

Pengaruh Variabel Terpilih terhadap Kinerja *Geuchik* sebagai Pimpinan *Gampong* "Studi Kasus Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam"

Aiyub

Universitas Malikussaleh Lhokseumawe

Abstract: *The research have been done in district of Blang Mangat town of Lhokseumawe as a mean to knows is education, training, motivation, job experiences, loyal, and job culture factors can influences chief of village performance. Based on result of statistical analysis proves that the level of education (x1), training (x2), Motivation (x3), job experience (x4), loyal (x5) and job culture (x6) together has significant influences to chief of village performance in district of Blang Mangat. Tightly relation between variable (x1, x2, x3, x4, x5, x6) with independent variable (Y) proved by level of correlation coefficient value that is 0,924 or 92, 4. Giving of Motivation to subordinate especially chief of village by area leader is not always in physical or just material motivation, but have boosting ambition how to have good behavior, good work, and gives high confidence to ability in finalizes duties all daily in instituting government of village.*

Keywords: *Performance, Education, Training, motivation, job experiences, loyal and job culture.*

Kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan di masa sekarang ini sudah sangat pesat dan telah berdampak kepada semakin meningkatnya penggunaan teknologi informasi yang semakin canggih dan peralatan kerja yang semakin modern serta alat kerja yang serba mesin. Kemajuan ini juga dapat dilihat dari kemajuan transportasi dan alat teknologi di beberapa negara di dunia yang semakin hari semakin luar biasa, misalnya di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, Jepang, Jerman dan lain-lain. Perkembangan tersebut tentu dapat memicu persaingan yang semakin ketat di segala bidang. Kehadiran alat-alat dan peralatan kerja yang semakin canggih dengan teknologi tinggi haruslah diimbangi dengan mutu dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang cukup memadai, karena jika tidak diimbangi maka

tingkat produktivitas kerja tentu akan semakin menurun.

Kondisi negara Indonesia yang masih berada dalam status negara sedang berkembang, tentunya kemajuan teknologi dalam berbagai bidang merupakan bumerang sekaligus tantangan bagi negara agar terus meningkatkan kesiapan bangsa untuk menerima kehadiran teknologi dalam pengelolaan negara. Negara Indonesia dinilai masih belum siap untuk menghadapi persaingan global tersebut di atas, misalnya dalam hal mutu sumber daya manusia yang masih rendah. Dalam keadaan seperti ini pemerintah dituntut untuk lebih memperhatikan peningkatan kualitas SDM secara berkesinambungan.

Tuntutan ini merupakan tugas yang sangat berat, apalagi di masa keadaan sekarang ini dimana Indonesia dalam keadaan krisis politik, krisis ekonomi dan krisis moneter yang nyaris mengakibatkan terjadinya disintegrasi bangsa dan juga musibah serta bencana yang melanda Indonesia secara bertubi-tubi dan terus-menerus. Kondisi negara seperti ini membuat pemerintah belum konsent ke arah peningkatan kualitas SDM tersebut.

Alamat Korespondensi:

Aiyub, Universitas Malikussaleh Lhokseumawe, NAD Jl. Tengku Chik Ditiro No 26 Lancang Garam Lhokseumawe NAD

Kondisi politik yang belum stabil telah menyebabkan terjadinya transisi Pemerintahan yang berkali-kali, yang berakibat pada terjadinya perubahan sistem dan struktur pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam (NAD) misalnya telah terjadi perubahan yang sangat besar dalam perpolitikan dan struktur pemerintahan, dimana hampir sebagian besar kepala daerah baik di tingkat Propinsi maupun Kabupaten/Kota dipimpin oleh kelompok independen yang notabennya adalah mantan anggota/petinggi Gerakan Aceh Merdeka (GAM). Terlepas dari semua itu, siapapun yang menjadi pemimpin atau kepala pemerintahan di Aceh mereka berkewajiban meningkatkan kualitas SDM masyarakatnya dan juga kemampuan aparaturnya di berbagai bidang. Antara lain peningkatan kemampuan SDM seperti *Skills, Knowledge* dan *Ability* melalui pendidikan, pelatihan, kursus, magang, seminar/diskusi dan lain-lain.

Pemerintahan Kota Lhokseumawe dalam upaya peningkatan mutu dan kualitas SDM, sudah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis Pemerintahan Desa sebagai manifestasi dari Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2001 tentang peningkatan aparaturnya melalui pelatihan. Pelatihan tersebut dilakukan secara bertahap dan berjenjang baik di tingkat Kota maupun di tingkat Kecamatan. Tujuan dari penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kinerja para *Geuchik* dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparaturnya di Gampong. Menurut pengamatan awal (pengamatan sementara) yang dilakukan oleh penulis di beberapa Gampong yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan peningkatan kualitas SDM aparaturnya Gampong terlihat masih belum menunjukkan kemampuan kerja (kinerja) sesuai dengan harapan dan tujuan program pendidikan dan pelatihan tersebut. Kualitas kerja *Geuchik* Gampong tidak mengalami perubahan yang signifikan dan berarti. Hal ini dikuatkan oleh data hasil temuan lapangan, misalnya masih ada di antara *Geuchik* Gampong yang belum menguasai cara pengetikan, tidak mampu beretorika secara teratur, masih belum sempurna dalam proses penyusunan anggaran dan pelaporannya, tidak lengkapnya data tentang monografi, belum sempurna dalam pengisian potensi

Gampong dan lain sebagainya. Kondisi lain juga dapat kita lihat masih adanya keluhan kelompok masyarakat terhadap kinerja aparaturnya Gampong. Padahal hampir semua *Geuchik* Gampong telah mengikuti program pendidikan dan pelatihan namun masih belum menunjukkan hasil yang memuaskan terhadap pelaksanaan tugas yang diembannya.

Dalam masa konflik di Aceh memang kegiatan pendidikan dan pelatihan terhadap *Geuchik* Gampong nyaris tidak dilaksanakan dan itu mulai dari tahun 2001-2006. Hampir selama 5 (lima) tahun pendidikan dan pelatihan secara formal bagi aparat gampong fakum dan tidak dilaksanakan namun pemerintahan Kota Lhokseumawe tetap melakukan kegiatan pendidikan dan pelatihan non formal bagi aparat Gampong, misalnya dengan menghadirkan *geuchik* dan aparat Gampong ke Tingkat Kecamatan ataupun ke tingkat Kota.

Diketahui bahwa *Geuchik* Gampong adalah kepala pemerintahan tertinggi di tingkat Gampong. *Geuchik* tak ubahnya seperti seorang Presiden dalam sebuah negara, di mana seorang *Geuchik* juga berhadapan dengan berbagai persoalan dan berbagai bidang kerja. Tugas seorang *Geuchik* sangat kompleks dan beragam. Keadaan dan bidang tugas yang sangat kompleks mengharuskan seorang *Geuchik* untuk memiliki pendidikan dan pelatihan yang cukup sehingga memiliki prestasi dan kinerja yang baik dalam melaksanakan semua bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) *Geuchik* Gampong tidak cukup melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kepada mereka, karena motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan seseorang untuk berbuat sesuatu, dan motivasi adalah kegiatan untuk memberikan dorongan kepada seseorang atau diri sendiri untuk melaksanakan suatu tindakan yang dikehendaki (Effendy, 1993:69).

Adanya kebutuhan hidup baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder merupakan sumber yang menimbulkan motivasi bagi seseorang. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi dengan usaha dan kerja keras, maka seseorang akan bekerja dengan giat sehingga prestasi kerja (kinerja) dapat ditingkatkan. Usaha untuk memberikan motivasi bagaimana dan dengan apa memotivasi pegawai/karyawan untuk lebih bergairah bekerja adalah fungsi

dari "human relation" dalam manajemen (Effendy, 1993:71). Prestasi kerja (kinerja) Geuchik sebagai aparatur pemerintahan Desa khususnya Geuchik di Kota Lhokseumawe tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud diatas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut. Di samping faktor motivasi juga faktor pengalaman kerja sebagai Geuchik akan ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja) dalam pelaksanaan tugas pemerintahan Desanya. Seseorang atau Geuchik yang sudah lama bekerja sebagai Geuchik akan lebih berpengalaman dibandingkan dengan yang baru bekerja sebagai Geuchik, dan dengan pengalaman tersebut ia akan mudah melaksanakan tugas kesehariannya sebagai aparatur pemerintahan Gampong.

Menurut, Walgito (2001:109) mengatakan bahwa, faktor sikap seseorang pegawai atau karyawan juga ikut mempengaruhi prestasi kerja (kinerja)nya. Karyawan/pegawai bisa bersikap loyal dan bersikap tidak loyal terhadap pimpinannya tergantung pada situasi dan kondisi tertentu. Sikap merupakan reaksi perasaan seseorang atau perilaku yang diekspresikan terhadap situasi dan kondisi yang dihadapinya. Dan sikap juga merupakan organisasi pendapat, keyakinan seseorang mengenai objek atau situasi yang relatif ajeg, yang disertai adanya perasaan tertentu, dan kepada orang tersebut untuk membuat respon atau perilaku dalam cara yang tertentu yang dipilihnya.

Sedangkan loyal adalah ketaatan dan kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang kepada atasan atau pimpinannya. Seorang pegawai/karyawan akan senang kepada pekerjaannya bila pekerjaan itu dapat memberikan kepuasan baginya, seorang pegawai/karyawan itu akan senang dan setia kepada pimpinannya apabila pimpinan itu berlaku adil kepadanya, bisa memberikan panutan yang baik kepadanya. Hal seperti diuraikan diatas berlaku bagi pegawai/karyawan di pemerintahan Desa khususnya Geuchik di Kota Lhokseumawe. Sikap loyal para Geuchik kepada pimpinannya, kepada pekerjaannya merupakan suatu dukungan yang membuat ia bekerja dengan giat, jujur, disiplin, taat dan tekun. Mereka (Geuchik) bersikap loyal kepada pekerjaannya, kepada pimpinannya jika ia merasa hal itu dapat menyenangkan dan memberikan kepuasan bagi dirinya.

Prestasi kerja (kinerja) Geuchik dipengaruhi pula oleh latar belakang budayanya. Di Indonesia ada budaya kerja yang disebut dengan kerja gotong-royong, kemudian ada budaya kerja keras, kreatif, berani mengambil resiko, inovatif dan ada budaya kerja saling menunggu, suka diawasi, diatur, malas-malas/mangkir dan apatis (Sondang, 2002 : 111). Menurut Suyadi (1999 : 310) ada dua sifat perilaku dan sikap budaya kerja di Indonesia yaitu bersifat positif dan bersifat negatif. Hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur pemerintahan khususnya pemerintahan Desa seperti para Geuchik di Kota Lhokseumawe. Sikap dan perilaku kerja positif antara lain ketekunan, ramah tamah, jujur dan disiplin, diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja) meningkat, sebaliknya sikap dan perilaku kerja negatif akan membuat prestasi kerja (kinerja) menurun (Suyadi, 1999:317).

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe? (2) Faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe? (3) Apakah terdapat perbedaan kinerja antara Kepala Desa yang berpendidikan SLTP ke bawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan di atas SLTP?

Adapun tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui apakah faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe? (2) Untuk mengetahui faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe? (3) Untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja antara Kepala Desa yang berpendidikan SLTP ke bawah dengan Kepala Desa yang berpendidikan di atas SLTP?

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian penjelas (*explanatory research*) karena menjelaskan hubungan

kausal antara variabel tertentu melalui pengujian hipotesis (Singarimbun, 1989:5). Adapun lokasi penelitian adalah di Gampong (desa) dalam Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kepala Desa yang ada di Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe. Kepala Desa yang dimaksud tersebar di 22 Desa di Kecamatan Blang Mangat wilayah Kota Lhokseumawe. Berdasarkan observasi awal bahwa jumlah Desa yang tersebar di Kecamatan itu adalah sebanyak 22 Desa.

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan Populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Sensus Sampling*. Dalam Sensus sampling semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel (Sutrisno, 2002:75).

Definisi Operasional Variabel

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

- Variabel tergantung (Y), kinerja yaitu jumlah rata-rata prestasi kerja (Kinerja) Kepala Desa. Variabel ini dinyatakan dalam bentuk skor kinerja Kepala Desa yang sudah dicapai.
- Variabel Pendidikan (X1), yaitu pernyataan responden yang berkaitan dengan tingkat pendidikan yang pernah ditempuh dan berijazah sebagai syarat menjadi Kepala Desa. Misalnya tamat SD atau yang setara dengan itu, tamat SLTP, tamat SLTA, tamat D1 dan D2, tamat D3 dan S1.
- Variabel Pelatihan (X2), yaitu pernyataan responden berkaitan dengan pelatihan yang pernah dilakukan oleh Kepala Desa sehubungan dengan tugas dan fungsinya sebagai Kepala Desa.
- Variabel Motivasi (X3), yaitu pernyataan responden yang berkaitan dengan daya dorong Kepala

Desa untuk berkinerja lebih baik atau kurang baik.

- Variabel Pengalaman Kerja (X4), yaitu pernyataan responden tentang pengalaman kerja selama menjadi Kepala Desa yang berkaitan dengan aktivitas kesehariannya.
- Variabel Sikap loyalitas Kerja (X5), yaitu pernyataan responden terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan kesetiaan, ketaatan, kesenangan dan kesesuaian dengan keahlian yang dimiliki Kepala Desa.
- Variabel Budaya Kerja (X6), yaitu pernyataan responden tentang semangat kerja yang berkaitan dengan tujuan kerja, sistem kerja, prioritas kerja dan disiplin kerja.

Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis data yaitu: (1) Data Primer adalah data yang bersumber dari hasil penelitian di lapangan, yaitu penelitian berdasarkan hasil jawaban para responden yang selanjutnya diolah dan dianalisis oleh penelitian. Sedangkan (2) data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kantor atau instansi terkait berupa catatan atau dokumen yang sudah diolah sebelumnya oleh orang lain. Misalnya dari kantor Statistik, Kantor Bupati, Kantor Camat dan Kantor Desa.

Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk belangko pertanyaan, isian, pendapat dari para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel tidak bebas. Untuk mendapatkan data prestasi kerja atau kinerja (Y) Kepala Desa, digunakan belangko isian tentang penilaian kinerja (*performance assessment*) Kepala Desa sesuai indikator yang telah dikemukakan di atas. Sedangkan untuk memperoleh data tentang pendidikan (X1), pelatihan (X2), motivasi (X3), pengalaman kerja (X4), sikap loyal kerja (X5) dan budaya kerja (X6) digunakan kuisisioner, berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup terstruktur dalam bentuk skala *Likert* dengan alternatif jawaban yang tersedia, dan diisi oleh responden (Kepala Desa).

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di Kecamatan Blang Mangat wilayah Kota Lhokseumawe Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam khususnya pada Pemerintahan Desanya yang tersebar di 22 Gampong (Desa).

Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data Primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner yang telah disiapkan kepada seluruh responden (Kepala Desa). Untuk data primer tersebut dilakukan observasi terhadap pelaksanaan tugas Kepala Desa serta diwawancara langsung pada objek penelitian. Sedangkan data pengumpulan sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui lembaga atau instansi terkait seperti melalui Kantor Statistik, Kantor Bupati, Kantor Camat dan Kantor Desa dengan mencatat data-data yang sudah terdokumen dalam laporan, papan data dan lain-lain.

Teknis Analisis Data

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

Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap tidak bebas, baik secara parsial maupun secara bersama-sama didukung oleh uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Setelah data diolah dan dianalisis secara kuantitatif dilakukan analisis kualitatif untuk memberikan penjelasan/makna dari hasil analisis kuantitatif. Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y_i = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + e$$

Keterangan:

Y_i	= Kinerja Kepala Desa di wilayah Kota Lhokseumawe Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam
b_0	= Konstanta
$b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$	= Koefisien regresi parsial
e	= Variabel eror (pengganggu)
X_1	= Pendidikan Kepala Desa
X_2	= Pelatihan yang pernah diikuti Kepala Desa
X_3	= Motivasi Kerja Kepala Desa
X_4	= Pengalaman Kerja Kepala Desa
X_5	= Sikap loyal Kerja Kepala Desa
X_6	= Budaya Kerja Kepala Desa

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya setelah analisis data di atas sudah dilakukan, maka dengan mengacu kepada model regresi berganda. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah Uji Simultan (uji-F), Interpretasi R^2 , Uji Parsial (Uji-t). Dan Pengujian Hipotesis Ketiga yaitu Uji Kesamaan Dua rata-rata. Uji itu dilakukan untuk masing-masing perumusan masalah dengan menggunakan pernyataan hipotesis yang sesuai.

Uji Syarat Regresi

Untuk menemukan model yang tepat yang tidak melanggar dari asumsi klasik maka perlu dilakukan uji persyaratan asumsi klasik diantaranya yaitu Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Autokorelasi. Berdasarkan hasil uji ditemukan tidak terdapat pelanggaran dalam uji asumsi klasik.

Pengujian Hipotesis

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

Tabel 1. Ringkasan hasil regresi linear berganda pengaruh faktor-faktor pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja terhadap kinerja

No	Variabel-Variabel	Koefesien Regresi
1	Pendidikan (X1)	6,328
2	Pelatihan (X2)	0,287
3	Motivasi (X3)	0,235
4	Pengalaman Kerja (X4)	0,198
5	Sikap Loyal Kerja (X5)	0,199
6	(Budaya Kerja) (X6)	0,126
	R Square = 0,858	F Ratio = 32,409
	Ajusted R Square = 0,809	Probabilitas = 0,000
	Mutiple R = 0,919	Konstanta = -5,267

(Sumber: Hasil Pengolahan Data tahun 2007)

HASIL

Pengujian Hipotesis Pertama

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja terhadap kinerja kepala Desa dalam melaksanakan tugas pemerintahan Desanya dilakukan uji serentak (Uji-F). berdasarkan hasil perhitungan analisis kuantitatif dengan bantuan komputer melalui program SPSS 10.01 dapat dilihat dalam Tabel 2.

Berdasarkan Tabel 2, di atas dapatlah dibuat persamaan regresinya sebagai berikut: Dari persamaan tersebut diatas, bahwa koefisien regresi linier dari ke enam variabel bertanda positif yang berarti variabel-variabel bebasnya mempunyai hubungan pengaruh yang searah dengan variabel tidak bebas. Jadi jika tingkat pendidikan (x1), pelatihan (x2), motivasi (x3), pengalaman kerja (x4), sikap loyal kerja (x5), dan budaya kerja (x6) meningkat akan berpengaruh terhadap prestasi kerja (kinerja) Kepala Desa.

$$Y = -5,267 + 6,328x_1 + 0,287x_2 + 0,235x_3 + 0,198x_4 + 0,199x_5 + 0,126x_6$$

Tabel 2. Analisis regresi linear berganda pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara partial terhadap kinerja Geuchik

Variabel	Koefesien Regresi	Koefesien Beta	Probabilitas
X1	9,328	0,423	0,000
X2	0,287	0,433	0,000
X3	0,235	0,467	0,000
X4	0,198	0,421	0,000
X5	0,199	0,398	0,002
X6	0,126	0,298	0,004

(Sumber: Data Penelitian Lapangan 2007)

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis pertama, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Desa, maka digunakan Uji-F pada level of significant (α) = 0,05. Menurut tabel 2 di atas diketahui besar $F_{hitung} = 32,409$, dengan probabilitas = $0,000 < \alpha = 0,05$ yang berarti bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja kepala Desa, sehingga hipotesis pertama ini dapat diterima. Untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel-variabel bebas secara serentak dalam menerangkan variasi variabel tidak bebasnya dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi R². Pada tabel 2 menunjukkan besarnya nilai R² = 0,858 atau 85,8%, artinya model regresi linier berganda ini secara bersama-sama variabel bebas mampu menerangkan variasi variabel tidak bebasnya sebesar 85,8%, dan sisanya 14,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan variabel motivasi (x_3) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Geuchik dilakukan melalui Uji-t, yaitu untuk menguji besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas ($x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$) terhadap variabel tidak bebas (Y). pengujian hipotesis kedua ini dilakukan dengan membandingkan antara dan P pada tingkat significant untuk tes dua sisi 5% (0,05). Hasil analisis statistiknya terlihat dalam tabel 5.19 berikut ini:

Tabel 3. Hasil perhitungan kinerja antara Geuchik pendidikan SLTP dibawah dan Geuchik yang pendidikan diatas SLTP di Blang Mangat tahun 2003

No	Pendidikan	Rata-Rata Prestasi Kerja (Kinerja)
1	SLTP ke Bawah	15,9827
2	SLTP ke Atas	17,6543
Beda Rata-rata		= -1,6716
Probabilitas		= 0,003

(Sumber: Hasil Pengolahan Data 2007)

Dari Tabel 3, ternyata keenam variabel bebas yaitu $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5, x_6$, semuanya mempunyai nilai $P < \alpha$, yang berarti variabel-variabel bebas tersebut pada tarap signifikan 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Geuchik Kecamatan Blang Mangat. Dari nilai α dari masing-masing variabel ternyata motivasi (x_3) memiliki nilai terbesar yaitu $\alpha = 0,05$ dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti hipotesis kedua yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja Geuchik diterima.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Uji kesamaan dua rata-rata ini untuk mengetahui ada atau tidak adanya perbedaan prestasi kerja (kinerja) antara Geuchik yang berpendidikan SLTP dibawah dengan Geuchik yang berpendidikan diatas SLTP di Kecamatan Blang Mangat. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan Uji-t, diperoleh hasil uji kesamaan dua rata-rata seperti terlihat dalam Tabel 4.

Dari Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata prestasi kerja (kinerja) Geuchik yang berpendidikan SLTP dibawah adalah sebesar 15,9827, dan kinerja Geuchik yang berpendidikan diatas SLTP sebesar 17,6543 serta hasil beda rata-rata kinerja adalah = -1,6716. Dengan uji dua sisi pada taraf signifikansi 5% dan derajat kebebasannya 95% adalah sebesar = 2 dengan probabilitas adalah sebesar 0,003 ($P < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang mengatakan ada perbedaan Kinerja antara Geuchik yang berpendidikan SLTP ke bawah dengan Geuchik yang berpendidikan diatas SLTP terbukti benar.

PEMBAHASAN

Pengaruh tingkat pendidikan (x_1) terhadap kinerja kepala Desa (Y)

Dari tabel 2 diketahui besarnya koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 6,328, yang menunjukkan adanya pengaruh positif atau searah dengan prestasi kerjanya Geuchik. Berdasarkan nilai α sebesar = 0,05 lebih besar dari $P = 0,000$, yang berarti pengaruh antara tingkat pendidikan (x_1) dengan kinerja Geuchik (Y) cukup signifikan.

Pengaruh Pelatihan (x_2) terhadap kinerja Geuchik (Y)

Dari tabel 2 menunjukkan nilai koefisien regresi pelatihan (x_2) sebesar 0,287 yang berarti adanya hubungan yang searah dengan kinerja (Y), sehingga jika nilai variabel pelatihan ditingkatkan maka kinerja Geuchik akan meningkat. Dengan nilai α sebesar 0,05 lebih besar dari $P = 0,000$, ini menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat.

Pengaruh Motivasi (x3) terhadap kinerja Geuchik (Y)

Mengacu pada tabel 2 koefisien regresi motivasi (x3) menunjukkan angka positif sebesar 0,235 yang berarti menunjukkan pengaruh yang searah dengan variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel motivasi ditingkatkan, maka prestasi kerja Geuchik akan meningkat pula. Besarnya α dari faktor motivasi sebesar 0,05 lebih besar dari nilai P sebesar 0,000, ini berarti bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat.

Pengaruh pengalaman kerja (x4) terhadap kinerja (Y)

Dari tabel 2 terlihat koefisien regresi variabel pengalaman kerja (x4) menunjukkan angka koefisien regresi sebesar 0,198 atau 19,8% yang berarti bahwa ada pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel pengalaman kerja dinaikkan sebesar 1% maka kinerja Geuchik akan naik pula sebesar 18,1%. Besarnya nilai $\alpha = 0,05 > P = 0,000$ yang berarti bahwa pengaruh antara pengalaman kerja (x4) dengan variabel kinerja (Y) adalah signifikan.

Pengaruh sikap loyal terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang terlihat pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel sikap loyal adalah sebesar 0,199 yang berarti ada hubungan yang positif terhadap variabel kinerja. Artinya bila variabel sikap loyal dinaikkan atau dikurangi, maka variabel kinerja juga akan naik atau berkurang. Berdasarkan nilai $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai $P = 0,002$ yang berarti pengaruh antara sikap loyal dengan kinerja adalah cukup signifikan.

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja (Y)

Dari hasil uji statistik yang terlihat dalam Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel budaya kerja adalah sebesar 0,126 atau 12,6%, yang berarti bahwa terjadi pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja (x6) dengan variabel kinerja (Y). Artinya bila variabel budaya kerja

bertambah atau berkurang, maka variabel kinerja Geuchik juga akan bertambah atau berkurang. Dari hasil uji statistik t menunjukkan nilai $\alpha = 0,05$ lebih besar dari nilai $P = 0,004$, ini menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat Kota Lhokseumawe.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan hasil uji baik secara parsial maupun simultan dapat disimpulkan bahwa: Pertama, membuktikan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Geuchik di Kecamatan Blang Mangat. Variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja Geuchik Gampong adalah variabel motivasi dan diikuti oleh variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, sikap loyal dan budaya kerja. Kedua, berdasarkan hasil uji beda dua rata-rata ditemukan bahwa Geuchik yang berpendidikan SLTP ke bawah dengan Geuchik yang berpendidikan diatas SLTP mempunyai beda rata-ratanya sebesar $-1,6716 > P = 0,001$ yang berarti bahwa hipotesis ketiga terbukti benar.

Saran

Pertama, Jika dilihat dari luasnya wilayah Desa, jauhnya jarak tempuh dari Kecamatan dan Kabupaten, maka besarnya kemampuan sumbangan tingkat pendidikan terhadap kemampuan kerja masih lemah. Oleh karenanya perlu dilakukan peningkatan pengembangan mutu SDM melalui pendidikan di lingkungan Kecamatan Blang Mangat ini di masa datang. *Kedua*, Para Geuchik dengan tingkat pendidikan yang sangat minim sekali bila dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai Kepala Desa, sangat perlu diadakan pelatihan yang intensif guna meningkatkan pemahaman terhadap pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan kegiatan pemerintahan Desa. *Ketiga* Hendaknya pemberian motivasi kepada bawahan khususnya kepala Desa oleh pimpinan Daerah tidak selalu berupa fisik atau material saja tetapi bagaimana cara memboosting hasrat

berprilaku (*desired behaviour*) seorang, yang mengarah kepada kemauan berprilaku baik, bekerja baik, dan memberikan keyakinan yang tinggi terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas kesehariannya dalam lembaga pemerintahan Desa.

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*, Cetakan 11, Edisi Revisi IV. Jakarta: PT Rineke Cipta.
- Ali, M., dan Arikunto, 1988. *Metode Penelitian Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiro, S., dan Soeranto, T. 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Semarang: Adhi Waskitho.
- Boediono. 2004. *Teori dan Aplikasi, Statistika dan Probabilitas*. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya.
- Bafadal, I. 1979. *Supervisi Pengajaran Teori dan Aplikasinya dalam Membina, Profesional Guru*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhanuddin, Y. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia, 1998 Davis, Keith dan John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Erlangga, Jakarta, 1985.
- Dharma, A. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Penerbit CV. Rajawali.
- _____. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. 1990. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ghazali, I. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. , Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., et al. 1995. *Organizations*, Alih bahasa: Nunuk Adiarni. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Ghazali, I. 2005. *Analisis Multivariate dengan Menggunakan Program SPSS*, Edisi IV. Yogyakarta: Penerbit BPUNDIP.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE Edisi 2, Yogyakarta
- Hardjana, dan Agus, M. 2006. *Traning SDM yang Efektif*. Jakarta: Penerbit Kanisius.
- Heriyana. 2000. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PIM (Persero), tidak dipublikasikan, Lhokseumawe.
- Ismail, H., MHD. 1999. *Pengembangan Pegawai dan Pengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Pelayanan Pajak*, tidak dipublikasikan, Lhokseumawe.
- Mangu Negara Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Nawawi, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Madi University Press.
- Nitisemito, A.S. 1996. *Manajemen Personalia*, Edisi ke 3. Jakarta: Gholia Indonesia
- Priyanto. 2000. *Peranan Pendidikan dan Latihan Kerja dalam menunjang Kelancaran Karier Pegawai Negeri Sipil pada KPKN*, tidak dipublikasikan, Lhokseumawe.
- Saksono, S. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Santoso, S. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Satuan Kerja, BRR *Penataan dan Pengelolaan SDM Aparatur NAD - Nias*, PT. Prismaita Cipta Kreasi Tahun Anggaran 2006.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Jakarta Selatan: Penerbit STIE YKPN.
- Soeprihanto. 1998. *Perbankan dan Masalah Kredit*. Jakarta: Djembatan.
- Suradji. 2003. *Manajemen Kepegawaian Negara*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara.
- Suharsimi. 1988 *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.