

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Kecamatan Sedati – Kabupaten Sidoarjo

Emmywati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

e-mail: Emmywati1606@gmail.com

Abstract: As Servants (PNS) must work and devoted loyalty to the state and nation. The village created to manage the rules villagers to meet villages respectively, to the village with good conduct all its activities and can meet the needs of the document will be of residence. Therefore it is necessary to village adequate qualification in order to help citizens properly.

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of education, training, discipline and motivation to work on the performance of the device Gebang village beach Cemandi Sidoarjo. The data used in this study are primary data and secondary data. This study population by 78 respondents and the sample of 65 respondents, with non-probability sampling technique samples. Test equipment used is linear regression analysis with SPSS 16.0 software.

After testing the above hypothesis, the obtained regression coefficient of 2.881 education, training amounted to 5.628, 2.706 and working discipline of work motivation variable of 2.217. And F test value of F count 40.791 larger than f Table 2.52 with a significance of $0.000 < \alpha$ of 0.50, which means that the variables of education, training, work discipline and motivation simultaneously significant effect on employee performance. The test results T education is worth the t count $2,881 > t$ table 2.000, training variable-value t count $5.628 > t$ table 2,000, variable labor discipline worth t count $2,706 > t$ table 2,000, variable motivation worth t count $2,217 > t$ table 2,000, which means that the variable education, training, discipline and motivation is partially significant effect on the variable Employee performance. And in this study, it turns out the variables of education, training, discipline and motivation influence on employee performance 73.10% and the remaining 26.90% influenced by other variables outside the model.

Keywords: education, training, discipline, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa, disebut bahwa desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan

dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kepala desa merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Masa jabatan kepala desa adalah 6 tahun dan dapat diperpanjang lagi untuk satu kali masa jabatan. Kepala

desa juga memiliki wewenang menetapkan peraturan desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.

Kepala desa dipilih langsung melalui pemilihan kepala desa (pilkades) oleh penduduk desa setempat. Syarat-syarat menjadi calon kepala desa sesuai Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005: (1) Bertakwa kepada Tuhan YME; (2) Setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, UUD 1945 dan kepada NKRI, serta pemerintah; (3) Berpendidikan paling rendah SLTP atau sederajat; (4) Berusia paling rendah 25 tahun; (5) Bersedia dicalonkan menjadi kepala desa; (6) Penduduk desa setempat; (7) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan hukuman paling singkat lima tahun; (8) Tidak dicabut hak pilihnya; (9) Belum pernah menjabat kepala desa paling lama 10 tahun atau 2 kali masa jabatan; (10) Memenuhi syarat lain yang diatur perda kabupaten/kota.

Perangkat desa bertugas membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Salah satu perangkat desa adalah sekretaris desa, yang diisi dari pegawai negeri sipil. Sekretaris desa diangkat oleh sekretaris daerah kabupaten/kota atas nama bupati/walikota. Perangkat desa lainnya diangkat oleh kepala desa dari penduduk desa, yang ditetapkan dengan keputusan kepala desa. Perangkat desa terdiri dari sekretariat desa, pelaksana kewilayahan, dan pelaksana teknis yang berkedudukan sebagai unsur pembantu kepala desa, Anda memperlakukan orang yang secara administrasi kependudukan tidak memenuhi ketentuan untuk diangkat menjadi perangkat desa. Berikut syarat untuk diangkat menjadi perangkat desa, yaitu (1) berpendidikan paling rendah sekolah menengah umum atau yang sederajat; (2) berusia 20 (dua puluh)

tahun sampai dengan 42 (empat puluh dua) tahun; (3) terdaftar sebagai penduduk desa dan bertempat tinggal di desa paling kurang 1 (satu) tahun sebelum pendaftaran; dan (4) syarat lain yang ditentukan dalam peraturan daerah kabupaten/kota.

Berbeda dengan tata cara pengangkatan perangkat desa sebelum UU 6/2014 tentang Desa yang diputus sendiri oleh kepala desa, dalam UU 6/2014 ini, tata cara pengangkatan perangkat desa salah satunya adalah camat memberikan rekomendasi tertulis yang memuat mengenai calon perangkat desa yang telah dikonsultasikan dengan kepala desa. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, desa harus memiliki perangkat yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola desa seoptimal mungkin sehingga kinerja perangkat desa meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja perangkat desa.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh desa tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga desa sehingga dapat semakin maju dan berkembang. Perangkat desa dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan masyarakat, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja perangkat desa juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu desa atau pemerintahan. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, di antaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja perangkat desa dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja di antaranya adalah pendidikan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2012) bahwa pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoretis, konseptual, dan moral perangkat desa sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan perangkat desa. Dengan ada-

nya pendidikan dan pelatihan dalam suatu desa atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan kinerja perangkat desa yang juga dikarenakan para perangkat desa telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan Desa Gisik Cemandi. Suatu program pendidikan dan pelatihan dapat dikatakan efektif dan berhasil bila setelah melalui program tersebut dapat dihasilkan perangkat-perangkat desa yang mempunyai kemampuan yang semakin baik, pengetahuan yang semakin meningkat, keahlian dan perilaku yang dapat mendorong terciptanya suatu peningkatan kinerja perangkat desa yang lebih baik sehingga pelayanan yang dihasilkan mempunyai tingkat kualitas yang lebih baik dan juga efisien tepat sasaran. Sumber daya manusia yang disoroti pengembangannya, pelatihan, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja perangkat desa.

Desa menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robbins, 2006). Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2010 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain

(Suharto dan Cahyono, 2005), (Hakim, 2006). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu (Budi Setiyawan dan Waridin, 2006). Untuk itu, disiplin harus ditumbuhkembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan desa. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), dan Aritonang (2005) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, di samping pendidikan, motivasi, dan kedisiplinan yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga memengaruhi kinerja karyawan.

PENDIDIKAN

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan bahwa pendidikan adalah usaha dasar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kegiatan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan bagi dirinya, masyarakat, dan bangsa.

Secara etimologis maupun yuridis, pengertian pendidikan adalah (1) pendidikan berwujud aktivitas interaktif yang sadar dan terencana; (2) dilakukan minimal dua orang, satu pihak berperan sebagai fasilitator dan dinamisor sedangkan pihak lainnya sebagai subjek yang berupaya pengembangan diri; (3) proses dicapai melalui penciptaan suasana belajar dan proses pembelajaran; (4) terdapat nilai yang di yakini kebenarannya sebagai dasar aktivitas; dan (5) memiliki tujuan yang baik dalam langkah mengembangkan segenap potensi internal individu.

PELATIHAN KERJA

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011) *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose*. (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas).

Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam hubungannya dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran yang ditentukan (Rae dalam Sofyandi, 2008).

KEDISIPLINAN KERJA

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2012:193). Disiplin kerja pada karyawan termasuk salah satu komponen yang penting dalam menjaga kestabilan pekerjaan perusahaan. Semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan dapat meningkatkan kinerja yang akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dalam Mohammad (2005), ada empat faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu: (1) kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas, dan kemampuan mengem-

bangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif; (2) kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi; (3) kompensasi yang diperlukan meliputi: saran, arahan, atau perbaikan; dan (4) lokasi tempat kerja. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

MOTIVASI

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi (Hariandja, 2010). Menurut Samsudin (2010), motivasi diartikan sebagai proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

KINERJA PERANGKAT DESA

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau

belum. Akan tetapi, dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2010).

Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan di mana individu tersebut bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian dikategorikan penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan di kancah atau medan terjadinya gejala. Penelitian ini menggunakan metode korelasi yaitu metode dengan menghubungkan antara variabel yang dipilih dan dijelaskan dan bertujuan untuk meneliti sejauh mana variabel pada suatu faktor berkaitan dengan variabel yang lain. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menekankan pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metode statistika. Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian

rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Jenis desain penelitian ini termasuk dalam *ex-post facto*. Dalam penelitian *ex-post facto* tidak ada kelompok kontrol atau kegiatan *pre-test*. Hubungan sebab dan akibat antara subjek satu dengan subjek yang lain diteliti tidak manipulasi, karena penelitian *ex-post facto* hanya mengungkap gejala-gejala yang ada atau telah terjadi. Fakta dalam penelitian ini diungkapkan apa adanya dari data yang terkumpul. Dengan demikian, penelitian ini mengungkap hubungan dari variabel-variabel yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi Sedati, Sidoarjo yang berjumlah 78 karyawan atau perangkat desa. Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 78 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel} (n-2)$. Berikut adalah hasil dari uji validitas penelitian ini.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Pendidikan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	14.6154	6.115	.767	.851
X1.2	14.3846	6.584	.633	.881
X1.3	14.5692	5.593	.778	.850
X1.4	14.5538	6.313	.734	.859
X1.5	14.3077	6.779	.739	.862

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	13.8000	4.131	.720	.800
X2.2	13.7538	4.563	.587	.834
X2.3	13.8000	4.100	.735	.796
X2.4	13.6769	4.160	.658	.816
X2.5	13.7692	4.243	.593	.835

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	14.2462	8.376	.909	.946
X3.2	14.1846	8.122	.920	.943
X3.3	14.2000	8.381	.791	.966
X3.4	14.1846	8.059	.907	.945
X3.5	14.1385	8.309	.906	.946

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X4.1	14.2923	6.116	.817	.901
X4.2	14.2769	6.172	.798	.905
X4.3	14.3385	6.352	.766	.911
X4.4	14.2154	5.828	.795	.906
X4.5	14.2000	5.663	.826	.900

Sumber: Hasil Output SPSS 16.00 for Windows

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	13.8923	5.191	.692	.869
Y2	14.0462	4.982	.671	.875
Y3	14.0154	4.828	.799	.844
Y4	14.0615	4.840	.801	.844
Y5	13.8923	5.160	.669	.874

Sumber: Hasil Output SPSS 16.00 for Windows

Dari hasil uji validitas dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* di atas didapat lima *output*. Yang pertama adalah variabel pendidikan (X1), pelatihan kerja (X2), disiplin kerja (X3), motivasi (X4), dan variabel kinerja karyawan (Y). Dari *output* tersebut dapat diketahui nilai korelasi antara tiap *item* dengan skor total *item* yang sudah dikoreksi. Nilai korelasi dibandingkan dengan r_{tabel} . r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n)=65 atau $df=65-2:63$, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,2441.

Berdasarkan pada Tabel 1 hingga tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai dari *corrected item total correlation*, pada setiap butir pertanyaan mempunyai nilai terendah adalah 0,587 sehingga kuesioner ini valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian

yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 6 Hasil Pengujian Reliabilitas

Reliability Statistics Pendidikan

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

Reliability Statistics Pelatihan

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	5

Reliability Statistics Disiplin

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	5

Reliability
Statistics
Motivasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	5

Reliability
Statistics
Kinerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	5

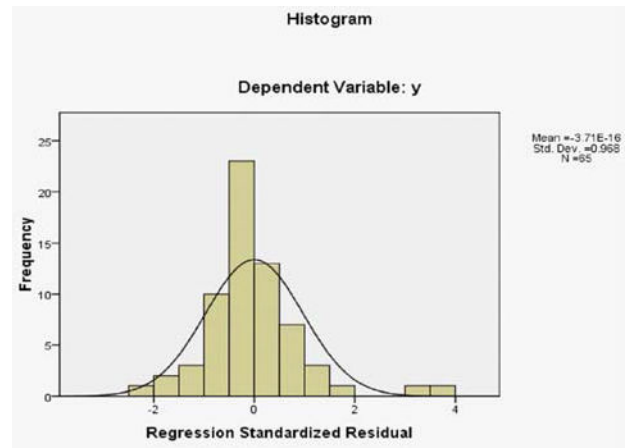
Sumber: Lampiran output SPSS 16 (2016)

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *normal P-plot of regression standardized residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model

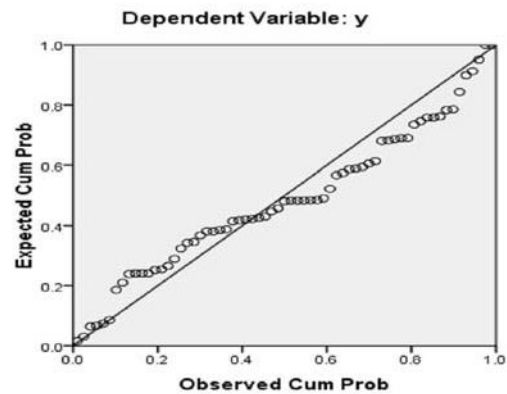
regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Output SPSS 16.0 for Windows (2016)

Gambar 1 Uji Normalitas Grafik Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Lampiran output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Gambar 2 Uji Normalitas menggunakan P-P Plots

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa grafik histogram berbentuk lonceng dan memiliki satu puncak yang terletak di tengah. Untuk grafik normal *P-P plot of regression standardized residual*, semua data terdistribusi secara normal, sebaran data berada di sekitar garis diagonal. Namun terkadang dengan melihat histogram ini dapat menyatakannya untuk jumlah sampel yang kecil maka peneliti mencoba uji statistik Kolmogorov Smirnov untuk lebih akurat dan mengetahui dan memastikan kembali bahwa data terdistribusi normal.

Nilai kolmogorov smirnov yang tampak pada tabel di atas sebesar 0,925 dengan nilai

Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,359 melebihi 5% sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual mengikuti distribusi normal, atau dengan kata lain variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, motivasi, dan kinerja karyawan telah terdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi ganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil pengolahan analisis regresi linier berganda pada penelitian:

Tabel 7 Uji Normalitas pada Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	x1	x2	x3	x4	y	Unstandardized Residual
Mean	65	65	65	65	65	65
Std. Deviation	18.1077	17.2000	17.7385	17.8308	17.4769	.0000000
Absolute	3.08790	2.52611	3.57193	3.03917	2.75629	1.42917830
Positive	.129	.193	.179	.224	.215	.115
Negative	.129	.193	.179	.224	.215	.115
	-.098	-.161	-.152	-.178	-.154	-.108
	1.042	1.557	1.444	1.807	1.732	.925
	.227	.016	.031	.003	.005	.359

Sumber: Lampiran output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Tabel 8 Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.193	1.659		1.322	.191	
	x1	.257	.089	.288	2.881	.005	.449
	x2	.620	.110	.568	5.628	.000	.440
	x3	-.146	.054	-.190	-2.706	.009	.911
	x4	.144	.065	.159	2.217	.030	.871

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Persamaan Regresi yang dihasilkan:

$$Y = 1,322 + 2,881X_1 + 5,628X_2 - 2,706 + 2,217$$

Dari persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 1,322 menunjukkan besarnya nilai dari kinerja karyawan. Apabila pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja adalah nol, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,322 satuan. Koefisien regresi pada variabel pendidikan sebesar 2,881 menunjukkan setiap kenaikan 1 pendidikan akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 2,881 satuan dengan asumsi variabel pendidikan adalah nol. Koefisien regresi pada variabel pelatihan kerja sebesar 5,628 menunjukkan setiap kenaikan 1 pelatihan kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 5,628 satuan dengan asumsi variabel pelatihan kerja adalah nol. Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar -2,706 menunjukkan setiap kenaikan 1 disiplin kerja akan menaikkan kinerja karyawan sebesar -2,706 satuan dengan asumsi variabel disiplin kerja adalah nol. Koefisien regresi pada variabel motivasi sebesar 2,217 menunjukkan setiap kenaikan 1 motivasi akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 2,217 satuan dengan asumsi variabel motivasi adalah nol.

Uji Analisis Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R²) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel kinerja karyawan dapat diterangkan oleh variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja berikut ini hasil dari nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut.

Nilai R² yang dihasilkan sebesar 0,731 yang artinya variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja sebesar 73.10% dan sisanya 26,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan yang mungkin benar atau mungkin salah. Hipotesis akan ditolak jika salah atau palsu dan akan diterima jika benar. Dalam penelitian ini hipotesis dilakukan pada uji F dan uji t.

Tabel 9 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	F Change	df1	df2	Sig. F Change
					R Square Change				
1	.855 ^a	.731	.713	1.47605	.731	40.791	4	60	.000

a. Predictors: (Constant), x₄, x₁, x₃, x₂

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Uji F (Uji Simultan atau Bersama-sama)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji F.

Tabel tersebut menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 40,791 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,52. Rumus melihat F_{tabel} $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ (Lampiran F_{tabel}). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “pendidikan, pelatihan, disiplin, dan mo-

tivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berikut ini hasil dari uji t:

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa Nilai t_{hitung} pada variabel pendidikan sebesar 2,881 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 sedangkan t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} pada variabel

Tabel 10 Hasil Uji Simultan (Uji F) ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.492	4	88.873	40.791
	Residual	130.723	60	2.179	.000 ^a
	Total	486.215	64		

a. Predictors: (Constant), x4, x1, x3, x2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.193	1.659		1.322	.191	
	x1	.257	.089	.288	2.881	.005	.449
	x2	.620	.110	.568	5.628	.000	.440
	x3	-.146	.054	-.190	-2.706	.009	.911
	x4	.144	.065	.159	2.217	.030	.871

a. Dependent Variable: y

Sumber: Output SPSS 16.00 for Windows (2016)

pelatihan kerja sebesar 5,628 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan tabel yang diperoleh sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} pada variabel disiplin kerja sebesar -2,706 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009 sedangkan tabel yang diperoleh sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi bekerja sebesar 2,217 dengan tingkat signifikan sebesar 0,030 sedangkan tabel yang diperoleh sebesar 2,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat signifikan $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F (uji simultan) nilai F_{hitung} sebesar 40,791 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sedangkan F_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,52. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” dapat diterima. Sedangkan hasil dari uji T (uji parsial) diketahui bahwa hasil dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga secara parsial variabel pendidikan, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai R^2 menerangkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan kerja, disiplin, dan motivasi kerja menerangkan 73% terhadap kinerja

karyawan, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lain di luar model.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penjelasan hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut dari hasil uji t diketahui variabel pendidikan (X_1), pelatihan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan variabel motivasi (X_4) mempunyai nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} sehingga variabel pendidikan, pelatihan kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi, namun untuk variabel disiplin kerja mempunyai nilai negatif karena bisa disimpulkan bahwa perangkat Desa Gebang Gisik Cemandi tidak dapat ditekan dan disiplin secara ketat.

F_{hitung} sebesar 40,791 dengan tingkat signifikan 0.000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,417 > 2,52$) maka H_0 ditolak. Probabilitas signifikan ($0,000 < \alpha (0,05)$). Artinya variabel pendidikan, pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, K.T. 2005. Hubungan Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Tenaga pengajar terhadap Kinerja Tenaga Pengajar SMP Kristen BPK Penabur. Jakarta: Jurnal Pendidikan Penabur, 4 (4). Jakarta.
- Andrew E. Sikula. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Hakim. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organi-*

- sasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. JURNAL BISNIS*, Vol. 2, No. 2: 165-180.
- Hariandja, Marihot, T.E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, Thollah, Muhammad. 2005. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lantabora Press
- Malayu Hasibuan S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan keenam belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Pabundu Tika. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke-3. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Robbins and Judge. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Sadili Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia.
- Suharto & Cahyono, Budi. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, Vol. 1, No. 1, p.13-30.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.