

Analisis Berbagai Variabel yang Berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Buru

Ilham Labbase

Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia

Abstract: *The research was conducted in Buru regency with a population of 650 people village government apparatus. Sampling is done using stratified sampling method and proportional sampling as much as 15 percent from 650 people to 98 respondents. The analytical method used is descriptive analysis to explain qualitatively the results of research and analysis of data inference is used to test the hypothesis that using multiple linear regression method. All the analysis and testing is performed using SPSS program. This study examined several variables which consist of variable discipline, motivation, leadership, skills and work environment simultaneously influence the performance of government officials in the village of Buru district. Partially, the most influential variable is the motivation of working in the District of Buru. Accordingly, to improve the performance of village government personnel in Buru district needs to consider all the variables studied with priority on work motivation.*

Keywords: *dicipline, motivation, leadership, ability and environment.*

Penyelenggaraan sistem pemerintahan daerah dewasa ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, yang pada prinsip dasarnya memberikan kewenangan sepenuhnya kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri, meliputi urusan Pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat menurut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi ini diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintahan desa merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari satu kesatuan atau subsistem penyelenggaraan pemerintahan daerah yang merupakan unit terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat serta menjadi tonggak strategis untuk keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintahan dan pembangunan daerah yang telah

ditetapkan guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Pemerintah desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai aparatur pemerintah desa. Untuk mendukung tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pemerintah desa, maka pemerintah daerah telah melakukan berbagai program kebijakan peningkatan kapasitas penyelenggaraan pemerintahan desa yang merupakan salah satu kekuatan penting didalam rangka penguatan otonomi daerah, antara lain peningkatan mutu dan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini aparatur pemerintah desa, karena pada hakekatnya sumber daya manusia (*human resources*) merupakan salah satu faktor penunjang dalam menentukan keberhasilan suatu pelaksanaan pembangunan. Program tersebut antara lain melalui pelaksanaan pelatihan maupun bimbingan teknis untuk aparatur pemerintah desa dengan tujuan agar pemerintah desa mengetahui dan memahami secara jelas kedudukan, tugas dan fungsinya masing-masing dalam pelaksanaan pemerintahan desa sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Alamat Korespondensi:

Ilham Labbase, Fakultas Ekonomi Universitas Muslim Indonesia

Peningkatan kualitas sumber daya aparatur pemerintah desa banyak ditentukan oleh beberapa faktor yang berpengaruh antara lain 1) Disiplin kerja. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu 2006: 193). Hal ini juga dikemukakan oleh Poerwardarminto (1991:288) yang menyatakan bahwa disiplin yaitu latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala kegiatannya atau perbuatannya selalu menaati tata tertib. Dengan adanya disiplin yang baik dalam suatu organisasi, maka dapat melakukan berbagai kegiatan pelayanan, mematuhi aturan-aturan kerja yang ditetapkan, rajin dalam kehadiran memberikan pelayanan, memiliki komitmen yang tinggi, dengan terus menyelesaikan tugas sesuai tingkat kehadirannya sebagai wujud dari implementasi disiplin individu dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia berdasarkan pada jam kerja yang digunakan dalam suatu organisasi. 2) Motivasi, Motivasi kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, sehingga tugas-tugas yang dilaksanakan dapat berjalan dengan baik, tertib dan lancar dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Malayu, 2006:141). 3) Kepemimpinan, Ordway Tead dalam Kartini Kartono (1998:49) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Unsur-unsur yang terdapat pada kepemimpinan, yaitu:

- Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok.
- Kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain.

- Untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Pendapat lain mengenai kepemimpinan dikemukakan oleh Asnul (2000:15), kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. 4) Kemampuan kerja, menurut Sofo (2003:150) didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan. Ada tiga komponen penting yang tidak tampak dalam kemampuan diri manusia yaitu; keterampilannya, kemampuannya dan etos kerjanya. (Schumacher, dalam Sinamo, 2002:6). Tanpa ketiganya, semua sumber daya tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap merupakan potensi belaka. Jika di simak ketiga komponen yang tidak kelihatan tersebut memang berada dalam diri manusia, tersimpan dalam bentuk kemampuan insani operasional (*operational human abilities*).

Lowler dan Porter dalam As'ad (2000:61) mendefinisikan kemampuan (*ability*) sebagai karakteristik individual seperti *intelegensia, manual skill, traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil. 5) Lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

Syarifuddin (1999:120) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan dalam arti luas dan dalam arti sempit. Lingkungan kerja dalam arti luas yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang kondusif, aman, tentram dan menyenangkan. Sedangkan dalam arti sempit, lingkungan kerja adalah lingkungan yang menyebabkan unsur-unsur yang menjalankan aktivitas kerja tersebut merasa senang dan betah melaksanakan tugas pokoknya. Definisi lain mengenai lingkungan kerja diungkapkan Sumantri (2003:264) lingkungan kerja adalah faktor ekstrinsik yang berpengaruh terhadap peningkatan aktivitas kerja. Unsur-unsur yang termasuk dalam lingkungan kerja sebagai faktor ekstrinsik adalah kondisi fisik, fasilitas sarana kerja, dan 6) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja,

target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, (1979). Beberapa pengertian berikut ini akan memperkaya wawasan kita tentang kinerja (Veithzal Rivai, 2005:14-15):

- Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta
- Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja
- Kinerja dipengaruhi oleh tujuan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang ditunjukkan dalam bentuk kerajinan, ketaatan, komitmen dan kehadiran seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan produktivitas kerja juga tidak terlepas dari dorongan yang diberikan kepada aparatur pemerintah desa berupa motivasi untuk memberikan semangat bekerja kepada setiap pegawai guna lebih meningkatkan prestasi kerja yang dicapainya.

Disadari pula bahwa dalam suatu organisasi pemerintahan desa akan berjalan secara efektif dan efisien, maka harus didukung oleh orang-orang yang mempunyai kemampuan kerja yang tinggi dilihat dari tingkat pendidikan yang dimiliki, keterampilan, pengalaman kerja dan penguasaan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Semakin tinggi dan baik tingkat kemampuannya, maka kinerja dari pemerintahan desa itu sendiri dapat terus ditingkatkan. Pemerintahan desa adalah penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Olehnya itu, aparatur pemerintah desa harus dapat menciptakan hubungan kemitraan yang baik dan harmonis dengan BPD dalam merumuskan berbagai kebijakan desa. Selain itu, pemerintah desa juga harus dapat menciptakan hubungan

yang baik dengan masyarakat dengan senantiasa memperhatikan aspirasi kebutuhan masyarakat desa. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah desa juga ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang dimaksud berupa kondisi lingkungan fisik tempat bekerja, kondisi suasana kerja yang mendukung dan terciptanya keharmonisan kerja di antara aparatur pemerintahan desa.

Berdasarkan kajian teoritis sebagaimana yang telah diuraikan, maka berikut ini akan dikemukakan kerangka konseptual. Kerangka konseptual ini dimaksudkan menjadi penuntun, alur pikir dan landasan untuk menyusun hipotesis. Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen disajikan dalam Gambar 1.

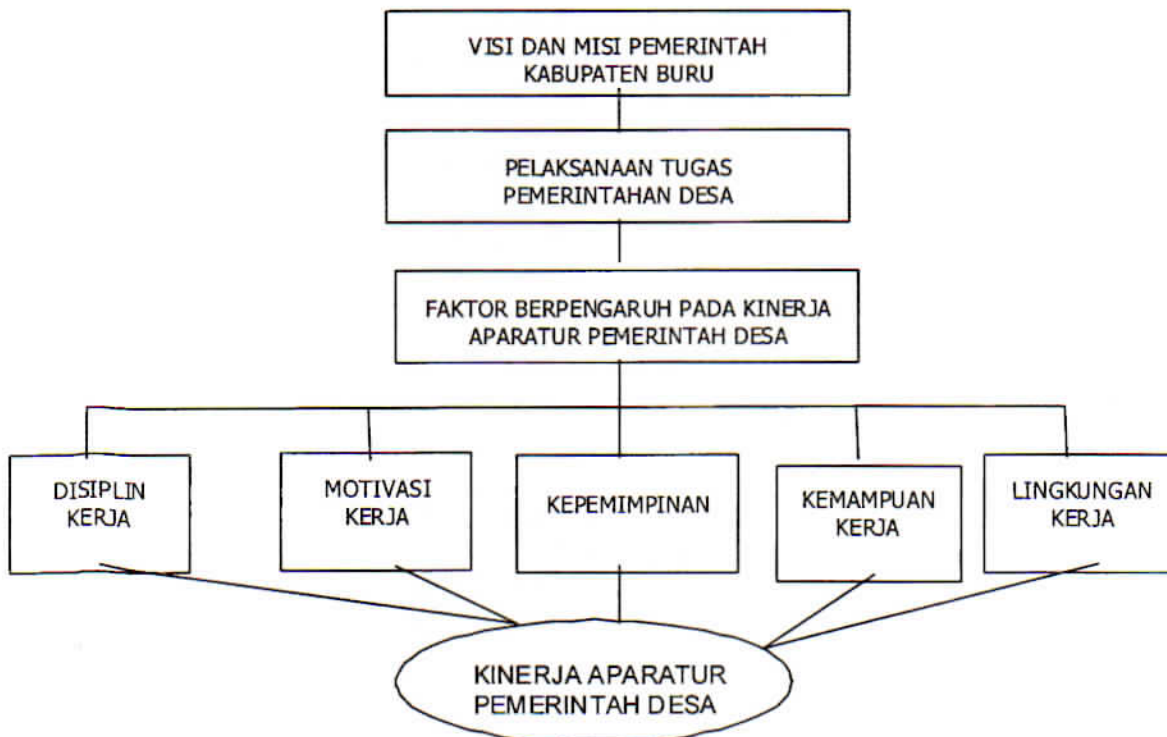
Berdasarkan kajian dari uraian latar belakang, perumusan masalah yang didukung dengan kajian teoritis dapat dikemukakan hipotesis berikut:

- Variabel disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, lingkungan dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kabupaten Buru.
- Variabel motivasi kerja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah desa di Kabupaten Buru.

METODE

Penarikan sampel dilakukan dengan memakai metode *stratified sampling and proportional sampling*. Untuk melakukan penarikan sampel, lebih dahulu populasi dibagi menjadi empat strata berdasarkan jabatan yang diemban. Keempat strata dimaksud meliputi Kepala Desa, Sekretaris Desa, Kepala Urusan dan Kepala Dusun. Dari setiap strata ditarik secara acak responden sebanyak 15% dengan pertimbangan bahwa sampel sifatnya adalah homogen sehingga dengan menarik sampel 15 % dari setiap strata secara acak dianggap sudah cukup mewakili jumlah populasi. Adapun besarnya sampel dapat disajikan dalam Tabel 1.

Metode analisis yang dipergunakan untuk mendeskripsi hasil penelitian dan menguji hipotesis adalah: Analisis statistik inferensi adalah metode yang dipakai untuk menguji hipotesis. Metode yang digunakan ialah metode regresi linear berganda dengan rumusan fungsional berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Tabel 1. Sampel yang Ditarik dari Tiap Strata Data

No.	Strata Data	Populasi (orang)	Persen Sampel	Sampel
1.	Kepala Desa	106	15	16
2.	Sekretaris Desa	106	15	16
3.	Kepala Urusan	318	15	48
4.	Kepala Dusun	120	15	18
Total		650	15	98

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

Definisi Operasional

- Kinerja aparatur pemerintah desa (Y) adalah hasil kerja yang telah dicapai dari pelaksanaan tugas berdasarkan program yang sudah ditetapkan dengan memanfaatkan kemampuan, kesediaan dan kerelaan melaksanakan tugas, motivasi, pemahaman atas tugas yang akan dikerjakan serta penguasaan atas metode melaksanakan tugas yang bersangkutan. Kinerja ini dinilai dalam persen berdasarkan persepsi responden terhadap pernyataan tiap indikator.
- Disiplin kerja (X₁) ialah sikap dan tingkah laku yang ditunjukkan oleh aparatur pemerintah desa dalam mengemban tugas yang diamanahkan. Indikatornya meliputi: Kesungguhan melaksanakan

tugas yang dibebankan, Kerja keras yang konsisten dengan sasaran kerja, Kehadiran tepat waktu sesuai jam kerja yang telah ditentukan, Pelaksanaan tugas selalu sejalan dengan rencana kerja organisasi, Selalu berada di kantor sesuai jumlah jam kerja, Patuh pada perintah dan arahan pimpinan, Rasa hormat dan ingin bekerjasama dengan teman sejawat, Selalu berpakaian rapi dan sopan, dan Harus selalu bersikap ramah, santun dan hormat kepada semua pihak. Indikator dinilai dengan persentase terhadap kecocokannya dengan pernyataan yang ada.

- Motivasi kerja (X₂) adalah dorongan atau semangat untuk bekerja lebih giat guna mencapai hasil yang lebih baik. Indikatornya meliputi : Imbalan finansial dari organisasi, Imbalan non-finansial dari organisasi, Daya tarik dari sasaran kerja,

Rangsangan untuk membangkitkan kreativitas, dan Dorongan untuk giat bekerja dan bersaing secara sehat. Indikator dinilai dengan persentase terhadap kecocokannya dengan pernyataan yang ada.

- Kepemimpinan (X_3) adalah sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pemegang jabatan dalam melaksanakan tugas, membimbing bawahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Indikatornya adalah: Kemampuan untuk memberikan bimbingan dan petunjuk kepada perangkat desa, Kemampuan menjadi suri teladan dalam kehidupan sehari-hari, Kemampuan melaksanakan kegiatan pengawasan atas pelaksanaan tugas segenap perangkat desa, Kemampuan menjadi panutan, dan Kemampuan menciptakan rasa kekeluargaan dikalangan aparatur dan perangkat desa. Indikator dinilai dengan persentase terhadap kecocokannya dengan pernyataan yang ada.
- Kemampuan kerja (X_4) adalah kemampuan dan kesanggupan dari aparatur pemerintah desa untuk melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Indikatornya meliputi: Kemampuan mempertahankan kreativitas secara berkelanjutan, Keterampilan yang sesuai dengan

tugas, Kesiediaan dirotasi agar kemampuan kerjanya selalu sesuai dengan tugas, Latihan *on-the-job* untuk meningkatkan kapasitas kerja, dan Kesiediaan untuk meningkatkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Indikator dinilai dengan persentase terhadap kecocokannya dengan pernyataan yang ada.

- Lingkungan kerja (X_5) adalah kondisi dan suasana kerja serta hubungan antar individu dalam melaksanakan tugas sehingga mereka merasa aman, tenang, nyaman untuk bekerja dan iklim hubungan kerja yang harmonis. Indikatornya meliputi: Ruang kerja harus selalu bersih dan rapih, Ruang kerja harus memiliki ventilasi dan pencahayaan yang baik, Antara sesama karyawan harus dibangun hubungan silaturahmi yang kondusif, Antara karyawan dan atasan harus tercipta hubungan yang harmonis, dan Antara aparatur dan masyarakat terdapat rasa saling percaya mempercayai. Indikatornya dinilai dengan persentase terhadap kecocokannya dengan pernyataan yang ada.

HASIL

Analisis Serentak (Uji F)

Pengujian secara serentak (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_i secara

Tabel 2. Hasil Analisis ANOVA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.245	5	29.249	18.180	.000 ^a
	Residual	148.019	92	1.609		
	Total	294.264	97			

a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 3. Analisis Determinasi Serentak

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.705 ^a	.497	.470	1.25842	.497	18.180	5	92	.000

^a. Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

(Sumber: hasil analisis dengan SPSS)

simultan memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel terikat kinerja aparatur desa di Kabupaten Buru (Y_i).

Nilai F_{tabel} pada derajat bebas (5; 92) dengan titik kritis pengujian (α) = 0.05 adalah 2,32. Dengan demikian F_{hitung} > F_{tabel} atau 18,18 > 2,32 serta level signifikansi (P) = 0.000 atau lebih kecil daripada 0.05.

Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Ini berarti, secara simultan semua variabel bebas memiliki perbedaan nyata dengan 0. Pada saat yang sama, analisis regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, baik untuk keperluan peramalan maupun untuk pengukuran pengaruh. Pengaruh simultan variabel X_i terhadap variabel Y_i dapat diketahui dari koefisien determinasi serentak (R²) pada Model Summary pada Tabel 3.

Data Tabel 3 menunjukkan bahwa R² = 0.497. Ini berarti, pengaruh variabel X_i secara simultan terhadap variabel Y_i (kinerja) adalah 49,7% dan pengaruh variabel lainnya 50,3%. Pengaruh ini tergolong moderat karena kecil dari 60%, tetapi signifikan karena nilai P = 0.000 (sangat jauh dibawah nilai kritis pengujian 0.05).

Pengujian Pengaruh Secara Parsial

Sebelum mengemukakan bahasan tentang pengujian secara parsial dimaksud, terlebih dahulu akan dikemukakan hasil analisis regresi dari data penelitian. Penyajian atas hasil analisis tersebut dimaksudkan untuk mengemukakan persamaan regresi yang diperoleh.

Dari Tabel 4 terlihat bahwa secara parsial, semua variabel analisis memiliki probabilita (level signifikansi)

yang lebih kecil daripada 5%, atau 0.05 dan t_{hitung} semua variabel X_i > 1.989. Dengan demikian Hipotesis nol (H₀) ditolak dan Hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ini berarti, koefisien regresi yang diperoleh dari analisis berbeda nyata dengan 0 pada tingkat keyakinan sebesar 95%. Atas dasar hasil tersebut, persamaan regresi yang diperoleh dapat dipakai untuk melakukan pendugaan statistik, termasuk untuk melakukan peramalan.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$v = 34.662 + 0.133X_1 + 0.264X_2 + 0.360X_3 + 0.158X_4 + 0.134X_5$$

Semua koefisien regresi hasil analisis bertanda positif. Ini berarti, hubungan antara variabel terikat (Kinerja, Y) dengan semua variabel bebas, yaitu X₁ (disiplin kerja), X₂ (motivasi), X₃ (kepemimpinan), X₄ (kemampuan kerja), dan X₅ (lingkungan kerja) memiliki arah perubahan yang sama. Dengan demikian, jika intensitas implementasi dilakukan atas variabel bebas tertentu, atau atas semua variabel bebas secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja aparatur pemerintahan desa di Kabupaten Buru akan meningkat. Demikian pula sebaliknya apabila intensitas implementasinya diturunkan.

Pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat Y dapat diukur dari dua macam koefisien, yaitu koefisien determinasi parsial (r²) dan koefisien standardized beta. Nilai koefisien dimaksud disajikan dalam Tabel 5.

Dari Tabel dapat diketahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat kinerja (Y).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin kerja lebih besar dari nilai t_{tabel}

Tabel 4. Koefisien Regresi dan Tingkat Signifikansinya

Coefficients ^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	34.662	6.080		5.701	.000			
	X1	.133	.053	.199	2.502	.014	.404	.252	.185
	X2	.264	.054	.449	4.868	.000	.634	.453	.360
	X3	.360	.042	.021	8.57	.008	.379	.025	.018
	X4	.158	.046	.103	3.511	.037	.289	.132	.095
	X5	.134	.057	.206	2.368	.020	.459	.240	.175

^a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Hasil analisis dengan SPSS)

Tabel 5. Pendugaan Pengaruh Parsial Variabel Bebas

Variabel	Korelasi (r)	Determinasi (r^2)	Standardized Beta	Urutan Pengaruh sesuai (r^2)
X ₁	0.404	0.163216	0.199	III
X ₂	0.634	0.401956	0.449	I
X ₃	0.379	0.143641	0.021	IV
X ₄	0.289	0.083521	0.103	V
X ₅	0.459	0.210681	0.206	II

(Sumber: Dianalisis dari hasil analisis regresi)

sehingga variabel Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa dimaksud. Hal ini dapat terjadi karena para aparatur tersebut adalah orang yang memberikan pelayanan dan bimbingan kepada masyarakat desa di mana mereka ditugaskan. Mereka perlu membekali diri dengan disiplin kerja yang baik disamping pengetahuan dan ketrampilan sebelumnya menjalankan fungsinya dengan baik.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan variabel yang terbesar pengaruhnya terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kabupaten Buru. Dari hasil penelitian ini, diperoleh korelasi parsial (r_{yx_2}) = 0.634 dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$ dan koefisien determinasinya adalah 0.4020. Ini berarti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh sebesar 40.20% dan merupakan variabel yang paling berpengaruh. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins, (1996:198) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi. Luthans (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu proses yang berawal dari defisiensi fisiologikal atau psikologikal atau suatu pro-ses yang bermula dari kebutuhan yang memacu perilaku atau suatu dorongan yang ditujukan pada suatu pencapaian tujuan. Kata kunci untuk memahami proses motivasi adalah hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Jadi, dapat dikatakan bahwa apabila aparatur pemerintahan desa merasa bahwa kebutuhan sudah terpenuhi maka mereka akan terdorong untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Hasil analisis terhadap 98 responden menunjukkan bahwa nilai r parsial = 0.379 dengan tingkat signifikansi $p = 0.000$. Koefisien determinasinya adalah 0.1436 yang berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh sebesar 14.36% terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kabupaten Buru. Davis K (1996:77) menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat menjadi guru yang baik bagi seseorang.

Variabel kemampuan kerja akan memainkan peran yang penting dalam melayani masyarakat. Kemampuan kerja dicerminkan oleh kemampuan mereka untuk mengkomunikasikan cara kerja yang baik dan produktif. Salah satu masalah yang harus diperhatikan oleh setiap aparatur adalah kemampuan (Soekarwo, 2004:3). Kemampuan (*ability*) merupakan karakteristik individual seperti intelegensi, kemampuan diri sendiri yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 2000:61). Lebih tegas Teori yang mendukung uraian tersebut dikemukakan oleh Sedarmayanti, (2003:127) yang menyatakan bahwa kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas yang memiliki pengaruh terbesar kedua terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kabupaten Buru. Mengenai lingkungan kerja ini, ada beberapa pendapat ahli yang dirujuk. Menurut Sofo (2003: 150) istilah lingkungan kerja didefinisikan dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja, dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang diper-syaratkan dalam pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari uraian dan pembahasan yang telah dikemukakan, khususnya dari bab tentang hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik beberapa simpulan, yaitu:

- Secara keseluruhan variabel disiplin, motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja, mampu meningkatkan kinerja para aparatur pemerintah desa di Kabupaten Buru.

- Variabel motivasi member kontribusi yang dominan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kabupaten Buru.
- Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dirujuk, khususnya hasil penelitian terdahulu yang pertama. Temuan yang sama dijumpai pada simpulan bahwa yang paling dominan pengaruhnya kepada kinerja aparatur desa atau kelurahan ialah variabel motivasi kerja. Namun demikian, antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu tetap terdapat perbedaan, yaitu pada pengembangan indikatornya.

Saran

Sehubungan dengan hasil pembahasan dan juga simpulan penelitian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran, yaitu:

- Dalam usaha meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa di Kabupaten Buru, maka seluruh variabel bebas penelitian, meliputi variabel disiplin, motivasi kerja, kepemimpinan, kemampuan kerja dan lingkungan kerja harus mendapatkan perhatian dari Pemerintah Kabupaten Buru. Oleh karena variabel-variabel tersebut secara keseluruhan memberi kontribusi pada peningkatan kinerja para aparatur pemerintah desa di Kabupaten Buru, maka variabel itu perlu mendapatkan perhatian yang sama.
- Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di Kabupaten Buru adalah variabel motivasi kerja. Disarankan agar motivasi kerja yang sudah bagus dapat dipertahankan sehingga kinerja aparatur pemerintahan desa dapat lebih ditingkatkan.
- Kemampuan kerja adalah variabel yang memiliki kontribusi terkecil terhadap kinerja. Disarankan agar Aparatur Pemerintahan Desa dalam menjalankan program layanan bekerja secara profesional, dituntut suatu kompetensi khusus yakni Kemampuan Kerja. Kemampuan kerja merupakan suatu potensi untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dalam hal kemampuan aparatur pemerintahan desa, maka bagi masyarakat merupakan potensi aparatur untuk mendapatkan layanan yang memuaskan. Kemampuan kerja yang diterapkan dengan baik oleh aparatur pemerintahan

desa dalam hal penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang menjadi tanggung jawabnya, akan mampu mempengaruhi perilaku pihak terkait, dan ini berarti bahwa kemampuan dimaksud menjadi cerminan kapasitas setiap aparatur pemerintahan desa, dengan demikian akan dapat memberi dampak yang lebih besar pada kinerja.

DAFTAR RUJUKAN

- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Asnul, S. 2000. *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Tarsito.
- Anonim. 2004. *Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Penerbit Citra Umbara.
- .2005. *Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa*. Jakarta: Penerbit CV Eka Jaya.
- Davis, K. 1996, *Human Behavior at Work Organization Behavior*, New Delhi Tata Mc Grow Hill Publishing Company.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara,
- Kartono, K. 1998. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Penerbit Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior*, Seventh edition, McGraw-Hill, Singapore.
- Poerwadarminto. 1991. *Kamus Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Membangun Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Ed. 1. Bandung: Mandar Maju.
- Sinamo, J.H. 2002. *Etos Kerja Profesional di Era Digital Global*, Edisi Pertama. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Sofo, F. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Surabaya: Airlangga University Press.
- Robbins, S.R. 1996, *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversial Aplikasi Jilid I*, Penerbit PT Prehelindo Jakarta, Edisi Bahasa Indonesia.
- Soekarwo. 2004. *Pemimpin harus dapat Kuasai Medan*. Buletin Bulanan Prasetya, No.03 Maret, hlm 16.
- Sumantri, D. 2003. *Pentingnya Lingkungan Kerja yang Asri*. Jakarta: Penerbit Elex Media Komputindo.
- Syarifuddin, D. 1999. *Sarana Kerja dalam Ruang Lingkup Kepegawaian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.