Sudita

The society needs valuable service from village government especially which geven by village organ. To give valuable service needs high workmanship of the organ. The village organ workmanship is hardly influenced by some factors such as education and attitude which is possessed by village organ.

In this case it is about formal education background and training and education of the village organ and another training skills but attitude contains of working motivation, working discipline, and working ethic.

This research explains how much the influence of education ant attitude of the village organ to the workmanship and the influence of the sub working motivation variable, working discipline and working ethic to the workmanship of the village organ in applying their duties and function.

From the result of this research, it can be concluded that the influence of attitude is more dominant than education to the workmanship of the village organ. And the influence of working motivation is more dominant than working discipline and working ethic.

Keywords : valuable service, education, attitude, motivation, discipline, and ethic.

DAFTAR ISI

Halaman

Sampul Depan..... i
Sampul Dalam..... ii
Prasyarat Gelar..... iii
Persetujuan..... iv
Penetapan Panitia Penguji..... v
Ucapan Terima Kasih..... vi
RINGKASAN..... vii
SUMMARY..... ix
ABSTRACT..... x
DAFTAR ISI..... xi
DAFTAR GAMBAR..... xiii
DAFTAR TABEL..... xiv

BAB 1. PENDAHULUAN
1.1. Latar Belakang..... 1
1.2. Perumusan Masalah..... 8
1.3. Tujuan Penelitian
1.3.1. Tujuan Umum..... 8
1.3.2. Tujuan Khusus..... 8
1.4. Manfaat Penelitian..... 9

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA
2.1. Penelitian Terdahulu..... 10
2.2. Landasan Teori
2.2.1. Peraturan Perundang-undangan tentang Pemerintahan Desa..... 11
2.2.2. Pengertian Pendidikan..... 13
2.2.3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional..... 15
2.2.4. Peran Pendidikan..... 18
2.2.5. Pengertian Sikap..... 20
2.2.5.1. Motivasi Kerja..... 20
2.2.5.2. Disiplin Kerja..... 23
2.2.5.3. Etika Kerja..... 26
2.2.6. Pengertian Kinerja..... 28
2.2.6.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... 30

BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN
3.1. Kerangka Konseptual..... 33
3.2. Hipotesis Penelitian..... 34

BAB 4. METODE PENELITIAN
4.1. Rancangan Penelitian..... 35
4.2. Populasi, Sampel dan Ukuran Sampel
4.2.1. Populasi dan Sampel..... 35

4.2.2. Ukuran Sampel..... 37
4.3. Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel
4.3.1. Klasifikasi Variabel..... 37
4.3.2. Definisi Operasional Variabel..... 38
4.4. Instrumen Penelitian..... 41
4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian
4.5.1. Lokasi..... 41
4.5.2. Waktu Penelitian..... 41
4.6. Metode Pengumpulan Data..... 42
4.7. Model dan Teknik Analisis Data
4.7.1. Model Analisis Data..... 43
4.7.2. Teknik Analisis Data 43

BAB. 5. ANALISIS HASIL PENELITIAN
5.1. Gambaran Umum Desa di Kabupaten Jembrana 45
5.2. Data Penelitian..... 47
5.3. Analisis dan Hasil Penelitian
5.3.1. Uji Klasik..... 52
5.3.1.1. Uji Autokorelasi..... 52
5.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas..... 53
5.3.1.3. Uji Linearitas..... 53
5.3.1.4. Uji Multikolinearitas..... 53
5.3.1.5. Uji Normalitas..... 54
5.3.2. Hasil Analisis Regresi..... 54
5.3.3. Uji Signifikasi
5.3.3.1. Uji t-statistik..... 56
5.3.3.2. Uji F-statistik..... 57

BAB. 6. PEMBAHASAN
6.1. Hasil Regresi..... 58
6.2. Kelemahan Penelitian..... 65

BAB. 7. KESIMPULAN DAN SARAN
7.1 Kesimpulan..... 68
7.2. Saran..... 69

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual..... 33

Gambar 5.1. Bagan Struktur Susunan Organisasi Pemerintah Desa.... 46

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1. Keadaan Usia Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana Bulan Agustus 2004..... 36

Tabel 4.2. Keadaan Pengalaman Kerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004..... 36

Tabel 5.1. Frekuensi Tingkat Pendidikan Responden di Kabupaten Jembrana..... 49

Tabel 5.2. Krekuensi Diklat Perangkat Desa yang Pernah Diikuti Responden sampai dengan Bulan Agustus 2004..... 49

Tabel 5.3. Frekuensi Sikap Mental Responden di Kabupaten Jembrana... 51

Tabel 5.4. Frekuensi Penilaian Kinerja Responden di Kabupaten Jembrana..... 52

Tabel 5.5. Hasil Analisis Regresi Variabel Pendidikan dan Sikap Mental terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004..... 55

Tabel 5.6. Hasil Analisis Regresi Sub Variabel Motivasi, Disiplin, dan Etika Kerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004..... 56

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 1

PENDAHULUAN

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB I

PENDAHULUAN

MILIK PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA SURABAYA

1.1. Latar Belakang

Keadaan pemerintahan desa sekarang ini adalah akibat pewarisan undang-undang lama yang pernah tentang pengaturan Pemerintahan Desa, namun akibat adanya perubahan paradigma pembangunan yakni dari sentralisasi menjadi desentralisasi mempunyai konsekuensi untuk membangun pemerintahan desa yang bersih, efektif, efisiensi, transparan, dan berwibawa, guna mendapatkan legitimasi dan kepercayaan masyarakat.

Penyerahan sebagian kewenangan pemerintah pusat kepada pemerintah daerah membuat tanggung jawab pemerintah daerah semakin besar dalam usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur, khususnya masyarakat desa. Lahirnya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, juga mempunyai pengaruh langsung terhadap kemampuan daerah, kesiapan sumber daya manusia dan ketersediaan sumber daya alam.

Suasana demokrasi dan keterbukaan senantiasa dikedepankan pada saat masyarakat Indonesia berada dalam masa transisi dari masyarakat tradisional menuju masyarakat modern yang sangat menuntut pelayanan pemerintah, termasuk di dalamnya pelayanan oleh pemerintah desa. Mulai dari pembuatan KTP, perijinan, perjanjian, penyelesaian sengketa, dan pelayanan administrasi lainnya serta penyediaan fasilitas umum dan sosial. Oleh karena itu peran perangkat desa sebagai unsur pelayanan masyarakat semakin besar. Menyikapi suasana yang demikian, perangkat desa senantiasa dituntut untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

kinerja dalam memberikan pelayanan masyarakat. Pelayanan prima kepada masyarakat dalam setiap urusan pelayanan sudah menjadi suatu keharusan.

Menghadapi era globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan, tantangan dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi serta untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, peningkatan kemampuan kerja perangkat desa sebagai sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan desa sangat dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Kemampuan kinerja perangkat desa dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi meliputi kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pengawasan, pendidikan dan pelatihan serta karakteristik individual meliputi tingkat pendidikan, masa kerja, usia, kesehatan, sikap mental dan kemampuan kerja. Di antara karakteristik tersebut, terlihat tingkat pendidikan dan sikap mental individu mempunyai peran penting dalam kinerja perangkat desa.

Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001 ; 32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Hal tersebut nantinya akan tampak pada kinerjanya, yang pada akhirnya akan menjamin produktivitas kerja yang semakin meningkat.

Dan sebagaimana pula menurut *National Productivity Board Singapore* (Sedarmayanti, 2001 ; 56) bahwa sikap mental merupakan upaya untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Organisasi sebagai tempat atau wadah lebih bersifat statis sedangkan sebagai proses lebih bersifat dinamis, karena dinamikanya, aktivitasnya, tindakan dan hubungan yang terjadi dalam organisasi. Hubungan yang bersifat formal maupun non formal atau informal, misalnya aktivitas hubungan atas-bawahan, sesama atasan, dan sesama bawahan, ini menunjukkan juga kepada faktor manusianya sebagai faktor penentu organisasi untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan dicapai.

Pendapat lain oleh Dimock dalam Ermaya Suradinata (1996 ; 26) bahwa organisasi merupakan perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling bergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangam, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Perpaduan yang diperlukan adalah perpaduan semua sumber yang diperlukan untuk mengaktualisasikan suatu imajinasi, visi, norma, SDM, dan SDA, sehingga dari dimensi ini, organisasi merupakan organisasi kerja.

Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi, diantaranya oleh kinerja perangkat desa yang saling berinteraksi satu sama lain dalam organisasi pemerintahan desa. Sehingga ketidakpercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintahan yang telah memberikan label negatif seperti mutu pelayanan yang rendah, prosedur kerja yang lamban dan berbelit-belit, penyalahgunaan wewenang dan penuh KKN.

Karena itu merupakan suatu keharusan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas aparatur pemerintahan termasuk pemerintahan desa sehingga dapat mewujudkan pemerintahan desa yang baik, bersih, dan berwibawa, serta aspiratif.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana disebutkan Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem Pemerintahan Nasional dan berada di Daerah Kabupaten. Dalam UU No. 9 Tahun 1979, desa merupakan pemerintahan terendah dibawah Camat, tetapi dalam Perda tersebut desa merupakan pemerintahan yang mempunyai otonomi penuh dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan masyarakat.

Kewenangan yang dimiliki ini lebih mendorong pemerintah desa, khususnya perangkat desa untuk lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan kewenangan dalam peraturan daerah, lebih konstruktif, penuh inisiatif, dan melakukan penyempurnaan di segala hal.

Hampir dua tahun Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana dilaksanakan, masih dijumpai permasalahan yang merupakan akibat rendahnya kinerja perangkat desa, antara lain :

1. Penyelesaian kasus batas desa yang belum tuntas dan tidak ada upaya-upaya nyata yang dilaksanakan untuk penyelesaiannya.
2. Administrasi kependudukan yang belum akurat, padahal segala administrasi kependudukan sangat penting.
3. Penetapan Surat Keputusan Kepala Desa untuk memperbaharui dari Surat Keputusan sebelumnya tentang penetapan Sekretaris Desa, Kepala Urusan, dan Kepala Dusun/Klian Dinas sesuai dengan Peraturan Daerah.

4. Program-program pemberdayaan masyarakat yang telah dilaksanakan tidak efektif pada masyarakat karena banyak bantuan-bantuan yang tidak jelas tindak lanjutnya.

Padahal menurut Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Jembrana Nomor 15 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa dalam pasal 6 disebutkan kedudukan tugas dan fungsi Sekretaris Desa, sebagai berikut :

1) Sekretaris Desa berkedudukan sebagai unsur staf pembantu Kepala Desa dan memimpin Sekretariat Desa.
2) Sekretaris Desa mempunyai tugas melaksanakan administrasi pemerintahan Desa serta memberikan pelayanan administratif kepada Kepala Desa.
3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Sekretaris Desa mempunyai fungsi :
   a. melaksanakan urusan surat-menyurat, kearsipan dan pelaporan;
   b. melaksanakan urusan keuangan;
   c. melaksanakan administrasi pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan;
   d. melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Desa apabila Kepala Desa berhalangan melaksanakan tugas.

Dalam pasal 7 disebutkan kedudukan tugas dan fungsi Kepala Urusan, sebagai berikut :

1) Kepala Urusan berkedudukan sebagai unsur pembantu Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya.
2) Kepala Urusan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kesekretariatan Desa dalam bidang tugasnya.
3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada (2), Kepala Urusan mempunyai fungsi :
   a. melaksanakan kegiatan-kegiatan urusan pembangunan, kesejahteraan, keuangan dan umum sesuai dengan bidang tugas masing-masing;
   b. memberikan pelayanan administrasi kepada Kepala Desa.

Sementara kedudukan tugas dan fungsi Kelian Dinas disebutkan dalam pasal 9, sebagai berikut :

1) Kelian Dinas berkedudukan sebagai staf operasional Kepala Desa di wilayah kerjanya.
2) Kelian Dinas mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan Kepala Desa dalam kepemimpinan Kepala Desa di wilayah kerjanya.

3) Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kelian Dinas mempunyai fungsi :
   a. melakukakan kegiatan Pemerintahan, Pembangunan dan Pembinaan masyarakat di wilayah kerjanya;
   b. melaksanakan peraturan Desa di wilayah kerjanya;
   c. melaksanakan kebijaksanaan Kepala Desa.

Lima tahun terakhir Kabupaten Jembrana yang terdiri dari 43 desa, dalam mengikuti Lomba Desa Terpadu tingkat Provinsi Bali hanya baru dapat sebagai juara dua yang diwakili oleh Desa Tegalcangkring Kecamatan Mendoyo pada Tahun 2003.

Dari data bulan Maret 2004, Kabupaten Jembrana dengan jumlah penduduk sebanyak 222.963 jiwa, dengan jumlah penduduk yang wajib mempunyai Kartu Tanda Penduduk (KTP) sebanyak 191.775 orang dan yang baru dapat dilayani mempunyai KTP sebanyak 159.141 orang (82,98 %). Masih sebanyak 32.634 orang yang belum mempunyai KTP (17,02 %).

Pada awal Tahun 2002 jumlah Keluarga Miskin di Kabupaten Jembrana sebanyak 9.146 Kepala Keluarga (KK) dan pada awal Tahun 2003 tercatat sebanyak 9.210 KK atau mengalami peningkatan sebesar 0,69 %. Sedangkan pada akhir Tahun 2003 KK miskin di Kabupaten Jembrana sebanyak 7.216 KK atau menurun sebesar 21,65 %.

Dalam penyaluran beras untuk KK miskin (Raskin) yang merupakan bantuan Pemerintah Pusat kepada KK miskin masih banyak penyimpangan dalam pelaksanaannya, diantaranya tidak tepat sasaran dan tidak tepat dalam jumlah. Dimana dalam pelaksanaannya tidak hanya KK miskin yang diberikan raskin tetapi juga merka yang tidak termasuk keluarga miskin dan jumlah yang diberikan kepada KK miskin masih bervariasi, tidak 20 kg per KK.

Data pada akhir Tahun 2003, tercatat jumlah perangkat desa di Kabupaten Jembrana sebanyak 467 orang yang terdiri dari 42 orang Sekretaris Desa (Sekdes),

237 orang Kepala Urusan (Kaur), dan 188 Kepala Dusun/Kelihan Dinas. Dari jumlah tersebut baru 176 orang (37,7 %) yang mempunyai Surat Keputusan Penetapan sebagai perangkat desa yang mengacu pada Peraturan daerah Kabupaten Jembrana Nomor 17 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa.

Dilihat dari tingkat pendidikan perangkat desa di Kabupaten Jembrana, yang berlatar belakang pendidikan setingkat SD sebanyak 48 orang (10 %), setingkat SLTP sebanyak 64 orang (13 %), setingkat SLTA sebanyak 311 orang (66 %), dan yang berpendidikan Diploma dan Sarjana sebanyak 54 orang (11 %).

Dalam pasal 4 ayat (i) Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Jembrana Nomor 17 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa disebutkan : "Sekurang-kurangnya berijasah SLTA untuk calon Sekretaris Desa, Kepala Urusan dan Pelaksana Teknis Lapangan, SLTP untuk calon Kelihan Dinas".

Dari data-data tersebut menunjukkan masih kurang optimalnya pelayanan yang diberikan oleh perangkat desa di Kabupaten Jembrana. Kurang optimalnya pelayanan ini disebabkan oleh ketidakmampuan perangkat desa dalam mengimplementasikan atau menginterprestasikan aturan atau perintah atasan/Kepala Desa dan rendahnya motivasi untuk berinovasi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.

Hal tersebut disebabkan masih rendahnya pendidikan yaitu masih sebanyak 48 orang (10 %) perangkat desa berpendidikan SD dan diklat perangkat desa yang diikuti belum mampu membuat perangkat desa untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tentu juga disebabkan oleh sikap

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

mental perangkat desa berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang masih rendah.

Dari uraian tersebut di atas, perlu kiranya diadakan penelitian dengan judul Pengaruh Pendidikan dan Sikap Mental terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka peneliti mencoba untuk memetakan perumusan masalah ke dalam dua segmen, berikut ini :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan dan sikap mental terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana ?
2. Diantara pendidikan dan sikap mental, manakah paling berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana ?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka penelitian ini mempunyai tujuan umum yaitu : untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan sikap mental terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana.

1.3.2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2. Untuk mengetahui besar pengaruh sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pada berbagai pihak yang terkait baik secara langsung maupun tidak langsung, khususnya Pemerintah Kabupaten Jembrana. Adapun manfaatnya sebagai berikut :

1. Memperoleh umpan balik dari lingkungan kerja mengenai pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana No. 16 dan 17 Tahun 2001, sehingga bermanfaat bagi evaluasi kinerja perangkat desa.
2. Memberikan kontribusi pada perumus dan penentu kebijakan yang relevan untuk meningkatkan kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana.
3. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan khususnya di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Sebagai sumbangan pemikiran atau masukan kepada Kantor Pendidikan Pelatihah (Diklat) Kabupaten Jembrana dalam penyelenggaraan Diklat-diklat perangkat desa, seperti Diklat Kadus, Sekdes, dan Kaur. Desa.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tentang kinerja. Diantaranya dilakukan oleh Moeheriono (2000) meneliti tentang "Dampak Pendidikan Latihan ADUM terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil Departemen Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Jawa Timur". Hasil yang didapat dari penelitian tersebut menyatakan bahwa terjadi perubahan sikap, pengetahuan, dan keterampilan setelah mengikuti Diklat Adum.

Kedua dilakukan oleh Dradjat Yulianto (2003) yang meneliti tentang "Analisis Faktor-Faktor Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan di Kantor BAPPEPROP. Jawa Timur". Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut bahwa faktor partisipasi, pelatihan dan disiplin secara simultan mempunyai pengaruh terhadap prestasi karyawan di Kantor BAPPEPROP. Jawa Timur. Faktor yang dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan Kantor BAPPEPROP. Jawa Timur adalah pelatihan.

Berdasarkan hasil dari kedua penelitian yang dilakukan tersebut di atas, dimana variabel prestasi kerja atau kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel Diklat Struktural, partisipasi, dan disiplin. Namun pada penelitian ini diteliti pengaruh tingkat pendidikan dan sikap mental.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Peraturan Perundang-undangan tentang Pemerintahan Desa

Peraturan perundang-undangan yang pernah ada tentang pemerintahan desa yakni Inlandsche Gemeente Ordonantie atau IGO (Stbl. No. 83 Tahun 1906) yang berlaku untuk Jawa dan Madura dan Inlandsche Gemeente Ordonantie Buitengweten atau IGOB (Stbl. No. 681 Tahun 1938) yang berlaku untuk di luar Jawa dan Madura.

Peraturan perundang-undangan tersebut, tidak mengatur Pemerintahan Desa secara seragam dan dirasa kurang memberikan dorongan kepada masyarakat untuk tumbuh ke arah kemajuan yang dinamis. Runtuhnya Hindia Belanda pada Tahun 1942 disusul langsung pendudukan Jepang, namun IGO dan IGOB tetap diberlakukan pada pendudukan Jepang. Sejumlah undang-undang telah dikeluarkan sejak Tahun 1945 sebagai pelaksanaan Pasal 18 UUD 1945, tetapi semuanya mengenai Pemerintahan Daerah. Undang-undang yang mengatur desa sangat diharapkan sebagai pengganti IGO dan IGOB maupun ordonantie lainnya.

Pada Tahun 1965 lahir Undang Undang No. 19 Tahun 1965 tentang Desa Praja, meskipun Desa, tetapi sempat mencabut IGO dan semua peraturan lainnya yang berkaitan dengan desa. Undang-undang Desa Praja yang dimaksud merupakan suatu peralihan yang akan mengatur desa-desa dalam satu kecamatan untuk diarahkan menjadi Daerah Otonom Tingkat III. Karena ada perubahan ketatanegaraan maka pelaksanaan UU No. 18 Tahun 1965 tentang Pokok - Pokok Pemerintahan Daerah dan UU No. 19 Tahun 1965 tersebut harus ditinjau kembali sesuai dengan TAP MPRS No. XXI/MPRS/1966 tentang Pemberian Otonomi seluas-luasnya kepada Daerah, bahkan UU No. 19 Tahun 1965 tersebut dinyatakan tidak berlaku oleh Undang Undang No. 6 Tahun 1969 tentang Pernyataan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga
MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA

Tidak Berlakunya Berbagai Undang Undang dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang. Maka sejak Tahun 1965 selama 14 tahun pemerintahan desa mengalami kelemahan hukum, karena peraturan perundangan yang lama sudah dicabut.

Sedangkan undang-undang penggantinya belum ada. Iklim IGO dan IGOB masih berlangsung dengan mendapat penyesuaian dan penyempurnaan di sana-sini. Baru pada Tahun 1979 lahirlah Undang Undang No. 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa. Undang-undang ini menganut pola penyeragaman susunan organisasi pemerintahan desa dengan corak nasional yang menjamin terwujudnya Demokrasi Pancasila secara nyata dengan menyalurkan pendapat masyarakat dalam wadah yang disebut Lembaga Musyawarah Desa (LMD). UU No. 5 Tahun 1979 ini juga mengatur Pemerintahan Kelurahan yaitu wilayah yang bersifat administratif dari wilayah kecamatan yang setaraf dengan pemerintahan desa sebagai organisasi pemerintahan terendah.

Undang Undang No. 5 Tahun 1979 dan TAP MPR No. IV/MPR/1978 tentang GBHN, mengatur desa dari segi pemerintahannya dan tetap mengakui adanya kesatuan masyarakat termasuk di dalamnya kesatuan masyarakat hukum, adat istiadat, kebiasaan-kebiasaan yang masih hidup sepanjang menunjang kelangsungan pembangunan dan ketahanan nasional.

Lebih dari 20 tahun Pemerintahan Desa berpedoman dan mengacu pada UU No. 5 Tahun 1979 yang menganut pola penyeragaman secara nasional. Namun pertengahan Tahun 1997 bangsa Indonesia mengalami krisis ekonomi yang berlanjut pada krisis kepercayaan terhadap pemerintah. Konflik-konflik yang mengarah ke disintegrasi bangsa terjadi di beberapa daerah. Keadaan demikian menuntut adanya

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

perubahan dalam peraturan perundang-undangan. UU No. 5 Tahun 1974 tentang Pokok Pokok Pemerintahan di Daerah dan UU No. 5 Tahun 1979 tentang Pemerintahan Desa dipandang tidak sesuai lagi dengan paradigma baru sebagai tuntutan reformasi.

Sebagai tindak lanjut dari tuntutan reformasi bidang pemerintah daerah yang lebih menekankan pada pengakuan secara nyata dari otonomi daerah, maka lahirlah Undang Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, dan mencabut UU No. 5 Tahun 1974 dan UU No. 5 Tahun 1979. Di dalam Bab XI Pasal 93 sampai Pasal 111 UU No. 22 Tahun 1999 mengatur tentang Desa dan dalam pasal 111 ayat 1 disebutkan bahwa "Pengaturan lebih lanjut mengenai Desa ditetapkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten, sesuai dengan pedoman umum yang ditetapkan oleh Pemerintah berdasarkan Undang Undang ini". Sehingga dalam hal ini pemerintah Kabupaten mempunyai kewenangan penuh dalam pengaturan pemerintahan desa sebagaimana dicantumkan dalam pasal-pasal tersebut yang disesuaikan dengan kondisi sosial budaya masyarakat dan kebutuhan masyarakat.

2.2.2. Pengertian Pendidikan

Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang dihadapi dalam kehidupan.

Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 disebutkan bahwa "

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara".

Dengan memperhatikan pengertian pendidikan seperti yang diutarakan tersebut, maka dapat dikatakan peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang.

Pengertian pendidikan menurut Gorda (1994 : 89) adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan peningkatan penguasaan teori dan keterampilan pengambilan keputusan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapai oleh organisasi.

Sementara Beeby dalam Sedarmayanti (2001 : 33) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Kualitas disini adalah keluaran pendidikan yang dikaitkan dengan kegunaan bagi masyarakat.

Ali Saefullah (1987 : 92) juga mengemukakan bahwa pendidikan adalah proses dengan mana seseorang diberi kesempatan meneyesuaikan diri terhadap aspek-aspek kehidupan lingkungan yang berkaitan dengan kehidupan modern untuk mempersiapkan agar berhasil dalam kehidupan orang dewasa.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Secara sederhana makna pendidikan dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan, bagaimanapun sederhananya peradaban suatu masyarakat, di dalamnya terjadi atau berlangsung proses pendidikan.

Dengan demikian pendidikan sebagai proses akan diakhiri dengan terwujudnya manusia dewasa yang sukses dalam kehidupannya. Manusia dewasa modern sebagai tujuan pendidikan adalah seorang pribadi terbuka, yang mampu mengambil keputusan sendiri dalam tingkah lakunya serta berorientasi pada masa kini dan masa yang akan datang.

2.2.3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan Nasional

Dalam pasal 3 Undang Undang RI No. 20 Tahun 2003 disebutkan :

> "Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab ".

Sementara tujuan Pendidikan Nasional tersebut masih diuraikan dalam tujuan-tujuan pendidikan sesuai dengan jenjang/tingkat pendidikan yang ada.

Pertama, dalam PP No. 27 Tahun 1990 tentang Pendidikan Prasekolah menyebutkan pendidikan prasekolah adalah pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani anak didik di luar lingkungan keluarga sebelum memasuki pendidikan dasar, yang diselenggarakan di jalur pendidikan sekolah atau di jalur pendidikan di luar sekolah (pasal 1 : angka 1). Adapun tujuan pendidikan prasekolah, dalam pasal 3 disebutkan "Pendidikan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

prasekolah bertujuan untuk membantu meletakan dasar ke arah perkembangan sikap, pengetahuan, keterampilan, dan daya cipta yang diperlukan oleh anak didik dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan untuk pertumbuhan serta perkembangan selanjutnya".

Kedua, dalam PP No. 28 Tahun 1990 tentang Pendidikan Dasar disebutkan pendidikan dasar adalah pendidikan umum yang lamanya sembilan tahun, diselenggarakan selama enam tahun di Sekolah Dasar dan tiga tahun di Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama atau satuan pendidikan yang sederajat (pasal 1 : angka 1). Dalam Bab II pasal 3 disebutkan bahwa "Pendidikan Dasar bertujuan untuk memberikan bekal kemampuan dasar kepada peserta didik untuk mengembangkan kehidupannya sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara, dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah".

Ketiga, dalam PP No. 29 Tahun 1990 tentang Pendidikan Menengah, disebutkan pendidikan menengah adalah pendidikan yang diselenggarakan bagi lulusan pendidikan dasar (pasal 1 : angka 1). Tujuan dari pendidikan menengah dalam pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa :

> Pendidikan menengah bertujuan :
> a. meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kesenian;
> b. meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitarnya.

Dan keempat, dalam PP No. 30 Tahun 1990 tentang Pendidikan Tinggi disebutkan bahwa pendidikan tinggi adalah pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi daripada pendidikan menengah di jalur pendidikan sekolah (pasal 1 : angka 1). Dalam Bab II pasal 2 ayat 1 disebutkan bahwa :

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Tujuan pendidikan tinggi adalah :

a. menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau kesenian;
b. mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Penyelenggaraan kegiatan untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud di atas, berpedoman pada : tujuan pendidikan nasional, kaidah, moral dan etika ilmu pengetahuan, kepentingan masyarakat, serta memperhatikan minat, kemampuan dan prakarsa pribadi.

Menurut Sedarmayanti (2001 : 54) bahwa proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan yang tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuan saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, penghargaan, minat, penyesuaian diri, dan lainnya yang berkenaan dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya.

Baik buruk kinerja seorang lulusan lembaga pendidikan akan tergantung dari tingkat pemahaman materi pelajaran yang didapat/telah diserap, dan penerapan serta pengembangannya oleh pribadi yang bersangkutan di lingkungan kerjanya dan diharapkan akan mendapat pengakuan serta kepuasan kerja yang memadai dan akan mengacu semangat serta kreativitas dalam bekerja, sehingga menunjukkan kinerja yang baik dan pada akhirnya diharapkan dapat pula meningkatkan/menunjukkan produktivitas kerja.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2.2.4. Peran Pendidikan

Ditinjau dari penting dan kuatnya peranan pendidikan dalam pembinaan manusia, Ali Saefullah (1987 : 83) menyatakan pendidikan adalah proses dengan mana individu diajarkan bersikap setia dan taat dengan pikiran manusia ditera dan dibina.

Dalam hal ini pendidikan diartikan sebagai proses pembinaan sikap mental dengan jalan atau cara melatih dan mengembangkan kearah nilai sikap yang diinginkan, yang dalam rumus konsep di atas yaitu nilai sikap kesetiaan dan ketaatan. Dengan kata lain pendidikan adalah suatu kegiatan pembinaan sikap mental yang akan menentukan tingkah lakunya.

Peran pendidikan adalah memberikan bimbingan, pengajaran, dan latihan. Di satu pihak, organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja yang menjalankan roda organisasi mulai dari kelompok manajerial sampai dengan petugas yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan di lain pihak, pendidikan formal yang telah ditempuh merupakan modal yang penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu termaksud masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan khusus yang ditentukan oleh organisasi tertentu.

Pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna. Akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadi perubahan secara cepat, maka diperlukan dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengalaman yang telah dimiliki belum tentu selalu dapat digunakan sebagai alat yang

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi. Hal tersebut berarti pula bahwa yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pengetahunan.

Sedarmayanti (2001 : 39) mengemukakan bahwa " Majunya peradaban dan aspirasi manusia, semakin diperlukan orang yang mempunyai pengetahuan dalam jumlah dan mutu yang semakin tinggi ". Pengetahuan diterima dan dihayati sebagai kekayaan yang sangat berharga dan produktif sebab kinerja masa kini adalah kinerja yang didasarkan pada pikiran/akal, bukan lagi pada tenaga. Karena itu pembentukan manusia yang terdidik dalam jumlah, mutu, dan pemanfaatannya merupakan indikasi yang penting dalam kaitannya dengan potensi suatu organisasi.

Salah satu upaya untuk mencerdaskan dan meningkatkan keterampilan termasuk pencapaiannya adalah melalui pendidikan. E.F. Scumacher dalam Sedarmayanti (2001 : 40) mengatakan bahwa "Pendidikan adalah yang terpenting, serta dilihat dari peranannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya.

Suatu pendidikan disebut bermutu dari segi proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, dan para peserta didik mengalami proses pembelajaran yang bermakna, ditunjang oleh sumber daya yang wajar. Proses pendidikan yang bermutu tersebut, akan menghasilkan produk yang bermutu pula. Hasil pendidikan juga akan disesuaikan dengan tuntutan lingkungan, khususnya dunia kerja. Dari segi itulah relevansi merupakan salah satu aspek atau indikator dari kualitas. Suatu pendidikan disebut relevan jika hasil pendidikan tersebut dapat memenuhi kebutuhan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

2.2.5. Pengertian Sikap Mental

Menurut formulasi *National Productivity Board (NPB) Singapore* dalam Sedarmayanti (2001 ; 56) dikatakan bahwa sikap mental (*attitude of mind*) merupakan semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Perwujudan sikap mental yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, dan teknologi yang lebih baik.

Dalam laporan Dewan Produktivitas Nasional Tahun 1983 (Sedarmayanti, 2001 ; 57) disebutkan bahwa sikap mental merupakan suatu pandangan mutu kehidupan dimana kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Yang bertalian dengan sikap mental produktif, antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001 ; 72), sikap mental meliputi :

a. Motivasi kerja.

b. Disiplin kerja.

c. Etika kerja.

2.2.5.1. Motivasi Kerja

G.R. Terry dalam Malayu S.P. Hasibuan (1994 : 160) mengemukakan bahwa

> " Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tampak

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

dalam dua segi yang berbeda-beda. *Pertama*, kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. *Kedua*, jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kea rah yang diinginkan".

Dari pendapat tersebut, bahwa motivasi dilihat satu sisi sebagai suatu usaha aktivitas yang mendorong untuk berbuat sesuai dengan segala potensi yang ada dan di sisi lain dilihat sebagai perangsang yang menggerakkan seseorang untuk bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Wahjosumidjo dalam Gouzali Saydam (2000 : 325), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Malayu S.P. Hasibuan (1994 : 158) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya-upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam hal ini kegairahan kerja seseorang merupakan hal penting di dalam mereka melaksanakan pekerjaan sehingga terjalin kerja sama yang koperatif dan efektif dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada.

Sedangkan menurut Gorda (1994 : 137) motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sependapat dengan Edwin B Flippo dalam Malayu S.P. Hasibuan (1994 : 158) bahwa motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Motivasi menurut Sedarmayanti (2001 : 66) dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu.

Perbuatan atau tindakan dimaksud dapat berarti kerja keras guna lebih berprestasi, menambah keahlian, sumbang saran, dan lain-lain. Yang menjadi pendorong dalam hal ini adalah bermacam-macam faktor, diantaranya faktor ingin lebih terpandang di antara rekan sekerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

Sama halnya dengan teori motivasi yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Ambar Teguh Sulistiyani (2004 : 214) yang dikenal dengan teori dua faktor yang intinya adalah

> " Kepuasan tidak disebabkan karena tidak adanya sesuatu yang menyebabkan ketidakpuasan, tetapi karena adanya faktor pemuas yang berasal dari pekerjaan itu sendiri yang langsung diperoleh karena dia melakukan pekerjaan itu, yakni prestasi, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa ia melakukan pekerjaan yang penting dan menarik, serta adanya tanggung jawab. Sedangkan orang tidak puas karena faktor lingkungan, seperti kebijakan administrasi, hubungan dengan supervisor, hubungan dengan sesama pekerja, gaji, rasa aman, kondisi kerja, kehidupan sehari-hari dan sebagainya yang disebut *hygiene factor* ".

Faktor-faktor yang bersifat intrinsik bagi pekerjaan itu sendiri merupakan motivator-motivator dan faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik atau periperal bagi pekerjaan itu bersifat higienik. Ketidakadaan faktor-faktor higienik dapat menyebabkan timbulnya bentuk-bentuk ketidakpuasan tertentu dengan situasi

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pekerjaan, tetapi adanya faktor-faktor tersebut sekalipun dalam jumlah yang melebihi jumlah rata-rata tidak menyebabkan timbulnya motivasi (Winardi, 1990 : 494)

Bernand Berendoom dan Gary A. Stainer dalam Sedarmayanti (2001 : 66) motivasi didefinisikan sebagai : "Kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan".

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.

2.2.5.2. Disiplin Kerja

Menurut Malayu S. P. Hasibuan (1994 : 212) kedisiplinan didefinisikan sebagi berikut : "Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

Kedisiplinan dalam hal ini diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut A.S. Hornby dalam Gouzali Saydam (2000 : 284), disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan akan memperkuat dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

The Liang Gie dalam Gorda (1994 : 74) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Sedangkan Gorda (1994 : 74) mengatakan disiplin adalah penanaman sikap patuh dan taat kepada peraturan-peraturan perusahaan, pemberian penghargaan kepada karyawan yang patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan, dan pemberian sanksi yang tegas kepada karyawan yang melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

Dalam hal ini disiplin dirumuskan ke dalam tiga wujud tindakan nyata yaitu adanya sikap patuh dan taat, adanya penghargaan terhadap melaksanakan disiplin dengan baik, dan pemberian sanksi yang tegas kepada yang melanggar secara adil.

Menurut Sinungan Muchdarsyah dalam Ambar Teguh Sulistiyani (2004 : 324), disiplin disarikan ke dalam beberapa pengertian sebagai berikut :

1. Secara terminologis berasal dari kata latin "*discipline*" yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar) Jadi secara etimologis terdapat hubungan pengertian antara *discipline* dengan *disciple* (Inggris yang berarti murid, pengikut yang setia, ajaran atau aliran).
2. Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban dan efisiensi.
3. Kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma, kaidah yang berlaku dalam masyarakat
4. Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku yang dikendalikan (*control behavior*).

Dari rumusan tersebut dapat dirumuskan bahwa disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

masyarakat, yang berupa ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah, norma, kaidah yang berlaku dalam organisasi dan masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat diartikan pula sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah suatu bangsa/Negara.

Sedangkan T. Tani Handoko (1987 : 208), mendefinisikan bahwa :

> "Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu : *satu*, disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah, *kedua*, disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelangggaran lebih lanjut".

Sehingga kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan atau pemerintah, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1994 : 214) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Di antaranya yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Teladan pimpinan, pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
4. Keadilan, apabila keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang kedisiplinan karyawan.

5. Pengawasan melekat, tindakan nyata yang efektif dari atasan secara aktif dan langsung mengawasi perilaku, sikap, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahan.
6. Sanksi hukuman, sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis dan masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.
7. Ketegasan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
8. Hubungan kemanusiaan, adanya hubungan yang serasi dan harmonis baik bersifat vertikal maupun horizontal.

2.2.5.3. Etika Kerja

Aristoteles dalam A.W. Widjaja (1991 : 26) memberikan istilah *Ethica* yang meliputi dua pengertian yaitu kesediaan jiwa akan kesusilaan dan kumpulan peraturan.

Kemudian menurut A.W. Widjaya (1991 : 26) kata Latin *Mores* yang berarti pula kesusilaan, tingkat salah satu perbuatan lahir (perilaku, tingkah laku) tumbuh dan berubah menjadi moralitas yang juga berarti kesediaan jiwa akan kesusilaan. Maka dengan demikian moralitas mempunyai arti yang sama dengan etika.

Taliziduhu Ndraha (1997 : 181) mengmukakan *ethics* adalah "(1) *a system of moral principles*, (2) *the rules of conduct*". Etika membahas soal *rightness* dan *wrongness* suatu tindakan, dan *goodness* dan *badness* motif dan akibatnya.

Kata yang mirip dengan itu menurut Taliziduhu Ndraha (1997 : 181) adalah ethos yang berarti : "*The fundamental character or spirit of a culture; the underlying sentiment that informs the belief, customs, or practices of group or society*".

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sedangkan John P. Noman S.J. dalam A.W. Widjaja (1991 : 26) mengemukakan bahwa "*Ethics is the science of the morality of human act*". Jadi sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari moralitas dari perbuatan manusia. Disebut *morality* adalah "*the goodness or the badness the wrightness or the wrongness of human act*". Jadi apa yang baik atau apa yang buruk, benar atau salah dengan menggunakan ukuran norma atau nilai.

Dari rumusan-rumusan tersebut berarti kesediaan atau kecenderungan batin untuk melakukan suatu perbuatan oleh yang bersangkutan dipandang baik, juga berarti kebiasaan, adat, peraturan, dan sebagainya yang berfungsi mengatur prilaku manusia untuk mewujudkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan antara kebebasan dan ketertiban, antara kebaharuan dan kelestarian, serta antara kebendaan dan keahlakan yang dinamis. Maka etika erat hubungannya dengan peraturan hukum.

Dalam pasal 7 dan 8 Perda Kabupaten Jembrana Nomor 17 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dijelaskan tugas dan kewajiban perangkat desa sebagai berikut :

1. Perangkat Desa membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perangkat Desa bertanggung jawab kepada Kepala Desa.
3. Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, Perangkat Desa wajib bersikap dan bertindak adil, tidak diskriminatif serta tidak mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Perangkat Desa yang bersikap dan bertindak tidak adil, serta diskriminatif dan mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat diberhentikan setelah melalui beberapa kali etguran dan atau peringatan.

Sedangkan dalam pasal 9 disebutkan larangan bagi perangkat desa, sebagai berikut :

1. Melaksanakan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat bangsa, Negara, Pemerintah, Desa maupun Perangkat Desa.
2. Menyalahgunakan wewenang/jabatan.

3. Tanpa ijin Pemerintah bekerja untuk Negara Asing.
4. Menyalahgunakan barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara, daerah maupun Desa.
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, meyewakan atau meminjamkan barang-barang, dokumen atau surat-surat berharga milik Negara, Daerah maupun Desa secara tidak sah.
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, atau oranglain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, Daeran, dan Desa.
7. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan amungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan yang bersangkutan.
8. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan dan martabat Perangkat Desa, kecuali untuk kepentingan dinas.
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap masyarakat.
10. Melakukan sesuatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atu mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya, sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayaninya.
11. Menghalangi jalannya tugas kedinasan.
12. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukannya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Pemerintah Kabupaten Jembrana mempunyai kewajiban untuk mengaplikasikan kewenangan yang diberikan oleh UU No. 22 Tahun 1999, khususnya yang mengatur pemerintahan desa ke dalam beberapa peraturan daerah, di antaranya Perda Kabupaten Jembrana No. 16 Tahun 2001 tentang, Tata Cara Pencalonan Pelantikan dan Pemberhentian Kepala Desa dan Perda Kabupaten Jembrana No. 17 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

2.2.6. Pengertian Kinerja

Lembaga Administrasi Negara dalam Sedarmayanti (2001 : 50) mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan, pencapaian kerja atau hasil kerja/untuk kerja/penampilan kerja.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

August W. Smith dalam Sedarmayanti (2001 : 50) menyatakan bahwa kinerja adalah : ..... *output drive from processes, human or otherwise"*, jadi dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Selain itu T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti (2001 : 51) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. *Quality of Work.*
2. *Promptness.*
3. *Initiative.*
4. *Capability.*
5. *Communication*

Menurut Sedarmayanti (2001 : 51), kelima aspek tersebut dapat dijadikan ukuran dalam mengadakan pengkajian tingkat kinerja seseorang. Dimana kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indicator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi, maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu organisasi merupakan hal penting.

Sedarmayanti (2001 : 53) juga mengatakan bahwa "Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya.

Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi/meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Dari beberapa rumusan kinerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja 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.

2.2.6.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2001 ; 73) faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

1. Keterampilan.

   Pada aspek tertentu apabila staf/bawahan semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.

2. Manajemen.

   Pengertian manajemen dapat berkaitan dengan system yang diterapkan oleh pimpinan untu mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf/bawahannya. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang produktif.

3. Hubungan Industrial.

   Dengan menerapkan hubungan industrial yang baik, akan menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja yang produktif, menciptakan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

hubungan kerja yang serasi dan dinamis akan menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas, serta menciptakan harkat dan martabat pegawai dalam mewujudkan jiwa yang berdedikasi dalam rangka peningkatan produktivitas.

4. Tingkat Penghasilan.

   Tingkat penghasilan yang memadai akan dapat menimbulkan kosentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja.

5. Gizi dan Kesehatan.

   Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, sehingga mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

6. Jaminan Sosial.

   Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Jaminan sosial yang mencukupi akan menumbuhkan ketenangan dalam bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerjanya.

7. Lingkungan dan Iklim Kerja.

   Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah produktivitas kerja.

8. Sarana Produksi.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

9. Teknologi.

   Apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju tingkatannya maka akan menimbulkan : tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi, jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu, serta memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

10. Kesempatan Berprestasi .

    Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Keterbukaan kesempatan untuk berprestasi akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

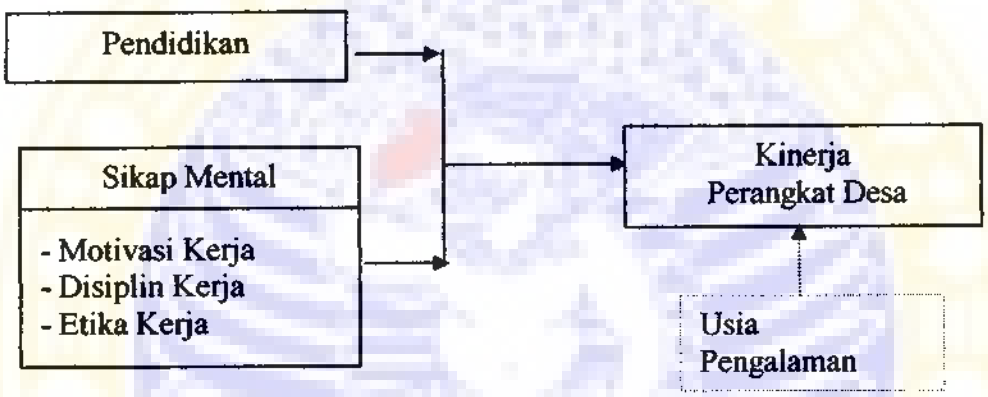
BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian dan ruang lingkup yang diteliti dan juga berdasarkan kemampuan kerja, maka dibentuklah kerangka konseptual yang juga didasarkan pada teori-teori yang ada .

Kerangka yang dimaksud dapat dilihat pada Diagram 3.1.



Keterangan :

_____ Yang diteliti

..... Yang tidak diteliti

Diagram 3.1. Kerangka konseptual pengaruh pendidikan dan sikap mental terhadap kinerja perangkat desa

Pembuatan kerangka konseptual ini didasari bahwa pendidikan sebagai suatu usaha dalam membina kepribadian dengan nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan sikap mental sebagai suatu upaya dalam memperbaiki kehidupan mempunyai pengaruh terhadap kinerja yang dicapai perangkat desa di Kabupaten Jembrana.

Diharapkan semakin tinggi pendidikan dalam hal ini kualitas latar belakang pendidikan dan diklat-diklat yang pernah diikuti akan secara langsung dapat

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

meningkatkan kinerja perangkat desa. Demikian halnya juga dalam pribadi perangkat desa di Kabupaten Jembrana mempunyai sikap mental berupa motivasi tinggi sebagai pendorong aktivitas, disiplin kerja yang baik sebagai suatu kesadaran dan kesediaan untuk melakukan pekerjaan dan mematuhi segala peraturan, serta etika kerja yang tinggi merupakan pedoman yang dijadikan landasan untuk berbuat sesuai dengan ketentuan sehingga memberikan *uotput* berupa kinerja seorang perangkat desa.

3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teoritis yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut, yaitu variabel pendidikan dan sikap mental mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana. Dan sub variabel sikap mental meliputi motivasi, disiplin dan etika kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kabupaten Jembrana.

.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 4

METODE PENELITIAN

BAB 4

METODE PENELITIAN

4.1. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini adalah observasi eksplanatif, menjelaskan hubungan variabel. Dalam hal ini perhatian penelitian dipusatkan pada pengaruh faktor pendidikan dan sikap mental terhadap kinerja.

4.2. Populasi , Sampel dan Ukuran Sampel

4.2.1. Populasi dan Sampel

Sesuai dengan pasal 2 Peraturan Daerah Kabupaten Jembrana Nomor 17 tahun 2001 tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa, perangkat desa terdiri dari :

a. Unsur staf yaitu unsur pelayanan, seperti Sekretariat Desa.
b. Unsur pelaksana yaitu unsur pelaksana teknis lapangan, seperti urusan Pamong Tani Desa, Urusan Keamanan, dan urusan lainnya sesuai dengan kebutuhan.
c. Unsur wilayah yaitu unsur pembantu Kepala Desa di wilayah Bagian Desa, seperti Kelihan Dinas.

Namun sampai saat ini poin b tersebut di atas belum ada di desa, sehingga yang dimaksud perangkat desa yang ada di Kabupaten Jembrana yaitu Sekretaris Desa (Sekdes), Kepala Urusan (Kaur) Desa, dan Kelihan Dinas.

Sesuai denga tujuan penelitian ini, perangkat desa yang diteliti atau menjadi obyek penelitian adalah perangkat desa yang berumur antara 25 tahun sampai dengan 45 tahun (usia produktif) dan yang mempunyai pengalaman kerja atau sudah bekerja

sebagai perangkat desa mencapai lima tahun atau lebih. Keadaan perangkat desa di Kabupaten Jembrana dilihat dari usia dan pengalaman, sebagai berikut :

Tabel. 4.1

Keadaan Usia Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004

No.	Kecamatan	Usia		
		Kurang dari 25 tahun	Antara 25 – 45 tahun	Lebih dari 45 tahun
1.	Pekutatan	15	51	32
2.	Mendoyo	11	61	54
3.	Negara	21	98	69
4.	Melaya	9	19	19
Jumlah		56	237	174

Dari tabel di atas, jumlah keseluruhan perangkat desa yang ada di Kabupaten Jembrana sebanyak 467 orang, dari jumlah tersebut yang mempunyai usia antara 25 tahun sampai dengan 45 tahun sebanyak 237 orang dan yang sudah bekerja sebagai perangkat desa mencapai lima tahun atau lebih sebanyak 182 orang.

Tabel. 4.2

Keadaan Pengalaman Kerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004

No.	Kecamatan	Pengalaman	
		Kurang dari 5 tahun	5 tahun atau lebih
1.	Pekutatan	49	49
2.	Mendoyo	89	37
3.	Negara	127	61
4.	Melaya	20	35
Jumlah		285	182

Dari tabel 4.2, terlihat jumlahpe3ranglat desa yang sudah bekerja sebagai perangkat desa mencapai lima tahun atau lebih sebanyak 182 orang.

Namun sesuai dengan tujuan penelitian ini jumlah perangkat desa yang mempunyai usia antara 25 tahun sampai dengan 45 tahun serta mempunyai pengalaman kerja sebagai perangkat desa selama lima tahun atau lebih sebanyak 170 orang. Sehingga populasi dan sekaligus menjadi sampel penelitian ini sebanyak 170 orang, yang terdiri dari :

a. Sekretaris Desa sebanyak 15 orang.

b. Kepala Urusan sebanyak 86 orang.

c. Kelihan Dinas sebanyak 69 orang.

4.2.2 Ukuran Sampel

Jumlah anggota sampel yang disebut juga dengan ukuran sampel adalah semua anggota populasi perangkat desa yang berumur yaitu r antara 25 tahun sampai dengan 45 tahun dan pengalaman mencapai lima tahun atau lebih sebanyak 170 orang atau jumlah sampel yang 100% mewakili populasi.

4.3. Klasifikasi Variabel dan Definisi Operasional Variabel

4.3.1. Klasifikasi Variabel

Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis yang dikemukakan, maka variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel tergantung atau *dependent variable* (Y) adalah kinerja perangkat desa di Kecamatan Negara Kabupaten Jembrana.

2. Variabel bebas atau *independent variable* (X) adalah variabel pendidikan dan sikap mental perangkat desa di Kecamatan Negara Kabupaten Jembrana, yang terdiri dari :

   X_1 : variabel pendidikan

   X_{2-1} : variabel motivasi kerja

   X_{2-2} : variabel disiplin kerja

   X_{2-3} : variabel etika kerja

4.3.2. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Tergantung Kinerja perangkat desa yaitu taraf kesuksesan dan pencapaian hasil yang dicapai perangkat desa menurut ukuran yang berlaku per bulan Juli – Desember 2003. Kinerja perangkat desa dalan hal ini adalah kinerja individu/perorangan. Diukur dengan menggunakan kuisioner dengan indikator-indikator sebagai berikut :

   a. *Quality of Work*, diukur dengan mutu dan efisien.

   b. *Promtness*, diukur dengan kehandalan dan kecepatan.

   c. *Initiative*, diukur dengan kreativitas dan inisiatif.

   d. *Capability*, diukur dengan keterampilan/kecakapan.

   e. *Communication*, diukur dengan keterampilan berkomunikasi dan berkoordinasi.

2. Variabel Bebas (X_1) pendidikan, yaitu pernyataan responden tentang pendidikan yang melatarbelakangi dan yang pernah diikuti, berkaitan dengan kelancaran dalam melaksanakan tugas diberikan. Indikator yang digunakan adalah :

   a. Latar belakang pendidikan.

b. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) perangkat desa yang bermanfaat terhadap pelaksanaan tugas yang pernah diikuti.

3. Variabel Bebas (X_{2-1}) motivasi kerja, yaitu pernyataan responden mengenai hal yang menjadi pendorong responden dalam pekerjaan baik berupa faktor-faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator yang digunakan adalah :

a. Prestasi, untuk mengetahui bahwa tugasnya dapat menunjukkan suatu prestasi.

b. Pengakuan, untuk dirinya bernilai kepada rekan sekerja.

c. Hasil yang dicapai menggambarkan langkah maju.

d. Perasaan bahwa melaksanakan pekerjaan yang penting dan menarik.

e. Tanggung jawab, tugas dan kewajiban merupakan tanggung jawab.

f. Kebijakan adiministrasi, yang dioperasionalkan dengan aturan-aturan yang mendukung.

g. Hubungan dengan atasan, yang diopersional dengan hubungan yang harmonis dengan pimpinan.

h. Hubungan dengan rekan sekerja, hubungan yang harmonis dan mendukung kelancaran tugas-tugas.

i. Besar gaji, dioperasionalkan besar gaji sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dibebankan.

j. Rasa aman, kenyamanan yang mendukung dalam melaksanakan tugas.

k. Kondisi kerja, dioperasionalkan dengan keberadaan sarana dan prasarana kerja yang mendukung.

l. Kehidupan sehari-hari, dioperasionalkan dengan dukungan situasi dan lingkungan sebagai perangkat desa.

4. Variabel Bebas (X2-2) disiplin kerja, yaitu tingkat kesadaran dan kesediaan di dalam melaksanakan tugas baik sikap, tingkah laku, dan perbuatan. Diukur dengan indikator, sebagai berikut :
   a. Pekerjaan dan kemampuan, yang diopersionalkan dengan kesesuaian beban pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.
   b. Teladan atasan/pimpinan, yang dioperasionalkan dengan panutan yang diberikan atasan/pimpinan.
   c. Balas jasa, yang dioperasionalkan dengan besarnya gaji dan kesejahteraan yang diterima.
   d. Keadilan, diukur dengan pengakuan yang sama dan proporsional yang diterima.
   e. Pengawasan yang diukur dengan tindakan nyata dan efektif untuk mencegah kesalahan.
   f. Sanksi hukum, yang dioperasionalkan dengan pemberian sanksi yang sesuai dengan kesalahan atau pelanggaran.
   g. Ketegasan, yang dioperasionalkan dengan keberanian atasan untuk bertindak secara tegas sesuai dengan ketentuan terhadap bawahan yang melanggar.
   h. Hubungan kemanusiaan yang dioperasionalkan dengan terciptanya suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan harmonis yang mengikat baik vertikal maupun horizontal.
5. Variabel Bebas (X2-3) etika kerja, yaitu pernyataan dari responden tentang perbuatan tingkah laku yang sesuai dengan kaidah-kaidah dan norma-norma yang berlaku. Indikator yang digunakan adalah :
   a. Pengetahuan dan pemahaman tentang norma adat-istiadat setempat.

b. Pemahaman terhadap peraturan pemerintah.

c. Pemahaman terhadap kedudukan dan wewenang.

d. Memahami tentang mekanisme dan prosedur kerja yang dilaksanakan.

4.4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen yang dipergunakan adalah angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden atau sampel tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahuinya.

Instrumen kuesioner dipergunakan karena dalam hal ini tidak memerlukan kehadiran peneliti, dapat dijawab oleh responden menurut kecepatan dan waktu senggang responden, dapat dibuat anonim sehingga responden bebas, jujur, dan tidak malu-malu menjawab, serta dapat dibuat standar sehingga semua responden dapat diberi pertanyaan yang benar-benar sama.

Untuk dapat mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang responden tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik sebagai variabel penelitian digunakan skala 1 – 4.

4.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

4.5.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Desa se Kabupaten Jembrana.

4.5.2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Juli dan Agustus 2004.

4.6. Metode Pengumpulan Data

Data primer yang perlu dikumpulkan dengan menggunakan wawancara dan kuesioner yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang menyangkut pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja sesuai dengan variabel yang telah diuraikan pada definisi operasional.

Bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut memberikan gambaran tentang pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja yang dicerminkan dalam sejumlah pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data kualitatif yang kemudian diangkakan/scoring untuk diubah menjadi data kuantitatif (Sugiyono, 2004 ; 12). Dari setiap pertanyaan diberi skor dengan menggunakan keempat kemungkinan jawaban sebagai berikut :

Pertanyaan pada pendidikan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja terdapat empat kemungkinan jawaban, untuk jawaban :

a. Diberi skor 4; untuk jawaban sangat memuaskan/sangat baik/tamat SLTA/Diploma/S1.
b. Diberi skor 3; untuk jawaban memuaskan/baik/tamat SLTP.
c. Diberi skor 2; untuk jawaban biasa/rata-rata/tamat SD.
d. Diberi skor 1; untuk jawaban kurang memuaskan/kurang baik/tidak tamat SD.

Dengan asumsi skor ini adalah rasional.

Data skunder sebagai data pendukung seperti gambaran umum desa yang meliputi monografi desa, dan jumlah dan kemampuan sumber daya manusia serta struktur organisasi pemerintah desa di Kabupaten Jembrana dikumpulkan dengan

cara mencatat atau memfoto copy dari laporan-laporan yang ada hubungan dengan penelitian ini.

Asumsi : bahwa setiap pertanyaan mempunyai sifat yang independent dan mempunyai bobot yang sama.

Cara : - bahwa setiap pertanyaan diberi skor

- bahwa skor setiap variabel didapat dengan menghitung rata-rata dari pertanyaan.

No	No. Resp.	Usia	Jabatan	Mulai	X_1	X_{2-1}	X_{2-2}	X_{2-3}	Y

4.7. Model Dan Teknik Analisis Data

4.7.1. Model Analisis Data

Berdasarkan permasalahan yang diajukan, maka model analisis yang digunakan adalah analisis regresi, yaitu : analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independent dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi).

4.7.2. Teknik Analisis Data

Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif dan menjelaskannya dilakukan dengan metode kualitatif. Adapun teknik

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

analisis yang dilakukan adalah menghitung besarnya pengaruh pendidikan, sikap mental secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa yang digambarkan dalam rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \emptyset$$

Sedangkan untuk mencari variabel yang paling berpengaruh antara sub variabel sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja secara bersama-sama dengan tingkat kinerja perangkat desa digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_{2\text{-}1} + b_2X_{2\text{-}2} + b_3X_{2\text{-}3} + \emptyset$$

Keterangan :

Y = Kinerja perangkat desa yang diprediksikan.

b_0 = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b_1, b_2 = Angka arah atau koefisien regresi

X_1 = Pendidikan

X_2 = Sikap mental

$X_{2\text{-}1}$ = Motivasi kerja

$X_{2\text{-}2}$ = Disiplin kerja

$X_{2\text{-}3}$ = Etika kerja

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

BAB 5

ANALISIS HASIL PENELITIAN

5.1. Gambaran Umum Desa di Kabupaten Jembrana

Kabupaten Jembrana dengan luas wilayah 841.80 km² atau 14,94 persen dari luas Pulau Bali dengan jumlah penduduk sebanyak 251.164 jiwa tahun 2003 atau 10,68 persen dari jumlah penduduk Bali dimana komposisi laki-laki 50,72 persen dan perempuan 49,28 persen, mempunyai tantangan tersendiri bagi pemerintah desa dalam upaya mewujudkan pemerataan hasil-hasil pembangunan.

Kabupaten Jembrana terletak pada bagian paling Barat Pulau Bali yang berbatasan dengan Kabupaten Tabanan di sebelah Timur, Kabupaten Buleleng di sebelah Utara, di sebelah Selatan berbatasan dengan Samudera Indonesia, dan Selat Bali di sebelah Barat. Yang terdiri dari 43 pemerintahan desa dan 9 kelurahan yang tersebar dalam empat kecamatan yaitu sembilan desa di Kecamatan Melaya, empat belas desa di Kecamatan Negara, sebelas desa di Kecamatan Mendoyo, dan sembilan desa di Kecamatan Pekutatan. Desa-desa tersebut secara geografis terletak dalam daerah pantai/pesisir, agraris pertanian, dan pegunungan/perkebunan.

Sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Jembrana Nomor 15 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa, fungsi Kepala Desa (pasal 5) adalah :

a. Memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

b. Membina kehidupan masyarakat desa.

c. Membina perekonomian desa.

d. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat desa.

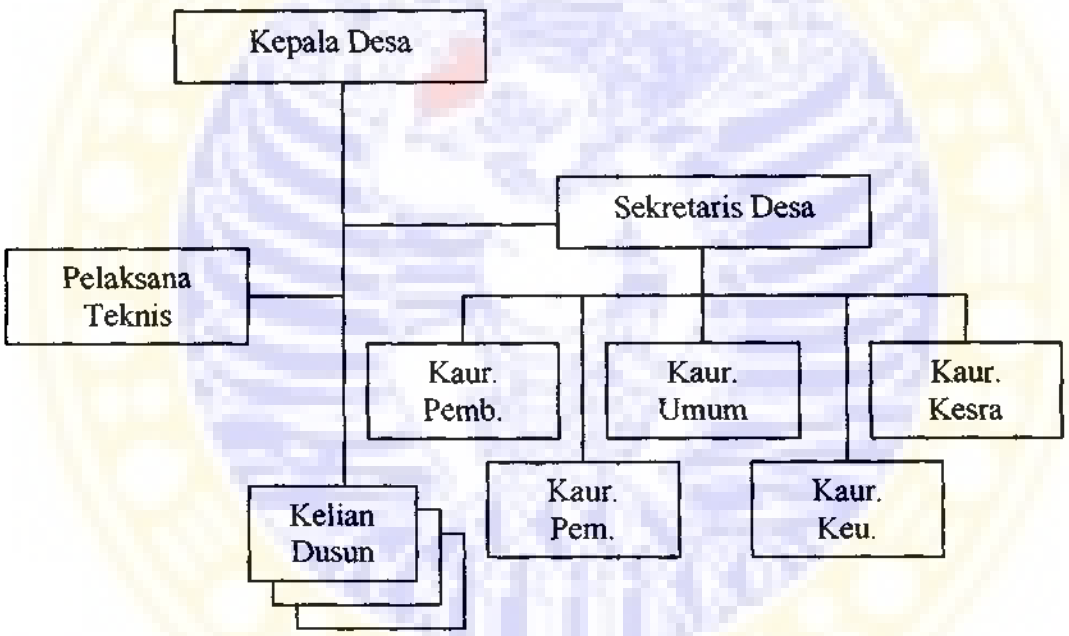
e. Mendamaikan perselisihan masyarakat desa.

f. Mewakili desanya di dalam dan di luar Pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukumnya.

g. Menjaga kelestarian adat istiadat yang hidup dan berkembang di desanya.

h. Membuat Rancangan Peraturan Desa dan bersama-sama badan Perwakilan Desa menetapkan Peraturan Desa.

Berikut ini Diagram 5.1 Bagan Struktur Susunan Organisasi Pemerintah Desa di Kabupaten Jembrana



Tugas masing-masing perangkat desa adalah sebagai berikut :

a. Sekretaris Desa mempunyai tugas melaksanakan administrasi pemerintahan Desa serta memberikan pelayanan administrative kepada Kepala Desa.

b. Pelaksana Teknis Lapangan mempunyai tugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugasnya yang bersifat teknis.

c. Kepala Urusan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan kesekretariatan Desa dalam bidang tugas :

1. pembangunan : menyelenggarakan administrasi pembangunan prasarana fisik desa, administrasi pengadaan barang-barang pemerintah desa, memelihara kekayaan desa, administrasi yang berhubungan dengan masalah pengairan, perhubungan, pemasaran, koperasi, dan lain-lain.
2. pemerintahan : membuat laporan kejadian kamtibmas, menyelenggarakan administrasi perangkat desa, KTP, pembuatan surat-surat keterangan yang diperlukan oleh masyarakat, membuat laporan jalannya pemerintahan desa, memproses surat-surat pengangkatan/pemberhentian dan kelengkapan bagi perangkat desa, menyusun statistic dan grafik desa.
3. umum : menerima dan mengagendakan serta mencatat surat-surat masuk/keluar, menyimpan dan merawat dokumen, pengetikan/memproduksi surat-surat dan mengirim, serta menginventarisir kekayaan desa.
4. keuangan : mengerjakan Bukuk Kas Umum, Buku Kas Pembantu, dan Buku Anggaran Desa, menyiapkan bukti-bukti penerimaan/pengeluaran keuangan desa, membuat SPJ, menyusun rencana APPKD dan perhitungan APPKD.
5. kesejahteraan rakyat : menangani urusan yang berhubungan dengan pelaksanaan upacara keagamaan, adat, dan hari-hari raya nasional, masalah-masalah yang berkaitan dengan pendidikan dan sosial.

d. Kelian Dusun mempunyai tugas untuk melaksanakan kegiatan Kepala Desa dalam kepemimpinan Kepala Desa di wilayah kerjanya.

5.2. Data Penelitian

Penyebaran angket/kuesioner dilakukan pada tanggal 10 Juli – 10 Agustus 2004 sampai batas akhir pengumpulan data dari 170 angket/kuesioner yang

diedarkan dan semuanya kembali. Semua responden bersedia mengisi kuesioner, hal ini dapat diartikan bahwa responden tersebut bersedia berpartisipasi dan merasa mempunyai kepentingan pribadi dengan hasil penelitian ini.

Dari jawaban responden setelah diteliti dan dikoreksi, ternyata semua kuesioner (n=170) dapat disertakan dalam pengolahan data karena kuesioner/angket diisi dengan lengkap oleh semua responden. Dengan jumlah responden 170 sudah memenuhi untuk dianalisis.

Setelah dilakukan pengoreksian atas jawaban responden dilanjutkan dengan memberikan skor atau kualifikasi terhadap jawaban responden, dalam hal ini peneliti menggunakan skala 1 sampai dengan 4. Kemudian membuat tabulasi skor jawaban msing-masing responden untuk tiap variabel (lihat lampiran I). Dari setiap responden akan diperoleh data kuantitatif yaitu dua variabel bebas (pendidikan dan sikap mental), tiga sub variabel sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), dan satu variabel terikat (kinerja).

Sesuai dengan hasil pengumpulan data/kusioner (lihat lampiran I), responden cenderung mempunyai tingkat pendidikan yang diselesaikan sebelum sebagai perangkat desa sudah sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam Perda. Kabupaten Jembrana sebagimana terlihat dalam tabel 5.1, sangat mendukung di dalam melaksanakan tugas, dan perlu dilanjutkan dengan pendidikan formal.

Tabel 5.1

No	Kecamatan	Jumlah Resp.	Diploma/S1		SLTA		SLTP		SD	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1.	Pekutatan	28	-	0	15	8,8	9	5,3	4	2,3
2.	Mendoyo	50	2	1,1	27	15,8	17	10	4	2,3
3.	Negara	66	4	2,3	36	21,1	23	13,5	3	1,7
4.	Melaya	26	-	0	11	0.6	9	5,3	6	3,5
Jumlah		170	6	3	89	53	58	34	17	10

Dari frekuensi Diklat perangkat desa yang pernah diikuti, responden cenderung hanya sekali mengikuti (lihat tabel 5.2) dan dirasakan bermanfaat dalam melaksanakan tugas-tugas. Responden cenderung merasakan sangat baik pelaksanaan Diklat perangkat desa yang dilaksanakan.

Tabel 5.2

Frekuensi Diklat Perangkat Desa yang Pernah Diikuti Responden sampai dengan Bulan Agustus 2004

No	Kecamatan	Jumlah Resp.	Lebih dari 3 kali		2-3 kali		Sekali		Tidak pernah	
			Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1.	Pekutatan	28	5	2,9	10	5,8	9	5,2	4	2,3
2.	Mendoyo	50	7	4,1	13	7,6	24	14,1	6	3,5
3.	Negara	66	9	5,2	17	10	25	14,7	15	8,8
4.	Melaya	26	4	2,3	11	6,4	7	4,1	4	2,3
Jumlah		170	25	14,7	51	30	65	38,2	29	17,1

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Responden dalam motivasi kerja, juga cenderung merasakan sesuai sebagai perangkat desa merupakan suatu pilihan yang tepat dan menunjukan suatu prestasi, adanya pengakuan yang bernilai dari rekan, hasil yang dicapai merupakan kemajuan, tugas yang dibebankan merupakan suatu pekerjaan yang menarik dan harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, kebijakan administrasi pemerintah dan pemerintah desa telah sesuai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban, hubungan dengan atasan dan sesama rekan sekerja berjalan harmonis dan saling mendukung tugas masing-masing, perasaan aman dalam melaksanakan tugas, sarana dan prasarana dan situasi lingkungan social telah mendukung di dalam melaksanakan tugas. Namun responden cenderung tidak setuju dengan jumlah gaji yang diterima sebagai perangkat desa sudah sesuai dengan tugas dan kewajiban.

Sementara dalam disiplin kerja, responden cenderung menunjukkan bahwa tugas yang dibebankan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, atasan telah mampu memberikan tauladan pada bawahan, namun kurang sesuai besar gaji dan kesejahteraan yang diterima. Cenderung adanya pengakuan dan perlakuan yang baik diterima, adanya pengawasan berupa tindakan nyata dan efektif dalam mencegah kesalahan dan pelanggaran, adanya sanksi yang sesuai dan tindakan yang tegas terhadap pelanggaran serta adanya suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan harmonis baik dengan atasan maupun sesama perangkat desa.

Sedangkan dalam etika kerja, responden cenderung mengetahui dan memahami norma-norma adat-istiadat setempat, peraturan pemerintah, kedudukan dan wewenang yang dimiliki, serta paham terhadap mekanisme dan prosedur kerja yang dilaksanakan.

Sehingga berdasarkan jawaban responden, sikap mental perangkat desa di Kabupaten Jembrana cenderung tinggi, namun masih dijumpai yang mempunyai sikap mental yang rendah, sebagaimana terlihat dalam table 5.3.

Tabel 5.3

Frekuensi Sikap Mental Responden di Kabupaten Jembrana

No	Sikap mental	Sangat tinggi		Tinggi		Sedang		Rendah	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1.	Motivasi kerja	41	29	97	57	17	10	15	9
2.	Disiplin kerja	24	14,1	109	63,9	21	12,4	16	9,6
3.	Etika kerja	43	24,9	120	70,6	5	3,8	2	0,7
	J u m l a h	108	21,1	326	64	43	85	33	6,4

Dalam kinerja menunjukkan bahwa bawahan telah menunjukkan mutu/kualitas pekerjaan yang baik, diselesaikan dengan handal dan cepat, mempunyai kreativitas tinggi dan penuh inisiatif, mempunyai keterampilan dan kecakapan dalam tugas, serta terampil dalam berkomunikasi dan berkoordinasi. Namun demikian masih dijumpai responden yang mempunyai kualitas rendah dan tidak efisien, tidak handal dan lambat, tidak mempunyai kreativitas dan inisiatif, tidak terampilan dan cakap, serta tidak mempunyai keterampilan dalam bekomunikasi dan berkoordinasi, sebagaimana terlihat dalam tabel. 5.4.

Tabel 5.4

Frekuensi Penilaian Kinerja Responden di Kabupaten Jembrana

No	Indikator	Sangat baik		Baik		Sedang		Buruk	
		Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%
1.	*Quality of Work*	40	23,5	78	45,9	37	21,8	15	8,8
2.	*Promtness*	37	21,7	86	50,6	19	11,2	28	16,5
3.	*Initiative*	56	33	68	40	25	14,7	21	12,3
4.	*Capability*	47	27,6	71	41,8	21	12,4	31	18,2
5.	*Communication*	43	25,9	73	44,1	22	14,1	32	19,9
Prosetase		26,3 %		44,5 %		15 %		15,1 %	

5.3. Analisis dan Hasil Penelitian

5.3.1. Uji Klasik.

Dalam analisis regresi diisyaratkan untuk memenuhi uji klasik yang meliputi uji Autokorelasi, uji Heterokedastisitas, uji Linearitas, uji Multikolinearitas, dan uji Normalitas.

5.3.1.1. Uji Autokorelasi.

Uji Autokorelasi pada program Eviews 3.0 melalui residual variabel dependen model dengan Uji Autokorelasi LM Test. Dengan memperhatikan nilai t-statistik Residual, dimana t-statistik residual tidak signifikan (di bawah 2 dalam nilai absolut) dalam resid (-1) sebesar 1.925 atau resid (-2) sebesar 1.290, maka keputusannya tidak ada gejala autokorelasi.

5.3.1.2. Uji Heteroskedastisitas.

Untuk menguji ada atau tidak model yang diuji gejala heteroskedastisitas digunakan uji White Heteroscedasticity. Jika nilai Probability Obs*R-squared lebih besar dari 0.5, maka model yang diuji lolos dari masalah Heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji White didapatkan nilai Probability sebesar 0.304 sebagaimana terlihat pada lampiran II yang lebih kecil dari 0.5, berarti model yang diuji lolos dari masalah heteroskedastisitas.

5.3.1.3. Uji Linearitas.

Model yang linear disyaratkan dalam analisis regresi. Uji linearitas menunjukkan apakah model yang diuji sudah dalam bentuk linear atau tidak. Untuk menguji linearitas digunakan dengan melihat nilai Log likelihood ratio pada Ramsey Reset Test dengan ketentuan jika nilai probability Log likelihood ratio atau dengan melihat nilai FITTED^2. Jika nilai t-statistik FITTED^2 lebih kecil dari 2 dalam nilai absolut (1.97) (Mudrajad, 2001 ; 114) maka model sudah linear. Berdasarkan ketentuan tersebut probabilitas nilai Log likelihood ratio sebesar 0.07 yang lebih besar dari 0.05, maka model yang diuji sudah linear. Pada nilai t-statistik FITTED^2 sebesar -1.790 yang lebih kecil dari 2 (nilai absolut) maka model sudah linear sebagaimana terlihat pada lampiran 2.

5.3.1.4. Uji Multikolinearitas.

Dalam uji multikolinearitas tidak ada ketentuan yang baku untuk menguji suatu model tentang multikolinearitas, tetapi jika nilai dan arah pengaruh antar variabel independent kurang dari 0.8 dianggap model yang diuji tidak ada masalah

multikolinearitas yang serius (Mudrajad, 2001 ; 114). Sesuai dengan hasil uji pada lampiran II menunjukkan bahwa model yang diuji tidak ada gejala multikolinearitas yang serius.

5.3.1.5. Uji Normalitas.

Uji normalitas dengan Eviews 3.0 dilakukan dengan mengamati histogram atas nilai residual dan statistic *Jarque-Bera* (JB). Dalam distribusi normal, statistic Jarque-Bera secara asimtotis merupakan distibusi Chi-Square dengan derajat kebebasan 2 atau probabilitasnya sekitar 0.6781 (Mudrajad, 2001 ; 110). Semakin besar nilai probabilitas JB, maka residual berdistribusi normal. Dalam lampiran II terlihat nilai probabilitas sebesar 0.918935, itu berarti residual model berdistribusi normal.

5.3.2. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pendidikan (Pd) dan sikap mental (Sm). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja (KN).

Sesuai dengan hasil tabulasi data atas jawaban responden, kemudian diolah dengan perangkat lunak computer program Eviews 3.0 atas model KN = f (Pd, Sm) mendapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.5

Hasil Analisis Regresi Variabel Pendidikan dan Sikap Mental terhadap Kinerja Perangka Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004

Variabel	Koefisien Regresi	Probabilitas
Constanta	-1.387	0.000
Pendidikan (Pd)	0.265	0.000
Sikap mental (Sm)	1.183	0.000
R-squared	0.60	
Adjusted R-squared	0.59	
F- statistic	122.700	

Dengan demikian persamaan regresinya, sebagai berikut :

$$Y = -1.387 + 0.265X_1 + 1.183X_2$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien regresi variabel pendidikan dan sikap mental menunjukkan nilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel pendidikan dan sikap mental dengan variabel kinerja. Apabila semakin baik dan tinggi pendidikan dan sikap mental seseorang, maka akan meningkatkan kinerja orang tersebut.

Berdasarkan hasil tersebut pula dapat dijelaskan bahwa fungsi kinerja (KN) dapat menjelaskan 59 % dari model yang telah disusun, sedangkan sisanya sebesar 31 % dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pengaruh secara bersama-sama variabel independent pendidikan (Pd) dan sikap mental (Sm) terhadap kinerja (KN) dilihat dari F-statistik yang signifikan pada nilai 122.700.

Untuk mengetahui besar pengaruh sub variabel sikap mental, maka berdasarkan hasil regresi berikutnya, diperoleh hasi sebagai berikut :

Tabel 5.6

Hasil Analisis Regresi Sub Variabel Motivasi, Disiplin, dan Etika Kerja Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana pada Bulan Agustus 2004

Variabel	R-squared	Coefficient Regression
Motivasi	0.433643	0.886142
Disiplin	0.319159	0.740411
Etika	0.209292	0.540720

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa sikap mental dalam hal ini sub variabel motivasi, disiplin, dan etika secara individu semuanya berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari nilai t-statistik yang signifikan. Variabel yang paling kuat dapat menjelaskan pengaruhnya motivasi, hal ini terlihat dari nilai R-squared sebesar 43,36 % yang lebih besar dari nilai R-squared yang lebih besar dari nilai R-squared sub variabel disiplin dan etika. Secara individu besar pengaruh masing-masing variabel sebesar *coefficient* yaitu motivasi sebesar 0,88, disiplin sebesar 0,74, dan etika sebesar 0,54.

Pengaruh sub variabel motivasi, disiplin, dan etika terhadap kinerja secara bersama-sama dapat dilihat pada lampiran III, dimana nilai R-squared sebesar 0.566040 yang berarti kemampuan dapat menjelaskan pengaruh secara bersama-sama adalah sebesar 56,60 %.

5.3.3. Uji Signifikasi.

5.3.3.1. Uji t-statistik.

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya variabel independent terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai t-statistik. Berdasarkan hasil regresi seperti

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pada Lampiran II dapat dijelaskan bahwa variabel independen pendidikan (Pd) berpengaruh terhadap kinerja (KN) dilihat dari nilai t-statistik sebesar 4.217 yang signifikan karena lebih besar dari 2 dalam nilai absolut (Mudrajad, 2001 ; 98). Dan variabel independent sikap mental (Sm) berpengaruh terhadap kinerja (KN) dilihat dari nilai t-statistik sebesar 14.194 yang lebih besar dari nilai 2 dalam nilai absolut (Mudrajad, 2001 ; 98).

5.3.3.2. Uji F-statistik.

Uji F-statistik digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dalam model yang diuji menunjukkan nilai F-statistik sebesar 122.700 yang lebih besar dari 4 dalam nilai absolute (Mudrajad, 2001 ; 99), artinya bahwa variabel independent pendidikan (Pd) dengan variabel independent sikap mental (Sm) secara bersama-sama signifikan mempengaruhi variabel dependen kinerja (KN).

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 6

PEMBAHASAN

BAB 6

PEMBAHASAN

Pada bab 5 telah dijelaskan bahwa melalui metode kuantitatif regresi linear berganda telah terbukti bahwa variabel pendidikan (X_1) dan sikap mental (X_2) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pada bab ini akan dibahas hasil analisis kuantitatif regresi linear berganda dengan menggunakan pendekatan teoritis, artinya hasil analisis kuantitatif digunakan sebagai petunjuk awal untuk menelusuri beberapa permasalahan dan fenomena. Dengan menggunakan data yang tersedia dan dihubungkan dengan dasar teoritis serta hasil analisis kuantitatif, akan dapat diperoleh pemecahan yang lebih komprehensif dari permasalahan.

6.1. Hasil Regresi

Berdasarkan hasil olahan data dengan program Eviews 3.0 sebagaimana ditunjukan pada table 5.6, dapat dibuatkan persamaan model dari fungsi KN = f(Pd,Sm) sebagai berikut :

$$KN = b_0 + b_1Pd + b_2Sm + \varnothing$$

$$KN = -1.387 + 0.266Pd + 1.183Sm + \varnothing$$

Keterangan :

KN = Kinerja

b_0 = *intercept*

Pd = Pendidikan

Sm = Sikap mental

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa Konstanta (C) bernilai -1.387 menunjukkan bahwa jika tidak terjadi perubahan pada nilai variabel independent maka nilai kinerja sebesar -1.387, artinya pemerintah desa akan mengalami kerugian secara materiil dimana alat atau sarana dan prasarana yang digunakan di desa tidak terpakai sama sekali sehingga kehilangan nilai manfaat.

Nilai koefisien variabel pendidikan (Pd) menunjukkan nilai positif 0.266, artinya jika terjadi perubahan peningkatan pendidikan sebesar 1 % saja dalam arti baik pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan (diklat) perangkat desa sesuai dengan masing-masing tugas dan fungsinya akan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa sebesar 0.266 %.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa perangkat desa perlu dikembangkan secara terus-menerus agar diperoleh sumberdaya perangkat desa yang bermutu dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu, bukan hanya berarti pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut oleh tugas dan fungsinya. Syarat kualitatif tersebut diantaranya kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap dan perilaku.

Di samping itu, dengan ditemukan peralatan dan fasilitas baru dan sebagainya, apabila pemerintah desa ingin mengikuti arus perkembangan jaman, maka harus memiliki peralatan dimaksud. Sebagai konsekuensinya, perangkat desa yang ada harus disesuaikan melalui pendidikan dan pelatihan agar peralatan dapat digunakan secara efektif dan efisien.

Sebagaimana peran pendidikan memberikan bimbingan, pengajaran, dan pelatihan. Di satu pihak pemerintah desa dengan perangkat desa yang menjalankan

roda pemerintahan desa mulai dari kelompok manajerial sampai dengan perangkat yang melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, mengharap dan menuntut kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi. Sedangkan di lain pihak, pendidikan formal merupakan modal penting, karena dapat menguasai suatu disiplin ilmu. Walaupun ilmu tersebut masih perlu diadaptasikan kepada persyaratan dan tuntutan tugas dan fungsi pekerjaan.

Salah satu upaya dalam mencerdaskan dan meningkatkan keterampilan, kemampuan, kecakapan, kepribadian, sikap, dan perilaku tersebut pencapaiannya adalah melalui pendidikan. Hal ini sesuai dengan teori dari E.F. Scumacher (Sedarmayanti, 2001 : 40) yang menyatakan bahwa pendidikan adalah yang terpenting serta dilihat dari perannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya.

Pengalaman perangkat desa merupakan modal yang besar dalam menjalankan pemerintahan desa, akan tetapi karena salah satu ciri kehidupan modern adalah selalu terjadi perubahan secara cepat, maka diperlukan dinamika yang tinggi dalam bentuk kemampuan untuk mengikuti perubahan dari perkembangan yang terjadi. Dengan demikian dapat diartikan bahwa pengalaman yang dimiliki belum tentu selalu dapat dipergunakan sebagai alat yang ampuh untuk melaksanakan tugas yang selalu dipengaruhi oleh perubahan dan perkembangan yang mungkin terjadi. Hal ini berarti bahwa orang yang paling berpengalaman sekalipun tetap memerlukan tambahan pendidikan dan pengetahuan.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai suatu proses kegiatan dari suatu organisasi yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan prilaku, keterampilan, dan pengetahuan sumber daya manusia sesuai dengan keinginan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

organisasi yang bersangkutan. Pelatihan lebih menitikberatkan pada kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan keterampilan ketimbang pengetahuan dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dalam kaitannya dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kemampuang dan pengertian tentang pengetahuan umum, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan pengambilan keputusan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi.

Berbagai manfaat yang dapat diperoleh dari upaya peningkatan mutu sumber daya manusia melalui diklat, yaitu :

a. Kenaikan produktivitas, baik mutu maupun jumlahnya.
b. Memperbaiki moral kerja sumber daya manusia.
c. Pekerjaan diharapkan dapat dikerjakan lebih cepat lebih baik kualitasnya.
d. Penggunaan bahan baku dapat dihemat.
e. Penggunaan peralatan dan mesin serta inventaris lainnya diharapkan lebih tahan lama.
f. Angka kecelakaan kerja diharapkan menurun.
g. Menurunnya pengawasan terhadap kegiatan sumber daya manusia.
h. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
i. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
j. Meningkatnya stabilitas dan fleksibilitas sumber daya manusia dalam organisasi.
k. Mengembangkan pertumbuhan pribadi sumber daya manusia.
l. Kelangsungan hidup organisasi diharapkan lebih terjamin.

Sedangkan nilai koefisien variabel sikap mental (Sm) menunjukkan nilai yang positif juga sebesar 1.183, artinya bahwa jika terjadi perubahan sikap mental

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

yang membaik sebesar 1 % saja dalam arti membaiknya motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja perangkat desa akan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa sebesar 1.183 %

Hal ini dapat dijelaskan bahwa perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan antara lain, yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, disiplin, upaya pribadi, dan kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui manajemen dan metode kerja yang lebih baik, penghematan biaya, ketepatan waktu, sistem dan teknologi yang lebih baik.

Dengan mengadakan perbaikan tersebut, diharapkan akan dapat menghasilkan kinerja perangkat desa , dalam hal ini berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja yang bermutu tinggi dan standar kehidupan yang lebih tinggi.

Sebagaimana dinyatakan oleh Laehan dan Wexley (Sedarmayanti, 2001 : 65) bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas perangkat desa adalah bagaimana mereka melaksanakan tugas dan fungsinya atau untuk kerjanya (*job performance*). Oleh karena itu perlu terus dikembangkan sikap mental produktif antara lain menyangkut sikap motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, professional, dan berjiwa kejuangan dari masing-masing pribadi perangkat desa.

Disiplin kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0.740 berarti bila ada perubahan sub variabel disiplin kerja perangkat desa sebesar 1 %, maka akan ada perubahan variabel kinerja perangkat desa sebesar 0.74 %.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sebagaimana dinyatakan oleh The Liang Gie (Gorda, 1994 : 74) bahwa disiplin adalah keadaan tertib dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati.

Dengan demikian disiplin sangat diperlukan ; (a) dalam penanaman sikap patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, (b) dalam pemberian penghargaan kepada mereka yang patuh dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan, serta (c) dalam pemberian sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar peraturan tersebut.

Ketidakdisiplinan pegawai/bawahan mempunyai implikasi langsung atas mental pegawai dan berpengaruh atas efektivitas kerja bawahan. Merosotnya disiplin kerja akan menyebabkan merosotnya semangat kerja yang pada akhirnya terjadi kemorosotan kinerja organisasi. Pembinaan disiplin kerja perangkat desa yang baik merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja perangkat desa dan kinerja pemerintahan desa secara berkesinambungan.

Menurut berbagai penelitian para pakar manajemen, mengemukan bahwa yang menyebabkan karyawan/pegawai melanggar berbagai peraturan yang telah ditetapkan adalah karena sifat kurang baik pada diri karyawan/pegawai, seperti kecerobohan, malas, tidak jujur, tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja, kelambanan dalam melaksanakan tugas, kurang inisiatif.

Sehubungan dengan itu tugas pimpinan dalam hal ini Kepala Desa untuk membimbing perangkatnya untuk memperbaiki sifat-sifat yang kurang baik dan membantu mereka untuk menyesuaikan diri dengan situsi-situasi organisasi pemerintahan desa dan pemerintahan pada umumnya. Dari sini diharapkan perangkat

desa mempunyai kesenangan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mampu mengurangi berbagai pelanggaran terhadap standard dan peraturan organisasi.

Koefisien regresi motivasi kerja perangkat desa paling besar dibandingkan dengan sub variabel lainya yaitu sebesar 0.886, itu berarti bahwa bila ada peningkatan motivasi kerja perangkat desa sebesar 1 %, akan meningkatkan kinerja perangkat desa sebesar 0.88 %.

Dengan demikian Kepala Desa akan sukses dengan gemilang dalam memimpin pemerintahan desa, bila ia mampun bersama-sama perangkat desa lainnya untuk melaksanakan berbagai aktivitas pemerintahan desa dengan baik dan bila ia mampu juga memanfaatkan dengan tepat guna berbagai sinerji yang dimiliki oleh para perangkatnya dalam pencapaian tujuan pemerintah desa.

Untuk itu seorang Kepala Desa harus mampu memahami perangkat/bawahan yang berperilaku tertentu agar dapat dipengaruhi dalam bekerja sesuai dengan keinginan Kepala Desa. Menurut Gorda (1994 : 135) perilaku bawahan ditinjau dari kepentingan pengkajian motivasi dalam kenyataannya digolongkan menjadi tiga garis besar yaitu :

1. Ada pegawai yang bekerja keras di dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Ada pegawai yang bekerja biasa-biasa saja atau belum sepenuhnya mencurahkan potensi yang dimilikinya.
3. Ada pegawai yang malas atau acuh tak acuh terhadap pencapai tujuan organisasi.

Ketiga perilaku pegawai tersebut erat kaitannya dengan tinggi-rendahnya prestasi kerja/kinerja yang diberikan kepada pencapaian tujuan organisasi.

Bertitik tolak dari ketiga kelompok pegawai yang berkaitan erat dengan kinerja tersebut di atas, maka seorang Kepala Desa dihadapkan pada dua persoalan

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

pokok yang berkaitan dengan motivasi kerja perangkat desa yaitu bagaimana mempertahankan dan memelihara perangkat desa yang mempunyai kinerja tinggi bahkan bila memungkinkan lebih meningkatkan kinerjanya lagi. Yang kedua bagaimana memperbaiki perilaku perangkat desa yang belum sepenuhnya menunjukkan kinerjanya dengan baik. Ketidakmampuan Kepala Desa dalam memperbaiki perilaku tersebut merupakan sumber kerugian bagi pemerintah desa (terjadinya inefesiensi)

Kepala Desa dalam mencari tahu akibat perilaku tersebut, maka ia harus mencari motif dan harapan perangkat desa dalam melakukan perilaku tersebut dan mencarikan kebijaksanaan sumber daya manusia yang paling tepat untuk mengatasi masalah tentang motif dan harapan perangkat desa. Dan akhirnya Kepala Desa mampu memperkirakan dapat dari kebijaksanaan yang diambil tehadap perilaku dan kinerja perangkat desa yang terkena dengan kebijaksanaan tersebut.

Dengan demikian motivasi adalah masalah yang penting bagi setiap organisasi dalam hubungan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kegiatan Kepala Desa yang ada hubungannya dengan motivasi merupakan salah satu kegiatan manajemen yang mendasar yang berhubungan dengan persoalan manusia. Karena motivasi itu pada hakekatnya akan mampu mngerahkan segala potensi perangkat desa kea rah pencapaian tujuan pemerintah desa.

6.2. Kelemahan Penelitian

Kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini sebagai akibat dari penggunaan instrumen penelitian kuisioner/angket yang dipergunakan untuk mengumpulkan data penilaian kinerja perangkat desa yang dilakukan oleh Kepala

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Desa sebagai atasan terhadap bawahannya yang menjadi obyek penelitian/responden. Hal ini disebabkan adanya kesalahan-kesalahan dalam penilian kinerja yang menyebabkan hasil penilaian yang diperoleh menjadi kurang akurat dan subyektif.

Menurut Miner (Gorda, 1994 : 70) mengemukakan kesalahan yang mungkin terjadi di dalam pelaksanaan penilaian kinerja, yaitu *halo effect, constant error, regency error, error of central tendency,* dan *personal bias.*

Hal serupa juga dikemukakan oleh Flippo (Gorda, 1994 : 71) bahwa kesalahan-kesalahan dalam penilaian kinerja yang harus dihindarkan dalam proses penilaian adalah *the halo error, the central tendency, constant errors (too harsh, too easy)* dan *miscellaneous biases (length of service, race, religion and nationality, sex, position)*

Halo effect atau *the halo error* merupakan kesalahan dalam penilaian kinerja karena pengaruh kesan terhadap obyek penilaian. *Halo effect* ini timbul karena adanya hubungan sebelumnya atau sudah saling mengenal antara penilai dan yang dinilai, karena pengaruh simpatik. Misalnya bawahan pandai melayani dan bergaul dengan atasan, maka cenderung bawahan tersebut akan memperoleh nilai kinerja yang tinggi. Dan sebaliknya bila bawahan tidak disenangi atau dibenci oleh atasan, maka cenderung bawahan tersebut akan memperoleh nilai prestasi yang rendah dalam penilaian kinerja, walaupun bawahan tersebut mempunyai prestasi kerja di atas rata-rata. Kecenderungan watak manusia menilai baik bagi orang yang disenangi atau yang disukai dan sebaliknya akan menilai kurang baik bagi orang yang tidak disenangi atau yang dibenci. Penilaian yang demikian sudah tentu tidak obyektif, tidak jujur, dan tidak wajar.

The central tendency adalah bentuk kesalahan dalam penilaian kinerja yang cenderung untuk menilai prestasi kerja bawahan secara rata-rata. Kecenderungan ini biasanya dilakukan oleh atasan yang mempunyai pribadi tidak berani menanggung resiko atau acuh tak acuh terhadap berbagai masalah atau yang menganggap enteng permasalahan, sehingga antara bawahan yang mempunyai prestasi tinggi dengan yang rendah diberi nilai rata-rata sama.

Constant errors (too harsh and too easy) atau *leniency tendency* merupakan bentuk kesalahan dalam proses penilaian kinerja yang terletak pada pemberian nilai cenderung mahal sekali atau murah sekali. Kesalahan ini terjadi karena atasan dipengaruhi oleh situasi emosional seperti rasa senang, penyabar, lemah-lembut akan mengakibatkan kecenderungan memberikan nilai sangat murah dan sebaliknya rasa tidak senang atau rasa benci terhadap bawahan, keras dan tidak mau dikalahkan akan cenderung mengakibatkan pemberian nilai sangat mahal.

Length of service adalah bentuk kesalahan dalam proses penilaian kinerja yang bersumber dari lamanya bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Bawahan yang lebih lama bekerja akan memperoleh nilai prestasi kerja yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan bawahan yang belum lama bekerja di organisasi tersebut.

Bentuk kesalahan yang lain adalah *position* merupakan bentuk kesalahan yang timbul karena kedudukan atau jabatan bawahan itu sendiri. Semakin tinggi jabatan bawahan yang dipangku semakin tinggi pula nilai prestasi kerja yang diberikan dan sebaliknya semakin rendah semakin rrendah nilai prestasi kerja yang diberikan. Kadang-kadang kesalahan timbul pula dari perbedaan *sex*, seperti wanita dianggap kurang mampu ketimbang kaum laki-laki di dalam menduduki jabatan pengambilan keputusan.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

BAB 7

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian penelitian yang telah diuraikan pada Bab 5, maka pada bagian ini akan diuraikan kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut serta saran yang dipandang perlu untuk dikemukakan pada akhir penelitian ini.

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang menyatakan bahwa variabel pendidikan dan sikap mental secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Koefisien variabel pendidikan terhadap variabel kinerja sebesar 0.265 dan koefisien variabel sikap mental terhadap variable kinerja sebesar 1.183. Sehingga variabel independent yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja perangkat desa adalah variabel sikap mental.

Sedangkan besar koefisien masing-masing sub variabel sikap mental terhadap kinerja dapat dilihat dari besar nilai koeffisien regresi masing-masing yaitu motivasi kerja sebesar 0.886, displin kerja sebesar 0.740, dan etika kerja sebesar 0.540. Dengan demikian sub variabel sikap mental yang paling besar koefisiennya terhadap kinerja perangkat desa adalah motivasi kerja.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

6.2. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan pengamatan selama penelitian, berikut dikemukakan saran-saran bagi perangkat desa se-Kabupaten Jembrana, pemerintah desa, dan Pemerintah Kabupaten Jembrana, sebagai berikut :

1. Dalam menghadapi perkembangan global yang terus berubah secara cepat, perangkat desa selaku staf pelaksana operasional pemerintahan desa senantiasa untuk dapat mengembangkan diri dalam mendukung tugas dan fungsinya.
2. Pemerintahan Desa yang terdiri dari Kepala Desa dan Badan Perwakilan DEsa (BPD) bersama Lembaga Permusyawarahan Desa (LPM) bersama-sama secara sinergis melaksanakan pemantauan dan pembinaan terhadap kinerja perangkat desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara umum.
3. Pemerintah daerah dan pemerintah desa perlu memberikan kesempatan bagi perangkat desa untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, kursus, maupun pengembangan pendidikan formal baik Strata 1 maupun Strata 2.
4. Pemerintah daerah dalam upaya optimalisasi peran pemerintah desa dalam pemerintahan, pembangunan, pembinaan dan pelayanan masyarakat untuk membentuk suatu badan/unit penelitian dan pengembangan (litbang) pemerintahan desa. Bagaimanapun pemerintahan desa merupakan ujung tombak yang langsung bersentuhan dengan kebutuhan masyarakat.
5. Secara berkala dan berkelanjutan pemerintah daerah melaksanakan pembinaan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan kegiatan pemerintahan desa baik pembinaan administrasi, pemerintahan umum, pembangunan, serta bersama-sama

pemerintah desa melengkapi sarana dan prasarana kerja sesuai dengan kebutuhan dan kemajuan teknologi dan informasi.

6. Memantapkan pemerintahan desa dalam menciptakan tertib administrasi, trasparansi, pembinaan pembangunan, keamanan dan ketertiban, pelayanan masyarakat, dan kerukunan masyarakat dalam rangka keutuhan berbangsa dan bernegara.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi, 1996, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta.

Gorda, I Gusti Ngurah, 1994, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar, Widya Kriya Gematama.

Handoko T, Hani, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta, CV. Haji Masagung.

Kuncoro, Mudrajad, 2001, Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi, Yogyakarta, UPP AMP YKPN.

Moeheriono, 2000, Dampak Pendidikan dan Pelatihan ADUM Terhadap Kinerja Pegawai di Kanwil Perindag. Prop. Jawa Timur, Surabaya, Program Pascasarjana UNAIR.

Nasution, 1996, Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif, Bandung, Tarsito.

Ndraha, Taliziduhu1999, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya manusia, Jakarta, PT. Rineka Cipta

Saefullah, Ali, 1987, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung, Jemmars.

Saydam, Gouzali, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) : Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab), Jakarta, Djambatan.

Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti, Syarifudin Hidayat, 2002, Metodologi Penelitian, Bandung, CV. Mandar Maju.

Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Bisnis, Bandung, CV. Alfabeta.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

Sulistiyani, Ambar Teguh, 2004, Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Gava Media.

Widjaja, A.W, 1991, Etika Pemerintahan, Jakarta, Bumi Aksara.

Winardi, 1990, Asas-Asas Manajemen, Bandung, CV. Mandar Maju.

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

Perda Kabupaten Jembrana No. 15 tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa

Perda. Kabupaten Jembrana No. 16 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pencalonan, Pemilihan, Pengangkatan, dan Pemberhentian Kepala Desa.

Perda. Kabupaten Jembrana No. 17 Tahun 2001 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa.

ADLN Perpustakaan Universitas Airlangga

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

No. Resp.	Y	X1	X2-1	X2-2	X2-3	X2
1	3.2	3.33	2.67	3.25	3	3.0
2	3	3.33	3.17	3	4	3.4
3	3.4	3	3	3.13	3	3.0
4	2.8	3.33	2.58	2.63	2.75	2.7
5	3	3.5	3.25	2.75	3	3.0
6	3.4	3	3.25	3.38	3.5	3.4
7	3.4	3.5	3.08	3	3	3.0
8	3.6	3.17	3.5	3.25	3.25	3.3
9	3.4	3	3.08	3.25	3	3.1
10	3.2	3	3.08	3.25	3	3.1
11	2.8	3.67	2.75	2.38	3	2.7
12	2.6	2.5	3.5	2.63	4	3.4
13	3	3.5	2.67	3	3.25	3.0
14	2.4	2.5	2	2.38	3.25	2.5
15	2.8	3.5	2.67	2.88	3	2.9
16	2.4	2.5	2.58	2.13	2.5	2.4
17	3.2	3.83	3.08	2.88	3.75	3.2
18	3	3.17	2.75	2.63	3	2.8
19	2.8	3.67	2.83	2.88	3	2.9
20	3.2	2.83	3.08	3	3	3.0
21	3.6	3.5	3	3	3	3.0
22	3.8	3.33	3.17	3	4	3.4
23	3.6	3.67	3.5	3.25	3.5	3.4
24	3.2	3.5	3.33	3	3	3.1
25	3.4	3.5	3.33	3	3	3.1
26	3.6	4	3.42	3	3.25	3.2
27	3.2	3.67	2.67	3.13	3.25	3.0
28	3.2	3.67	3.08	3	3	3.0
29	3	3	3	2.75	3.5	3.1
30	3.2	3.17	3.33	3.25	3	3.2
31	3.4	3.67	3.42	3.3	3.75	3.5
32	3.2	3.5	3	2.75	3.25	3.0
33	3.6	4	3.33	3.38	4	3.6
34	3	3.67	2.75	3.13	3	3.0
35	2.8	3.83	3.08	3	2.75	2.9
36	2.4	3.33	2.83	2.5	3	2.8
37	2.2	3.33	2.67	2.38	3	2.7
38	3.4	3.5	3.08	2.88	3.25	3.1

39	2.8	3.33	2.67	3.25	2.75	2.9
40	3.4	3.67	3.08	2.88	3.25	3.1
41	2.2	3	2.75	2.75	3	2.8
42	3.4	3.5	2.67	3.38	3.25	3.1
43	2.2	2.82	2.67	2.75	3	2.8
44	3.6	3.5	3.33	3.13	4	3.5
45	2.4	2.67	2.83	2.63	3.25	2.9
46	2.2	3	2.67	2.75	3	2.8
47	3.2	3.17	3.17	3	3	3.1
48	2.4	3.5	2.75	2.75	3	2.8
49	3.6	3.17	3.08	3	3	3.0
50	3.4	3.33	3.08	3	3	3.0
51	3.2	3.17	3.08	3	3	3.0
52	3	3.17	3.08	3	3	3.0
53	3.2	3.17	3.08	3	3	3.0
54	3.6	3.83	3.33	3.25	4	3.5
55	3.4	3.67	3.75	3.13	3.75	3.5
56	3	3.17	3.08	3	3	3.0
57	3.4	3	3.25	3.13	3	3.1
58	3.6	3.33	3.17	3.25	4	3.5
59	2.6	3.5	2.5	2.63	3	2.7
60	2.4	3.33	2.67	2.88	3	2.9
61	2.2	3	2.92	2.88	3	2.9
62	2.4	3.17	2.67	2.75	3	2.8
63	2.6	3.33	2.67	2.75	3	2.8
64	3.4	3.33	3.42	3.25	3.75	3.5
65	3.2	3.17	3.08	3	3.25	3.1
66	3	3	3	2.25	3.75	3.0
67	3.2	3.17	3.25	2.88	3.75	3.3
68	3.4	3.33	3.83	2.75	3.25	3.3
69	3	3.17	3	2.75	3.25	3.0
70	2.4	3.67	2.67	2.75	2.75	2.7
71	3.2	3.33	3.5	3	3.25	3.3
72	2.4	3	2.75	2.75	3	2.8
73	3	3.33	3	2.75	3	2.9
74	2.4	3	2.33	2.75	3	2.7
75	2.6	3.67	2.33	2.25	3	2.5
76	2.2	3	2.58	2.38	2.75	2.6
77	2.8	3.33	2.67	2.75	3	2.8
78	3	3.17	2.58	3.25	3.5	3.1

79	2.2	3.5	2.75	2.63	3	2.8
80	2.8	3.83	2.67	3	3	2.9
81	2.6	3.67	3.17	2.5	2.5	2.7
82	3.2	3.67	2.5	2.38	3	2.6
83	2.8	3.5	2.83	2.75	3	2.9
84	2.2	2.22	2.83	2.5	3	2.8
85	3.8	3.88	3.17	2.75	3	3.0
86	2.8	3.33	2.92	2.38	3.5	2.9
87	3	3.17	3.08	2.63	3	2.9
88	3.6	3.17	3.25	3	3	3.1
89	2.8	3.17	2.42	2.5	3	2.6
90	3	3.17	2.42	2.25	3	2.6
91	3.6	3.83	3.58	3.13	3	3.2
92	2.4	3	2.75	2.75	3	2.8
93	3.6	3.88	3.25	2.38	3.75	3.1
94	3.4	4	3.25	2.38	3.75	3.1
95	2.8	3.17	2.83	2.63	3	2.8
96	3.2	3.83	3.08	2.88	3.5	3.2
97	3.4	3.67	2.92	3.38	4	3.4
98	2.8	3.17	2.83	2.75	3.25	2.9
99	3.4	3.5	3.17	2.75	3.25	3.1
100	2.6	3.17	3.25	1.75	3.25	2.8
101	3.8	3.17	3.08	2.25	3	2.8
102	2.6	3.17	2.83	2.38	3	2.7
103	2.2	3.5	2.75	2.38	3	2.7
104	2.8	3.17	2.75	2.38	3.5	2.9
105	2.6	3.17	2.75	2.38	3.5	2.9
106	2.8	3.17	2.83	2.38	3.5	2.9
107	2.6	3.5	2.92	2.13	3	2.7
108	3.2	3.5	2.83	3	3	2.9
109	3	3.67	2.58	2.38	3	2.7
110	2.8	3.67	3.17	2.5	2.5	2.7
111	3.4	4	3.17	2.38	3.75	3.1
112	2.6	3.83	2.75	2.13	3	2.6
113	2.4	3.5	2.5	2.75	3	2.8
114	3.2	3.17	3	2.75	3.5	3.1
115	3.6	3.67	3.08	3.13	3.75	3.3
116	3.8	3.67	3.67	3.63	4	3.8
117	3	3.17	2.67	2.63	3.25	2.9
118	2.8	3.17	2.67	2.88	3	2.9

119	3	4	2.83	2.75	3	2.9
120	3.4	3.67	3.17	2.88	3.25	3.1
121	2.8	3.5	2.92	2.13	3	2.7
122	3.2	4	3.08	2.38	3.75	3.1
123	3	3.17	2.67	2.75	3	2.8
124	3.8	3.67	3.08	3.13	3.75	3.3
125	3.4	3.17	3	2.75	3.25	3.0
126	3	3.83	2.75	2.25	3	2.7
127	2.8	3.83	2.75	2.25	3	2.7
128	3	3.83	2.75	2.25	3	2.7
129	3.6	3.17	3.08	3	3	3.0
130	3.8	3.83	3.08	3	3	3.0
131	3.6	3.17	3.08	3	3	3.0
132	3.4	3.17	3.08	3	3	3.0
133	3.6	3.17	3.08	3	3	3.0
134	3.8	3.33	3.5	3.25	3	3.3
135	3.6	3.5	3.75	3.13	4	3.6
136	3.4	3	3.08	3	3.75	3.3
137	3.6	3.17	3.08	3	3.75	3.3
138	3	3.5	3	2.25	3.75	3.0
139	3.2	3.17	3.25	2.88	3.75	3.3
140	2.8	3.33	2.82	2.75	3.25	2.9
141	3.2	3.17	3	2.75	3.25	3.0
142	3	3.67	2.67	2.75	3.75	3.1
143	3.8	3.33	3.5	3	3.25	3.3
144	2.8	3.5	2.75	2.75	3	2.8
145	3.2	3.5	2.67	3.38	3.25	3.1
146	3	2.83	3.67	2.75	3	3.1
147	3.8	3.5	3.33	3.13	4	3.5
148	3	3.67	2.83	3	2	2.6
149	3.2	3	2.92	2.75	3.5	3.1
150	3.6	3.17	3.33	3.25	3	3.2
151	3.8	3.67	3.42	3.38	3.75	3.5
152	3	3.5	2.92	2.75	3.25	3.0
153	3.8	4	3.25	3.38	4	3.5
154	3.2	3.67	2.75	3.13	3	3.0
155	3	3.33	2.67	3.25	3	3.0
156	3.6	3.33	3.75	3	4	3.6
157	3.4	3	3	3.13	3	3.0
158	2.6	3.33	2.58	2.63	2.75	2.7

159	3.2	3.5	3.25	2.75	3	3.0
160	3.4	3	3.25	3.38	3.5	3.4
161	2.8	3.67	2.75	2.38	3	2.7
162	3.2	2.5	3.5	2.63	4	3.4
163	3	3.5	2.67	3	3.25	3.0
164	2.6	2.5	2	2.38	3.25	2.5
165	2.8	3.5	2.67	2.88	3	2.9
166	2.2	2.33	2.58	2.38	2.75	2.6
167	2.4	3.33	2.67	2.75	3	2.8
168	3.2	3.33	2.58	3.25	3.5	3.1
169	2.6	3.5	2.75	2.63	3	2.8
170	2.8	3.83	2.67	3	3	2.9

Frekuensi Variabel Pendidikan (X1) Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana

bulan Agustus 2004

No.	*Pernyataan*	*1*	*2*	*3*	*4*	*Mean*
1.	Tingkat pendidiklan yang diselesaikan sebelum sebagai perangkat desa.	-	3,5%	15,9%	80,6%	3,77
2.	Latar belakang pendidikan formal mendukung dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai perangkat desa.	-	2,4%	34,7%	62,9%	3,61
3.	Frekuensi dalam mengikuti pendidikan/pelatihan perangkat desa yang dilaksanakan pemerintah Kabupaten atau Provinsi.	6,5%	64,7%	12,3%	16,5%	2,39
4.	Manfaat Diklat perangkat desa yang pernah diikuti dalam melaksanakan tugas.	-	2,9%	55,9%	41,2%	3,38
5.	Perlunya dilaksanakan Diklat perangkat desa oleh pemerintah kabupaten atau provinsi.	1,2%	1,2%	35,3%	62,3%	3,41

Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X2-1) Perangkat Desa di Kabupaten

Jembrana bulan Agustus 2004

No.	*Pernyataan*	*1*	*2*	*3*	*4*	*Mean*
1.	Pekerjaan perangkat desa merupakan suatu pilihan yang sesuai dan menunjukan sebagai suatu prestasi.	6%	7%	80%	7%	2,88
2.	Adanya pengakuan bernilai dari rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	4,7%	30,6%	2,9%	61,8%	3,21
3.	Hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas.	2,4%	4,1%	73,5%	20%	3,11
4	Melaksanakan pekerjaan sebagai perangkat desa merupakan pekerjaan yang menarik dan penting.	3,5%	3,5%	66%	27%	3,16
5.	Tugas dan kewajiban yang dibebankan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan baik.	2,3%	-	46,5%	51,2%	3,46
6.	Kebijakan administrasi/aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan pemerintah desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban.	1,2%	2,9%	67%	28,9%	3,24
7.	Hubungan dengan atasan berjalan harmonis dan mendukung tugas-tugas sebagai perangkat desa.	1,2%	1,8%	62,9%	34,1%	3,3
8.	Hubungan dengan rekan sekerja sangat harmonis dan saling mendukung tugas masing-masing.	6,5%	1,8%	57%	34,7%	3,2
9.	Besar gaji yang diterima sebagai perangkat desa sudah sesuai dengan tugas dan kewajiban.	45,1%	13,5%	31,2%	1,2%	1,79
10.	Dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai perangkat desa sudah merasa aman dan nyaman dalam pekerjaan.	5,9%	18,8%	72,4%	2,9%	2,72
11.	Kondisi kerja berupa keberadaan sarana dan prasarana yang ada.	18,8%	25,9%	48,8%	6,5%	2,43
12.	Dalam kehidupan sehari-hari, situasi dan lingkungan sosial mendukung pekerjaan.	5,3%	8,2%	74,1%	12,4%	2,94

Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X2-2) Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana bulan Agustus 2004

No.	Pernyataan	1	2	3	4	Mean
1.	Tugas yang dibebankan sebagai perangkat desa sudah sesuai antara beban pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.	2,4%	14,1%	73,5%	10%	2,91
2.	Atasan telah mampu memberikan tauladan/panutan dalam melaksanakan tugas.	1,2%	8,2%	70%	20,6%	3,1
3.	Besar gaji dan kesejahteraan yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan.	53%	18,8%	27,6%	0,6%	1,76
4.	Sudah ada pengakuan dan perlakuan yang sama dan proporsional diterima sebagai perangkat desa.	10,6%	26,5%	53,5%	9,4%	2,62%
5.	Dalam melaksanakan tugas, telah mendapatkan pengawasan berupa tindakan nyata dan efektif dalam mencegah kesalahan dan pelanggaran.	3,5%	7,7%	74,1%	14,7%	3
6.	Bila ada kesalahan telah mendapatkan sanksi yang sesuai dengan pelanggaran.	4,7%	11,8%	74,7%	8,8%	2,88
7.	Atasan telah dapat memberikan tindakan yang tegas dan sesuai dengan ketentuan terhadap bawahan yang melanggar.	0,6%	8,2%	76,5%	14,7%	3,05
8.	Telah dirasakan adanya suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan harmonis, baik antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesame rekan kerja.	-	4,1%	61,2%	34,7%	3,31

Frekuensi Variabel Etika Kerja (X2-3) Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana bulan Agustus 2004

No.	Pernyataan	1	2	3	4	Mean
1.	Pengetahuan dan pemahaman terhadap norma adat-istiadat setempat.	-	4,1%	61,2%	34,7%	3,31
2.	Pengetahuan dan pemahaman terhadap peraturan pemerintah yang terkait dengan tugas perangkat desa.	1,8%	6,5%	72,4%	19,3%	3,04
3.	Memahami dan mengerti akan kedudukan dan wewenang yang dimiliki.	1,2%	3,5%	71,2%	24,1%	3,18
4.	Memahami dan mengerti terhadap mekanisme dan prosedur kerja yang dilaksanakan.	-	1,2%	77,6%	21,2%	3,2

Frekuensi Variabel Kinerja Perangkat Desa (Y)) Perangkat Desa di Kabupaten Jembrana bulan Agustus 2004

No.	*Pernyataan*	*1*	*2*	*3*	*4*	*Mean*
1.	Tugas dan fungsi yang dilaksanakan berkualitas dan efisien.	8,8%	21,8%	45,9%	23,5%	2,84
2.	Tugas dan fungsi yang dilaksanakan, diselesaikan dengan handal dan cepat.	16,5%	11,2%	50,6%	21,7%	2,77
3.	Mempunyai kreativitas tinggi dan penuh inisiatif.	12,3%	14,7%	40%	33%	2,93
4.	Mempunyai keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.	18,2%	12,4%	41,8%	27,6%	2,79
5.	Mampu dan terampil dalam berkomunikasi dan berkoordinasi.	15,9%	14,1%	44,1%	25,9%	2,8

LAMPIRAN II

a. Hasil Regresi

Dependent Variable: KN
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:39
Sample: 1 170
Included observations: 170

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.387483	0.30102	-4.609275	0.000000
Pd	0.265937	0.063062	4.21707	0.000000
Sm	1.183281	0.083363	14.19441	0.000000

R-squared	0.595054	Mean dependent var	3.057647
Adjusted R-squared	0.590204	S.D. dependent var	0.437009
S.E. of regression	0.279753	Akaike info criterion	0.307667
Sum squared resid	13.06966	Schwarz criterion	0.363004
Log likelihood	-23.15165	F-statistic	122.7002
Durbin-Watson stat	1.616886	Prob(F-statistic)	0.000000

b. Persamaan Regresi

Estimation Command:
==========
LS KN C Pd Sm

Estimation Equation:
==========
KN = C(1) + C(2)*Pd + C(3)*Sm

Substituted Coefficients:
==========
KN = -1.387483363 + 0.2659371534*Pd + 1.183281367*Sm

Lampiran : Uji Klasik

a. Uji Autocorrelation

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	3.264251	Probability	0.069888
Obs*R-squared	4.097692	Probability	0.067442

Test Equation:
Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:53

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0 175202	0.291215	0.601623	0.5483
Pd	-0.006922	0.060621	-0.114183	0.9092
Sm	-0.050941	0.08077	-0.630691	0.5291
RESID(-1)	0.146961	0.075946	1.935067	0.0547
RESID(-2)	0.251813	0.076519	1.290859	0.0012

R-squared	0.095331	Mean dependent var	-6.30E-16
Adjusted R-squared	0.0734	S.D. dependent var	0.278092
S.E. of regression	0.267692	Akaike info criterion	0.231009
Sum squared resid	11.82371	Schwarz criterion	0.323239
Log likelihood	-14.63579	F-statistic	4.346809
Durbin-Watson stat	2.02896	Prob(F-statistic)	0.002281

b. Uji Heterokedastisitas

White Heteroskedasticity Test:			
F-statistic	1.208749	Probability	0.309069
Obs*R-squared	4.839695	Probability	0.304145

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:54
Sample: 1 170
Included observations: 170

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.058451	0.886908	-0.065904	0.9475
Pd	0.024509	0.304695	0.080439	0.936
Pd^2	-0.010122	0.046348	-0.218395	0.8274
Sm	0.139331	0.582291	0.23928	0.8112
Sm^2	-0.027517	0.094994	-0.289675	0.7724

R-squared	0.028469	Mean dependent var	0.07688
Adjusted R-squared	0.004917	S.D. dependent var	0.104789
S.E. of regression	0.104531	Akaike info criterion	-1.649703
Sum squared resid	1.802897	Schwarz criterion	-1.557474
Log likelihood	145.2248	F-statistic	1.208749
Durbin-Watson stat	1.781363	Prob(F-statistic)	0.309069

c. Uji Linearitas

Ramsey RESET Test:

F-statistic	3.206931	Probability	0.075149
Log likelihood ratio	3.252885	Probability	0.071298

Test Equation:
Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:54
Sample: 1 170
Included observations: 170

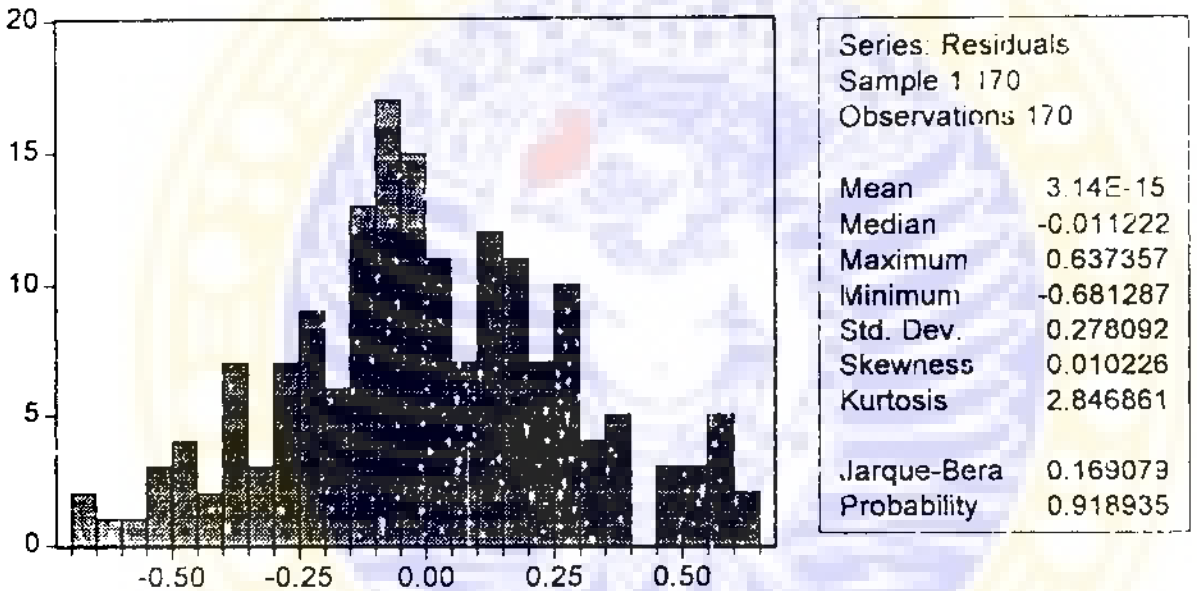
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-5.505042	2.318663	-2.374232	0.0187
Pd	0.626528	0.21088	2.971022	0.0034
Sm	2.867857	0.944327	3.036933	0.0028
FITTED^2	-0.227246	0.126897	-1.79079	0.0751

R-squared	0.602729	Mean dependent var	3.057647
Adjusted R-squared	0.595549	S.D. dependent var	0.437009
S.E. of regression	0.277922	Akaike info criterion	0.300297
Sum squared resid	12.82196	Schwarz criterion	0.37408
Log likelihood	-21.52521	F-statistic	83.95012
Durbin-Watson stat	1.606272	Prob(F-statistic)	0

d. Uji Multikolinearitas

	Pd	Sm	KN
Pd	1.000000	0.163508	0.326338
Sm	0.163508	1.000000	0.742921
KN	0.326338	0.742921	1.000000

e. Uji Normalitas



LAMPIRAN III

A.

Dependent Variable: KN
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:39
Sample: 1 170
Included observations: 170

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.429200	0.233353	1.839271	0.0676
Motivasi	0.886142	0.078132	11.34163	0.0000

R-squared	0.433643	Mean dependent var	3.060000
Adjusted R-squared	0.430272	S.D. dependent var	0.439930
S.E. of regression	0.332061	Akaike info criterion	0.644697
Sum squared resid	18.52441	Schwarz criterion	0.681589
Log likelihood	-52.79926	F-statistic	128.6326
Durbin-Watson stat	1.982506	Prob(F-statistic)	0.000000

B.

Dependent Variable: KN
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:39
Sample: 1 170
Included observations: 170

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.970953	0.237054	4.095916	0.0001
Disiplin	0.740411	0.083433	8.874325	0.0000

R-squared	0.319159	Mean dependent var	3.060000
Adjusted R-squared	0.315106	S.D. dependent var	0.439930
S.E. of regression	0.364079	Akaike info criterion	0.828801
Sum squared resid	22.26895	Schwarz criterion	0.865693
Log likelihood	-68.44811	F-statistic	78.75364
Durbin-Watson stat	1.534146	Prob(F-statistic)	0.000000

C.

Dependent Variable: KN
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:39
Sample: 1 170
Included observations: 170

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.321745	0.262401	5.037114	0.0000
Etika	0.540720	0.081087	6.668413	0.0000

R-squared	0.209292	Mean dependent var	3.060000
Adjusted R-squared	0.204585	S.D. dependent var	0.439930
S.E. of regression	0.392356	Akaike info criterion	0.978402
Sum squared resid	25.86249	Schwarz criterion	1.015293
Log likelihood	-81.26413	F-statistic	44.46773
Durbin-Watson stat	1.588735	Prob(F-statistic)	0.000000

D.

Dependent Variable: KN
Method: Least Squares
Date: 09/11/04 Time: 20:39
Sample: 1 170
Included observations: 170

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.467308	0.259092	-2.498373	0.0134
Motivasi	0.596647	0.081295	7.339289	0.0000
Disiplin	0.448507	0.073495	6.102588	0.0000
Etika	0.208579	0.067556	3.087470	0.0024

R-squared	0.566040	Mean dependent var	3.060000
Adjusted R-squared	0.558197	S.D. dependent var	0.439930
S.E. of regression	0.292414	Akaike info criterion	0.401954
Sum squared resid	14.19396	Schwarz criterion	0.475737
Log likelihood	-30.16608	F-statistic	72.17461
Durbin-Watson stat	1.769891	Prob(F-statistic)	0.000000

Lampiran 1. Kuesioner Untuk Perangkat Desa

Negara, Juli 2004

Kepada

Yth. _____

di –

Tempat

Saya adalah Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Airlangga Surabaya Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia peminatan Pemerintahan, sedang menyelesaikan tugas penyusunan Tesis.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untu menjadi Responden penelitian ini dengan cara mengisi angket sesuai petunjuk yang telah ditentukan.

Angket ini bukan merupakan benar atau salah dan bukan tes kemampuan, melainkan sebagai alat pengumpul data dalam proses penelitian ilmiah. Oleh karena itu saya mohon Bapak/Ibu/Saudara mengisi sendiri tanpa bantuan siapapun dengan jawaban sejujur-jujurnya. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara tidak akan mempengaruhi keberadaan Bapak/Ibu/Saudara dalam pekerjaan/jabatan sekarang maupun yang akan dating.

Saya menjamin segala kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu/Saudara dalam angket ini. Hasil penelitian ini hanyalah untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.

Sebelum menjawab pertanyaan dalam angket ini, terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudara dipersilahkan mengisi biodata sebagai berikut :

BIODATA RESPONDEN

1. N a m a : ……..
2. Umur : ……..
3. Jenis Kelamin : ……
4. Pendidikan Terakhir : ……
5. J a b a t a n : ……..
6. Mulai menjabat/masa kerja : ……

Petunjuk

Berilah tanda silang (X) pada setiap pertanyaan yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling tepat

PENDIDIKAN

1. Tingkat pendidikan formal yang Bapak/Ibu/Sdr selesaikan sebelum sebagai perangkat desa :
   a. Tamat SLTA/Diploma/S1
   b. Tamat SLTP/Sederajat
   c. Tamat SD/Sederajat
   d. Tidak tamat SD
2. Bagaimana Bapak/Ibu/Sdr. untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya/yang lebih tinggi ?
   a. sangat mendesak dan perlu.
   b. mendesak.
   c. kurang mendesak.
   d. tidak mendesak.
3. Sudah berapa kali Bapak/Ibu/Sdr. mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) perangkat desa yang dilaksanakan pemerintah Kabupaten atau Provinsi selama ini ?
   a. lebih dari 3 (tiga) kali.
   b. 2 (dua) sampai 3 (tiga) kali.
   c. sekali.
   d. tidak pernah.
4. Bagaimana manfaat diklat yang telah diikuti tersebut dalam melaksanakan tugas sebagai perangkat desa ?
   a. sangat bermanfaat.
   b. bermanfaat.
   c. biasa/rata-rata.
   d. kurang bermanfaat.
5. Bagaimana pelaksanaan diklat yang telah dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten atau Provinsi ?
   a. sangat baik.
   b. baik.
   c. biasa.
   d. kurang baik.

MOTIVASI KERJA

1. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. sebaia perangkat desa sudah merupakan suatu pilihan yang sesuai dan menunjukkan sebagai suatu prestasi ?
   a. sangat sesuai.
   b. sesuai.
   c. biasa.
   d. kurang sesuai.
2. Bagaimana pengakuan dari rekan kerja Bapak/Ibu/Sdr. dalam melaksanakan tugas.
   a. sangat bernilai.
   b. bernilai.
   c. biasa.
   d. kurang bernilai.
3. Bagaimana hasil yang Bapak/Ibu/Sdr. capai dalam melaksanakan tugas ?
   a. ada kemajuan yang sangat baik.
   b. ada kemajuan.
   c. biasa.
   d. kurang ada kemajuan.
4. Bagaimana tugas yang Bapak/Ibu/Sdr. laksanakan sebagai perangkat desa ?
   a. sangat menarik.
   b. menarik.
   c. biasa.
   d. kurang menarik.
5. Bagaimana tugas dan kewajiban yang diberikan kepada Bapak/Ibu/Sdr. laksanakan ?
   a. sangat penuh tanggung jawab.
   b. bertanggung jawab.
   c. biasa.
   d. kurang bertanggung jawab.
6. Bagaimana kebijakan administrasi/aturan-aturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan pemerintah desa dalam Bapak/Ibu/Sdr. melaksanakan tugas ?
   a. sangat sesuai.
   b. sesuai.
   c. biasa.

d. kurang sesuai.

7. Bagaimana hubungan Bapak/Ibu/Sdr. dengan pimpinan dalam melaksanakan tugas ?
   a. sangat harmonis.
   b. harmonis.
   c. biasa.
   d. kurang harmonis.
8. Bagaimana hubungan Bapak/Ibu/Sdr. dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas ?
   a. sangat saling mendukung.
   b. mendukung.
   c. biasa.
   d. kurang mendukung.
9. Bagaimana besar gaji yang Bapak/Ibu/Sdr. terima dengan tanggung jawab yang dilaksanakan ?
   a. sangat sesuai.
   b. sesuai.
   c. rata-rata.
   d. kurang sesuai.
10. Bagaimana keamanan dan kenyamanan yang Bapak/Ibu/Sdr. rasakan dalam melaksanakan tugas ?
   a. sangat nyaman.
   b. nyaman.
   c. biasa.
   d. kurang nyaman.
11. Bagaimana keberadaan sarana dan prasarana kerja yang Bapak/Ibu/Sdr. pergunakan dalam melaksanakan tugas ?
   a. sangat lengkap dan baik.
   b. lengkap dan baik.
   c. biasa.
   d. kurang lengkap.
12. Bagaimana situasi danlingkungan Bapak/Ibu/Sdr. sehari-hari dalam melaksanakan tugas ?

a. sangat mendukung.

b. mendukung.

c. biasa.

d. kurang mendukung.

DISIPLIN KERJA

1. Bagaimana beban pekerjaan yang diberikan kepada Bapak/Ibu/Sdr. dengan kemampuan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas ?

   a. sangat sesuai.

   b. sesuai.

   c. biasa.

   d. kurang sesuai.

2. Bagaimana panutan/tauladan yang diberikan oleh atasan Bapak/Ibu/Sdr. dalam melaksanakan tugas ?

   a. sangat baik.

   b. baik.

   c. biasa.

   d. kurang baik.

3. Bagaimana besar gaji dan kesejahteraan yang Bapak/Ibu/Sdr. terima dengan pekerjaan yang dilaksanakan ?

   a. sangat sesuai.

   b. sesuai.

   c. biasa.

   d. kurang sesuai.

4. Bagaimana pengakuan dan perlakuan yang diterima Bapak/Ibu/Sdr. di dalam melaksanakan tugas ?

   a. sangat baik.

   b. baik.

   c. biasa.

   d. kurang baik.

5. Bagaimana pengawasan berupa tindakan nyata dan efektif yang Bapak/Ibu/Sdr. terima untuk mencegah kesalahan atau pelanggaran ?

   a. sangat memuaskan.

   b. memuaskan.

c. biasa.

d. kurang memuaskan.

6. Bagaimana sanksi yang diberikan, bila Bapak/Ibu/Sdr. melakukan pelanggaran/kesalahan ?

a. sangat sesuai.

b. sesuai.

c. biasa.

d. kurang sesuai.

7. Bagaimana atasan/pimpinan Bapak/Ibu/Sdr. dalam memberikan tindakan bila terjadi kesalahan/pelanggaran ?

a. sangat tegas dan mendidik.

b. tegas.

c. biasa.

d. kurang tegas.

8. Bagaimana suasana hubungan kemanusiaan antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja ?

a. sangat harmonis.

b. harmonis.

c. biasa.

d. kurang harmonis.

ETIKA KERJA

1. Bagaimana pemahaman dan pengetahuan Bapak/Ibu/Sdr. tentang norma-norma dan adat-istiadat setempat ?

a. sangat memahami dan mengerti.

b. mengerti.

c. biasa.

d. kurang memahami.

2. Bagaimana pemahaman dan pengetahuan Bapak/Ibu/Sdr. terhadap peraturan pemerintah yang terkait dengan tugas-tugas ?

a. sangat tahu dan mengerti.

b. tahu.

c. biasa.

d. kurang tahu.

2. Bagaimana pemahaman dan pengetahuan Bapak/Ibu/Sdr. terhadap peraturan pemerintah yang terkait dengan tugas-tugas ?
   a. sangat tahu dan mengerti.
   b. tahu.
   c. biasa.
   d. kurang tahu.
3. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. paham terhadap kedudukan dan kewenangan yang dimiliki ?
   a. sangat paham.
   b. paham.
   c. biasa.
   d. kurang paham.
4. Apakah Bapak/Ibu/Sdr. paham terhadap mekanisme dan prosedur kerja yang dilaksanakan ?
   a. sangat paham.
   b. paham.
   c. biasa.
   d. kurang paham.

Lampiran 2. Kuesioner Untuk Pimpinan

DAFTAR PERTANYAAN UNTUK PIMPINAN

(Penilaian terhadap tingkat Kinerja)

Nama pimpinan : .....

Nama yang dinilai : .....

Jabatan yang dinilai : Sekdes/Kaur/Kelian Dinas .....

Petunjuk Berilah tanda silang (X) pada setiap pertanyaan yang Bapak/Ibu/Saudara anggap paling tepat yang disesuaikan dengan jabatan perangkat desa (Sekdes/Kaur/Kelian Dinas)

INDIKATOR KINERJA YANG DINILAI

1. Bagaimana mutu/kualitas pekerjaan yang dilaksanakan bawahan Bapak sebagai Sekdes/Kaur...../Kelian Dinas ?
   a. sangat baik.
   b. baik.
   c. biasa.
   d. kurang baik.
2. Bagaimana kehandalan dan kecepatan bawahan Bapak sebagai Sekdes/Kaur...../Kelian Dinas dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan tanggung jawabnya ?
   a. sangat memuaskan.
   b. memuaskan.
   c. rata-rata.
   d. kurang memuaskan.
3. Bagaimana kreativitas dan inisiatif bawahan Bapak sebagai Sekdes/Kaur...../Kelian Dinas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya ?
   a. sangat baik.
   b. baik.
   c. biasa.
   d. kurang baik.

4. Bagaimana keterampilan dan kecakapan bawahan Bapak/Ibu/Sdr. sebagai Sekdes/Kaur……/Kelian Dinas dalam menyelesaikan pekerjaannya ?
   a. sangat memuaskan.
   b. memuaskan.
   c. biasa.
   d. kurang memuaskan.
5. Bagaimana keterampilan berkomunikasi dan berkoordinasi yang dimikili bawahan Bapak sebagai Sekdes/Kaur……/Kelian Dinas ?
   a. sangat baik.
   b. baik.
   c. rata-rata.
   d. kurang baik.