

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI
KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP
KINERJA KEPALA DESA DALAM PELAKSANAAN
TUGAS PEMERINTAHAN DI KECAMATAN
DOLOK MASIHUL**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh Gelar Magister Manajemen**

**Disusun oleh :
SUWADI
NIM : 015534206**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2012**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

Tugas Akhir Program Magister yang berjudul :
Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan
Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas
Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai,
adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun
dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan
adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia
menerima sanksi akademik.

Jakarta, 14 Juli 2012

Yang menyatakan.-

**SUWADI
NIM 015534206**

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai

Penyusun TAPM : SUWADI

NIM : 015534206

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu, 14 Juli 2012

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Elisabet Siahaan. SE. MEd
NIP.19780313 200212 2 001

Dr. Baby Karina SE., MM
NIP. 19741012 200003 2 003

Mengetahui :

Ketua Bidang Ilmu /
Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana,

MAYA MARIA, SE., MM.
NIP. 19720501 199903 2 003

SUCIATI, M.Sc. Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : SUWADI
 NIM : 015534206
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai

Telah dipertahankan dihadapan sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu, 14 Juli 2012
 Waktu : 08.00 – 9.30 WIB
 Dan telah dinyatakan : LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Asnah Said., M.Pd

Penguji Ahli

Dr. Bambang Wiharto., MM

Penguji / Pembimbing I

Dr. Elisabet Siahaan. SE., MEc.

Penguji / Pembimbing II

Dr. Baby Karina SE., MM.

ABSTRAK**Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.**

Suwadi
NIM. 015534206
Suwadi_77@ymail.com

Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen
Universitas Terbuka, Jakarta, 2012

Keberhasilan pemerintahan secara nasional turut ditentukan oleh efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa, karena desa menjadi hirarki terakhir dan ujung tombak dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peranan kepala desa sebagai penyelenggara pemerintahan ditingkat desa, perbedaan karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat tentu akan berpengaruh terhadap kinerja kepala desa.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Dolok Masihul. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survei. Responden adalah seluruh kepala desa yang ada di Kecamatan Dolok Masihul yaitu sebanyak 27 responden dengan menggunakan metode sensus.

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh antara variabel karakteristik individu, variabel motivasi kerja dan variabel gaya kepemimpinan camat terhadap variabel kinerja kepala desa. Pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil uji F (secara bersama) menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Dan berdasarkan Hasil Uji t (secara parsial) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa sedangkan variabel karakteristik individu dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Camat, dan Kinerja Kepala Desa

ABSTRACT**Analysis Effect of Individual Characteristics, Work Motivation and Leadership Style and Performance Head in the Village Implementation of the Government in the District Dolok Masihul Serdang Bedagai.**

Suwadi
NIM. 015534206
Suwadi_77@ymail.com

**Post Graduate Program, Magister Management
The Indonesia Open University, Jakarta, 2012**

The success of the national government also determined by the effective of village governance, as the village becomes a hierarchy of recent and cutting edge in systems of governance, the success is closely linked to the role of the village as village-level administrators, differences in individual characteristics, motivation and leadership style of will affect the performance head in the village.

The purpose of this study to determine whether there is the influence of individual characteristics, motivation and leadership styles on performance head in the village in the district Dolok Masihul. The research method used was survey research. Respondents were all heads of villages in the district Dolok Masihul as many as 27 respondents to the census method.

Type of research is descriptive quantitative research, as this study intends to clarify the effect of individual characteristics variables, the variables of work motivation and leadership style variable to variable performance head in the village. The data was collected through questionnaires. Analysis of data using multiple linear regression analysis.

The results showed that individual characteristics, motivation and leadership styles affect performance head in the village. The results showed that the leadership style variables significantly affect the subdistrict head of the village while the variable performance of individual characteristics and work motivation variables did not influence significantly.

Keywords : Individual Characteristics, Work Motivation, Leadership Style , the Performance Head in the Village

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai, ini dapat diselesaikan.

Pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D., selaku Rektor Universitas Terbuka.
2. Suciati. M.Sc, Ph.D. Selaku Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta dan Staff.
3. Dr. Asnah Said, M.Pd., Selaku Kepala UPBJJ UT Medan dan staff serta seluruh Dosen Pengampuh Mata Kuliah Magister Manajemen Universitas Terbuka.
4. Dr. Elisabet Siahaan. SE. MEc., selaku Penguji / Dosen Pembimbing I.
5. Dr. Baby Karina SE., MM., selaku Penguji / Dosen Pembimbing II.
6. Dr. Bambang Wiharto., MM., selaku Penguji Ahli dari Universitas Indonesia.
7. Ir. HT. Erry Nuradi M.Si. selaku Bupati Serdang Bedagai yang telah memberikan izin kuliah pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
8. Drs. Dimas Kurnianto selaku Camat Dolok Masihul yang telah berkenan memberikan motivasi dalam penyelesaian TAPM ini.
9. Istri dan Anak-anakku tersayang Fadhil, Salsa dan Hafiz yang telah banyak memberikan spirit buat peneliti untuk dapat menyelesaikan penulisan TAPM ini.

10. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Program Magister Manajemen UPBJJ-UT Medan Angkatan 2010.1 Universitas Terbuka, dan seluruh rekan kerja peneliti.

11. Teman-teman yang tak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhirnya terima kasih atas segala kritik dan saran yang telah diberikan kepada peneliti dalam penyelesaian TAPM ini, sehingga dapat digunakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta.

Jakarta, 14 Juli 2012

Peneliti,

SUWADI
NIM 015534206

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ISI

		Halaman
LEMBAR PERNYATAAN		i
LEMBAR PERSETUJUAN TAPM		ii
LEMBAR PENGESAHAN		iii
ABSTRAK		iv
ABSTRACT		v
KATA PENGANTAR		vi
DAFTAR ISI		vii
DAFTAR GAMBAR		viii
DAFTAR TABEL		xi
DAFTAR LAMPIRAN		x
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang Masalah	1
	B. Perumusan Masalah	10
	C. Tujuan Penelitian	10
	D. Manfaat Penelitian	10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	12
	A. Kajian Teori	12
	1. Karakteristik Individu	12
	a. Pengertian Perilaku Individual	12
	b. Faktor-faktor Karakteristik Individu	13
	2. Motivasi	17
	a. Pengertian Motivasi	17
	b. Teori Motivasi	20
	c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kinerja	23
	3. Gaya Kepemimpinan	25
	a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	25
	b. Jenis Gaya Pemimpin	29
	c. Fungsi Kepemimpinan	31
	4. Kinerja	34

a. Pengertian Kinerja	34
b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	36
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	37
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Berpikir	43
1. Pengaruh Karakteristik Individu Kepala Desa terhadap Kinerja Kepala Desa	44
2. Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Desa terhadap Kinerja Kepala Desa	45
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa	46
4. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan Camat berpengaruh terhadap Kinerja Kepala Desa	47
D. Hipotesis Penelitian	47
E. Defenisi Konsep dan Operasional	48
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Desain Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel	53
C. Instrumen Penelitian	53
D. Prosedur Pengumpulan Data	54
E. Metode Analisis Data	55
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	57
3. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Multikolinieritas	58
c. Uji Heteroskedatisitas	59
4. Uji Hipotesis	60
a. Koefisien Determinasi (R^2)	61
b. Uji secara Bersama (Uji F)	62
c. Uji secara Parsial (Uji t)	62

BAB IV	: TEMUAN DAN PEMBAHASAN	64
A.	Gambaran Umum Kecamatan Dolok Masihul	64
	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	67
	a. Visi	67
	b. Misi	68
	c. Tujuan	68
	d. Sasaran	69
	e. Struktur Organisasi Kecamatan	70
	f. Kedudukan tugas & wewenang camat	71
	g. Tugas dan wewenang serta kewajiban kepala desa	73
B.	Uji Validitas dan Reliabilitas	75
	1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu Kepala Desa	76
	2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Kepala Desa	77
	3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Camat	78
	4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kepala Desa	80
	5. Hasil Uji Reliabilitas	81
C.	Deskriptif Hasil Temuan Penelitian	82
	1. Deskriptif Temuan Data Responden	82
	a. Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin ..	83
	b. Deskripsi Responden berdasarkan Usia	84
	c. Deskripsi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	85
	d. Deskripsi Responden berdasarkan Masa kerja	85
	2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	86
	a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu	87
	b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja	88
	c. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Camat	90
	d. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Desa	92

D. Pengujian Asumsi Klasik	94
1. Hasil Uji Normalitas	94
2. Hasil Uji Multikolinieritas	98
3. Hasil Uji Heteroskedasitas	99
E. Analisa Statistik Inferensial	96
1. Hasil Persamaan Regresi	100
1. Analisis Koefisien Determinan (R^2)	101
F. Pengujian Hipotesis.....	103
1. Pengujian Hipotesis secara Serempak (uji F)	103
2. Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)	105
G. Pembahasan Hasil Temuan	107
1. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Kepala Desa	107
2. Pembahasan Pengaruh Motiyasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa	110
3. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat Kinerja Kepala Desa	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	116
A. Kesimpulan	116
B. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN- LAMPIRAN	122

DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar	2.1	Kerangka Berpikir 44
Gambar	4.1	Gambar Struktur Organisasi Kecamatan 70
Gambar	4.2	Gambar Uji Normalitas Karakteristik Individu 95
Gambar	4.3	Gambar Uji Normalitas Motivasi Kerja 95
Gambar	4.4	Gambar Uji Gaya Kepemimpinan Camat 96
Gambar	4.5	Gambar Uji Normalitas Kinerja Kepala Desa 97
Gambar	4.6	Grafik Uji Normalitas Kinerja (Histogram)..... 97
Gambar	4.7	Hasil Uji Heterokedastisitas..... 99

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 2.1	Perbedaan dan Persamaan Penelitian	42
Tabel 2.2	Operasionalisasi : Variabel , Defenisi, Indikator dan Skala Pengukuran	50
Tabel 4.1	Resume Hasil Uji Validitas Butir Variabel Penelitian	75
Tabel 4.2	Hasil Uji Variabel Karakteristik individu.....	76
Tabel 4.3	Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja	77
Tabel 4.4	Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan.....	79
Tabel 4.5	Hasil Uji Variabel Kinerja Kepala Desa.....	80
Tabel 4.6	Hasil Uji Realibilitas Variabel Peneltian.....	82
Tabel 4.7	Jenis Kelamin Responden.....	84
Tabel 4.8	Tingkat Usia Responden.....	84
Tabel 4.9	Tingkat Pendidikan Responden.....	85
Tabel 4.10	Tingkat masa kerja Responden.....	86
Tabel 4.11	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu....	87
Tabel 4.12	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi kerja	89
Tabel 4.13	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan Camat	91
Tabel 4.14	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Kepala Desa	93
Tabel 4.15	Uji Multikolinieritas	98
Tabel 4.16	Hasil Koefisien Regresi.....	100
Tabel 4.17	Uji Determinan (R^2).....	102
Tabel 4.18	Hasil Uji F (secara Bersama).....	104
Tabel 4.19	Hasil Uji t (secara Parsial).....	105

DAFTAR LAMPIRAN

		Halaman
Lampiran 1	Instrumen Penelitian (Kuisisioner)	122
Lampiran 2	Data Uji Instrumen Karakteristik Individu Kepala Desa	
Lampiran 3	Data Uji Instrumen Motivasi Kerja Kepala Desa	120
Lampiran 4	Data Uji Instrumen Motivasi Kerja Kepala Desa	121
Lampiran 5	Data Uji Instrumen Kinerja Kepala Kepala Desa	122
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu Kepala Desa	123
Lampiran 7	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Kepala Desa	124
Lampiran 8	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Camat	126
Lampiran 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kepala Desa	131
Lampiran 10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	133
Lampiran 11	Data Variabel Karakteristik Individu	135
Lampiran 12	Data Variabel Motivasi Kerja	136
Lampiran 13	Data Variabel Gaya Kepemimpinan Camat	137
Lampiran 14	Data Variabel Kinerja Kepala Desa	138
Lampiran 15	Hasil Uji Asumsi Klasik (Hasil Out Put SPSS)	139
Lampiran 16	Hasil Uji Multikolinieritas	142
Lampiran 17	Regression	143

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan pemerintahan secara nasional turut ditentukan oleh efektifitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Pemerintahan desa menjadi hirarki terakhir dan ujung tombak dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan di tanah air. Karenanya dalam kaitannya dengan penguatan pemerintahan desa, desa diberikan kebebasan sepenuhnya untuk mengatur "rumah tangga" nya sendiri.

Mengingat sangat strategisnya posisi pemerintahan desa secara nasional, maka dalam UU No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, diatur ketentuan mengenai penyelenggaraan pemerintahan desa, yang ditindak lanjuti pengaturannya di dalam Peraturan Pemerintah No. 72 tahun 2005 tentang desa, serta kebijakan-kebijakan turunan yang diatur dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri. Meskipun berada dibawah pembinaan dan pengawasan camat, pemerintahan desa tetap memiliki hak untuk mengurus dan mengatur kepentingan masyarakatnya sehingga terdapat pengakuan terhadap keanekaragaman, partisipasi, otonomi asli, demokratisasi dan pemberdayaan masyarakat desa.

Keberhasilan pemerintahan desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terlepas dari dan peranan kepala desa, oleh karena itu sangat dibutuhkan kepala desa yang memiliki kinerja yang handal agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Untuk mencapai keberhasilan pembangunan itu sendiri diperlukan kinerja yang baik. Kinerja kepala desa merupakan hasil sinergi dari faktor internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal kepala desa. Faktor internal kepala desa adalah yaitu faktor-faktor dari dalam diri kepala desa itu sendiri yang merupakan faktor bawaan dari lahir (bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan) dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang (pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pendidikan, pengalaman kerja, motivasi kerja). Semakin tinggi faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja kepala desa dan sebaliknya (wirawan, 2009 : 7)

Rivai (2011:370) mengatakan bahwa kinerja (*perfromence*) adalah kegiatan yang dilakukan untuk memberi masukan keputusan penting seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.

Mathis dan Jackson (2006:378) mengatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari batasan tersebut diatas disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual perfromence*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatnya kinerja perusahaan (*corporate perfromence*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Penilaian kinerja sangat berguna sebagaimana disebutkan Mathis dan Jackson (2006 : 382) adalah Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian

Kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja dan penilaian hasil.

Setiap individu dalam kehidupannya mempunyai kepentingan dan tujuan tertentu yang berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Karakteristik individu yang dimiliki kepala desa tentu berbeda-beda antara kepala desa yang satu dengan kepala desa lainnya, perbedaan tersebut dapat dilihat diantaranya, perbedaan jenis kelamin, perbedaan usia, perbedaan tingkat pendidikan, masa kerja dan perbedaan kemampuan. Perbedaan-perbedaan tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja seorang kepala desa. Perbedaan kepala desa laki-laki dan perempuan tentu akan ada, pada umumnya kepala desa laki-laki lebih cepat dalam mengambil tindakan dan keputusan serta memecahkan suatu masalah dibandingkan dengan kepala desa perempuan, perbedaan usia juga pasti akan berpengaruh terhadap kinerja kepala desa, kepala desa yang berusia 30 sampai dengan 40 tahun adalah usia produktif, biasanya diusia ini kemauan dan semangat kerja tinggi, kepala desa yang berusia 40 tahun sampai dengan 50 adalah usia dewasa dimana setiap tindakan dan keputusan diambil dengan berdasarkan pengalaman-pengalaman sedangkan dan usia 50 tahun keatas adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun.

Latar belakang pendidikan formal kepala desa juga menentukan kinerja kepala desa, kepala desa yang memiliki pendidikan formal Sarjana pasti akan berbeda dengan yang memiliki pendidikan SMA atau SMP. Kemampuan yang dimiliki kepala desa, baik kemampuan intelektual maupun kemampuan fisik, akan membawa dampak perbedaan terhadap kinerja kepala desa itu sendiri. Disamping itu masa kerja kepala desa juga menentukan kinerja seorang kepala desa karena

kepala desa yang sudah pernah menjabat dengan yang belum pernah menjadi kepala desa tentu memiliki nilai lebih seperti pengalaman yang dimiliki.

Perbedaan-perbedaan tersebut diatas menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seorang kepala desa dengan kepala desa lainnya. Sikap dan kemampuan yang dimiliki setiap kepala desa akan mencerminkan perilaku kepala desa pada saat bekerja, sehingga sikap dan kemampuan yang dimiliki setiap kepala desa haruslah mencerminkan perilaku yang positif, seperti memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, menghormati pimpinan dan rekan kerja, dapat bergaul dengan baik dengan sesama rekan kerja dan perangkatnya, memiliki sikap percaya diri, sabar, dan tidak mudah tergantung pada orang lain.

Karakteristik individu bukanlah satu-satunya faktor-faktor yang berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Selain karakteristik individu, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan camat juga merupakan faktor yang penting dalam organisasi.

Penelitian ini akan mengungkap seberapa besar intensitas dorongan seorang kepala desa dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas kepala desa yaitu suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan individu dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan berkelanjutan.

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya, oleh karena itu terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan

menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Sutrisno (2009:121-132), bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern diantaranya : keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa. Dan faktor ekstern yaitu diantaranya : kompensasi yang memadai, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab. Rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja seorang kepala desa yang pada akhirnya tujuan tidak akan tercapai.

Motivasi mempersoalkan gairah kerja kepala desa agar dapat ditingkatkan, agar kepala desa mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemauan, kemampuan, pikiran keterampilan dalam melayani masyarakat dan melaksanakan pembangunan desa.

Perbedaan motivasi kerja yang bersumber dari internal maupun eksternal kepala desa juga akan turut berpengaruh terhadap kinerja kepala desa, adanya keinginan menjadi kepala desa hanya karena ingin mendapatkan penghargaan dan pengakuan dari orang lain atau faktor lain. Namun ada juga yang mau jadi kepala desa karena kompensasi yang cukup atau karena jaminan pekerjaan sebagai kepala desa, tentunya perbedaan-perbedaan motivasi kerja kepala desa juga akan berpengaruh terhadap kinerja kepala desa itu sendiri.

Pada sebuah organisasi pemerintahan, kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, turut dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi

pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. (Istianto, 2009: 2)

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena seorang pemimpin harus memahami setiap perilaku orang yang dipimpinnya yang memiliki karakteristik yang berbeda-beda.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan, dan kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui komunikasi suatu kegiatan yang dilakukan orang lain, baik secara individu atau secara kelompok dalam mencapai suatu tujuan yang berarti. Kepemimpinan bukanlah sekedar bakat atau sesuatu yang hanya dapat diperoleh sebagai faktor keturunan atau bawaan, tetapi dapat dimiliki oleh setiap orang melalui proses belajar artinya kepemimpinan itu dapat dipelajari. Handoko (2001), Ivancevich dkk (2006), Mangkuprawira dan Vitalaya (2007).

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran / tujuan organisasi dapat tercapai atau dengan kata lain bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dan gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan kinerja dari para karyawan / bawahannya. Dan dalam menentukan gaya kepemimpinan paling

efektif dalam memimpin karyawan dalam suatu organisasi perlu mempertimbangkan kekuatan yang ada dalam tiga unsur, yaitu : pemimpin, bawahan, dan situasi secara menyeluruh. (Rivai, 2011:43).

Perbedaan gaya memimpin camat tentu akan membawa pengaruh pada kinerja kepala desa karena masing-masing camat memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda pula, misalkannya latar belakang pendidikan camat, usia, masa kerja.

Kecamatan Dolok Masihul terdiri dari 27 desa dan 1 keurahan, dengan luas wilayah $\pm 15,90$ KM dan merupakan kecamatan nomor 3 (tiga) terbesar dari segi jumlah penduduk dengan penduduk jumlah ± 45.000 jiwa, di Kabupaten Serdang Bedagai Propinsi Sumatera Utara.

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat keberhasilan pembangunan di Kecamatan Dolok Masihul adalah dengan melihat hasil penilaian kinerja kepala desa yang berada di Kecamatan Dolok Masihul. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan kepala desa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif.

Setiap kepala desa harus dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsi memimpin dan mengkoordinasikan pemerintahan desa dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga desa, melakukan pembinaan dan pembangunan masyarakat dan membina perekonomian desa. Namun pada kenyataannya menunjukkan penilaian kinerja kepala desa oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan serba lamban dan berbelit-belit serta formalitas.

Perbedaan karakteristik individu kepala desa, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat menjadi suatu fenomena dalam peningkatan kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul.

Fenomena kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul berkaitan dengan karakteristik individu adalah kepala desa yang memiliki karakteristik individu yang berbeda-beda karena masing-masing kepala desa memiliki tujuan dan kepentingan yang berbeda, sehingga pada saat melaksanakan tugas pokok dan fungsi kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang memiliki sikap percaya diri, sangat tergantung pada rekan dan staff yang ada, sering lamban dalam pelayanan dan formalitas. Hal tersebut diatas berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas sesuai dengan tupoksi. Dalam penelitian ini ada 5 (lima) faktor pembentuk karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja kepala desa yaitu : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan kemampuan.

Fenomena kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul yang berkaitan dengan motivasi kerja , karena motivasi kerja yang tinggi biasanya menimbulkan kinerja yang tinggi pula dan tidak ada kepala desa yang memiliki kinerja yang baik tanpa memiliki kinerja yang baik pula.

Motivasi internal dan eksternal sangat mempengaruhi kinerja kepala desa dan faktor-faktor internal dan eksternal motivasi kerja kepala desa dapat dibangkitkan untuk lebih meningkatkan kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul.

Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai pada Tahun 2008 telah menyerahkan sepeda motor dinas kepada seluruh kepala desa dan lurah Se-

Kabupaten Serdang Bedagai, sebagai salah satu upaya meningkatkan motivasi dan kinerja kepala desa dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tujuan dapat mendukung dan membantu Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai dalam mempercepat proses pembangunan, melalui pemberian sepeda motor dinas ini pula diharapkan peningkatan kinerja, misalnya pemungutan pajak bumi dan bangunan dari masyarakat menjadi lebih proaktif.

Fenomena kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan camat dapat dilihat dari partisipasi kepala desa dalam mengikuti kegiatan-kegiatan, tingkat kehadiran kepala desa, pencapaian target perolehan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Peningkatan kinerja kepala desa menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya termasuk kepala desa lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme kepala desa dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan.

Seluruh permasalahan yang telah dikemukakan diatas merupakan hal yang mempengaruhi kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul. Jika permasalahan tersebut diatas diabaikan maka akan dapat memberikan dampak yang negatif pada hasil kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk masa yang akan datang.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan permasalahan penelitian dapat dikemukakan, sejauh mana faktor karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis faktor karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

1.4. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini nantinya diharapkan akan bermanfaat baik dalam segi keilmuan maupun segi lainnya, manfaat yang diharapkan antara lain :

1. Bagi kecamatan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk meningkatkan kinerja kepala desa dan untuk camat diharapkan menjadi bahan rujukan dalam menerapkan peran dan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam upaya peningkatan pelayanan publik kepada masyarakat terutama dalam konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai agar dapat menindak lanjuti hasil penelitian untuk menetapkan langkah-langkah strategis guna meningkatkan peran kepemimpinan camat dan meningkatkan kinerja kepala desa serta cara-cara untuk memotivasi kepala desa untuk lebih menguasai tugas pokok dan fungsi.
3. Secara teoritis diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

II.2.1 Karakteristik Individu

A. Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi hasil serta kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas. Salah satu faktor yang paling mudah untuk menganalisis atau menilai seseorang adalah melalui karakteristik biografinya, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja yang dihubungkan dengan tingkat produktifitas kerjanya.

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada saat memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya (Thoha, 2011 : 34).

Rivai (2011 : 231) menyatakan bahwa karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap orang sebagai individu memiliki karakteristik yang berbeda. Perbedaan ini menggambarkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara seseorang dengan yang lain.

B. Faktor-faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu, antara lain:

a. Usia

Kamus Umum Bahasa Indonesia (Poerwadarminta : 2007:1351) menyatakan bahwa, .Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan).

Dyne dan Graham (2005: 134) menyatakan bahwa, .pegawai yang berusia lebih tua cenderung lebih mempunyai rasa keterikatan atau komitmen pada organisasi dibandingkan dengan yang berusia muda sehingga meningkatkan loyalitas mereka pada organisasi. Hal ini bukan saja disebabkan karena lebih lama tinggal di organisasi, tetapi dengan usia tuanya tersebut, makin sedikit kesempatan pegawai untuk menemukan organisasi.

Tetapi ada suatu keyakinan yang meluas bahwa produktifitas merosot sejalan dengan makin tuanya usia seseorang, tetapi hal tersebut tidak terbukti, karena banyak orang yang sudah tua tetapi tetap energik. Walau diakui bahwa pada usia muda seseorang lebih produktif dibandingkan ketika usia tua. (Thoah : 2011 : 213).

b. Jenis Kelamin.

Ada pendapat yang mengatakan bahwa ada perbedaan kecil kelamin (pria dan wanita) yang mempengaruhi kinerja, tetapi ada juga pendapat yang mengatakan bahwa tidak ada perbedaan konsisten pria dan wanita dalam memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan,

kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar, yang dalam hal ini ada asumsi bahwa tidak perbedaan yang berarti dalam hal produktifitas antara pria dan wanita (Rivai, 2011: 231-231).

Menurut Robbins (2008:65) menyatakan bahwa bukti menunjukkan bahwa tempat terbaik untuk memulai adalah dengan pengakuan bahwa hanya terdapat sedikit, jika ada, perbedaan penting pria dan wanita yang mempengaruhi kinerja mereka, misalnya tidak terdapat perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam hal kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar.

c. Pendidikan

Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur sistematis yang terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

Berdasarkan Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974, menyatakan bahwa “Pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila”.

Sedangkan pengertian pendidikan sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebut bahwa “Pendidikan adalah usaha sadar untuk

menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang”.

Menurut Hasibuan (2007) Pendidikan adalah suatu indicator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang dalam lingkungan keluarga, pendidikan formal dimulai sejak seseorang memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.

d. Kemampuan

Perihal kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan (*Ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins (2008 : 57-61), ada dua jenis kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental. Ada 7 (tujuh) dimensi yang membentuk kemampuan intelektual, yakni:

- a. Kecerdasan angka adalah kemampuan berhitung dengan cepat dan tepat.
- b. Pemahaman verbal yaitu kemampuan memahami apa yang dibaca atau didengar.

- c. Kecepatan persepsi yaitu kemampuan mengenal kemiripan dan perbedaan visual dengan cepat dan tepat.
 - d. Penalaran induktif adalah kemampuan mengenal suatu urutan logis dalam satu masalah dan pemecahannya.
 - e. Penalaran deduktif yaitu kemampuan menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen.
 - f. Visualisasi ruang yaitu kemampuan membayangkan bagaimana suatu obyek akan tampak seandainya posisi dalam ruang diubah.
 - g. Ingatan adalah berupa kemampuan menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu.
2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan. Kalau kemampuan intelektual berperan besar dalam pekerjaan yang kompleks dengan tuntutan kebutuhan pemrosesan informasi, kemampuan fisik hanya mengandalkan kapabilitas fisik.

e. Masa kerja

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda, hal ini menyebabkan setiap pegawai mempunyai pengalaman dari pekerjaan yang berbeda-beda yang telah dikerjakan berulang-ulang dalam menempuh perjalanan karirnya. Masa kerja yang lama juga akan

membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.

Rivai (2011 : 232) menyatakan bahwa, “ Masa kerja yang lebih lama menunjukkan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain, sehingga sering masa kerja / pengalaman kerja menjadi pertimbangan sebuah perusahaan dalam mencari pekerja”.

Robbins (2008 : 68) menyatakan bahwa, “ Masa kerja, bila dinyatakan sebagai pengalaman kerja, tampaknya menjadi sebuah dasar perkiraan yang baik atas produktifitas karyawan”.

II.2.2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “ *movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Citosudarmo (dalam Sutrisno, 2009 : 116) menyebutkan motivasi adalah pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan dan keinginan orang tersebut.

Menurut Robbins (2008 : 222) menyatakan bahwa, “Motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang idndividu untuk mencapai tujuannya “.

Wexley dan Yukl (dalam As'ad, 2003 : 45), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behaviour is energized and directed*.

Menurut Luthans (dalam Thoha, 2007 : 207) motivasi terdiri dari 3 (tiga) unsur , yakni : Kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*) , dan tujuan (*goals*).

Menurut Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2007 : 142) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena faktor – faktor berikut :

- a. *The Desire to live (keinginan untuk hidup).*
- b. *The Desire to position (keinginan untuk suatu posisi).*
- c. *The Desire to power (keinginan akan kekuasaan).*
- d. *The Desire to Recognition (keinginan akan pengakuan).*

Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer dan peneliti terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang tidak terlepas dari berbagai motif dan sikap yang mendorong seseorang melakukan serangkaian yang disebut kegiatan.

Pemimpin / manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada bawahan/karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya, Walaupun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang, ada faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan.

Apabila ditinjau dari tujuannya, Hasibuan (2007 : 146) menyebutkan motivasi bertujuan untuk :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktifitas karyawan.
3. Mempertahankan kedisiplinan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan keryawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Penelitian ini akan mengungkap seberapa besar intensitas dorongan seorang kepala desa dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi untuk melaksanakan tugas-tugas kepala desa yaitu suatu keadaan atau kondisi yang mendorong dan mengarahkan individu dalam melaksanakan tugasnya secara tekun dan berkelanjutan.

Berdasarkan uraian diatas, maka motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang kepala desa atau sesuatu yang menyebabkan kepala desa mau bekerja untuk mengembangkan diri serta memanfaatkan semua segenap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas lainnya.

b. Teori Motivasi

Dilihat dari pengelompokan teori motivasi, Hasibuan (2007:152) mengelompokkan teori motivasi dalam 3 (tiga) kelompok yaitu :

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*).
2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)
3. Teori Pengukuhan (*Reonforcement Theory*).

1. Teori Kepuasan

Teori ini berpijak atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang.

Teori ini dipelopori oleh Taylor dengan Teori Motivasi Klasik, Maslow dengan Teori Hirarki Kebutuhan, Mc Clelland dengan Teori Motivasi berprestasi, Herberg dengan Teori model dua faktor dan Mc. Gregor dengan Teori X dan Y (Sutrisno, 2009:131).

Teori Motivasi Klasik oleh Taylor (dalam Hasibuan, 2007 :153) menyebutkan bahwa manusia mau bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk barang/uang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar dari teori ini adalah orang akan bekerja dengan giat bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

Teori Hirarki Kebutuhan oleh Maslow menyangkut kebutuhan manusia, dan teori ini digunakan untuk menunjukkan kebutuhan

seseorang yang harus dipenuhi agar individu tersebut termotivasi untuk kerja. Menurut Maslow (dalam Sutrisno, 2009 : 132-134) kebutuhan manusia dapat dikelompokkan dalam 5 (lima) hirarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologik.
2. Kebutuhan rasa aman.
3. Kebutuhan hubungan sosial.
4. Kebutuhan pengakuan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Teori Motivasi berprestasi menurut Mc Clelland (dalam Hasibuan, 2007:162) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Energi tersebut akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong : 1) kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, 2) harapan keberhasilannya, dan 3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi dan membangkitkan energi menurut Mc Celland adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi.
2. Kebutuhan akan Afiliasi.
3. Kebutuhan akan kekuasaan.

Teori model dua factor oleh Herzberg disebut juga Teori Motivasi Higiene. Dua faktor yang dimaksud pada teori ini adalah faktor yang memberi kepuasan dan faktor yang tidak memberi kepuasan.

Teori X dan Y oleh Mc Gregor mengungkapkan dua cara yang dapat dilakukan dalam mendalami perilaku manusia yang terkandung dalam teori X (toeri konvensional) dan teori Y (teori potensial).

Menurut Sutrisno (2009:151) Prinsip Teori X memandang manusia dengan cara mata gelap dan buram yang menganggap manusia itu malas dan tidak suka bekerja kurang bias kerja keras, menghindar dari tanggung jawab, mementingkan diri sendiri, kurang suka menerima perubahan dan suka dituntun dan diawasi pada saat bekerja. Sedangkan teori Y memandang manusia secara optimis karena itu disebut teori potensial, dan teori ini memandang bahwa pada dasarnya manusia rajin, aktif dan mau mencapai prestasi bila kondisi kondusif.

2. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)

Teori ini pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer.

Menurut Sutrisno (2009:154), ada tiga teori motivasi proses yaitu teori harapan, teori keadilan dan teori pengukuhan.

3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan pada hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2007:167) teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu : 1) Pengukuhan positif, yaitu bertambahnya frekuensi perilaku terjadi apabila pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat, 2) pengukuhan negatif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan secara bersyarat.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kinerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Sutrisno (2011:116-120) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern.

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervisi yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status dan tanggung jawab.
6. Peraturan yang fleksibel.

Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja kepala desa dalam penelitian ini merujuk pada teori

motivasi prestasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (dalam Sutrisno, 2011: 128-130).

Menurut teori ini ada 3 (tiga) komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang untuk bekerja yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*).
2. Kebutuhan akan Afiliasi (*need of affiliation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of Power*).

Kebutuhan untuk mencapai sukses atau prestasi yang diukur berdasarkan standard kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan pekerjaan dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan prestasi akan nampak sebagai berikut :

1. Berusaha melakukan cara-cara baru dan kreatif.
2. Mencari umpan balik (*feedback*) tentang perbuatannya.
3. Memilih resiko yang moderat didalam perbuatannya, dengan memilih resiko yang sedang masih ada peluang untuk berprestasi lebih tinggi.
4. mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

Kebutuhan akan afiliasi mengarahkan tingkah laku untuk mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan persahabatan akan tampak sebagai berikut :

1. Lebih memerhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya dari pada tugas-tugas yang ada pada pekerjaannya.

2. Melakukan pekerjaan lebih efektif apabila kerja sama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif.
3. Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
4. Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.

Kebutuhan berkuasa untuk mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini membuat seseorang lebih unggul dari orang lain. Tingkah laku individu yang didorong oleh kebutuhan berkuasa akan tampak sebagai berikut :

1. Berusaha menolong orang lain walaupun pertolongan itu tidak diminta.
2. Sangat aktif menentukan arah kegiatan organisasi tempat berada.
3. Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan prestise.
4. Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

II.2.3. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2011:42).

Menurut Thoha (2010:303), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan ditentukan oleh kepemimpinan di dalam perusahaan / organisasi tersebut. Dimana kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi suatu tantangan, sehingga kepemimpinan merupakan salah satu kunci utama dalam perkembangan suatu perusahaan.

Kepemimpinan sebagai suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan (Robbin, 2008:49).

Kepemimpinan adalah merupakan: “Hubungan yang erat antara seorang dan sekelompok manusia, karena adanya kepentingan bersama, hubungan itu ditandai dengan tingkah laku yang tertuju dan terbimbing daripada manusia yang seorang itu, manusia atau orang ini biasanya disebut yang memimpin atau pemimpin, sedangkan kelompok manusia yang mengikutinya disebut yang “dipimpin”). Selain itu kepemimpinan adalah hubungan dimana di dalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerja sama membagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin. Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh pakar menurut sudut pandang masing-masing. Banyaknya definisi kepemimpinan hampir sama jumlahnya dengan mereka yang mendefinisikannya, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa ada kesamaan di dalam definisi tersebut.

Pemimpin ideal disamping sukses dalam mencapai tujuan atau keinginannya tentunya juga adalah pemimpin yang dapat menciptakan suatu kebaikan dan juga mampu membuat orang-orang yang dipimpinnya merasa nyaman dan aman. Untuk itu seorang pemimpin haruslah memiliki suatu sifat ideal sebagai seorang pemimpin.

Miftah Thoha (2010 : 287-288) merumuskan 4 (empat) sifat umum yang nampaknya mempunyai pengaruh terhadap kepemimpinan organisasi:

1. Kecerdasan, dimana hasil penelitian ini pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Meskipun pemimpin juga tidak bisa melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
2. Kedewasaan dan keluasaan hubungan sosial. Pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktifitas-aktifitas sosial. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
3. Motifasi diri dan dorongan berprestasi. Para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motifasi yang kuat untuk berprestasi.
4. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan. Pemimpin-pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya.

Menurut Rivai (2001:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk

mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Istianto (2009:87) dalam bukunya Manajemen Pemerintahan, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dapat mewakili tentang kepemimpinan, yaitu sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam memimpin sedangkan pemimpin adalah orangnya yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain tersebut mengikuti apa yang diinginkannya. Oleh karena itu pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
2. Kepemimpinan adalah dimana seorang pemimpin harus mampu mengatur dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
3. Kepemimpinan merupakan subjek yang penting di dalam manajemen dan ilmu administrasi karena kepemimpinan terkait dengan hubungan antara atasan dan bawahan di dalam organisasi.
4. Kepemimpinan merupakan proses berorientasi kepada manusia dan dapat diukur dari pengaruhnya terhadap perilaku organisasi.
5. Kepemimpinan pemerintahan adalah sikap, perilaku dan kegiatan pemimpin pemerintahan di pusat dan daerah dalam upaya mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintahan negara.

Dari berbagai pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kepemimpinan merupakan suatu cara seorang pemimpin dalam usahanya untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan fungsi inti dalam proses manajemen.

b. Jenis Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutarto (dalam Sutrisno, 2011: 222) pendekatan perilaku berdasarkan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan. Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari :

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan perintah.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara Membuat Keputusan.
5. Cara mendorong semangat bawahan.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahan.
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain-lain.

Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2011 : 222 - 223), menyatakan adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan persuasive.

Yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.

2. Gaya kepemimpinan refresif.

Yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan ancaman-ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan.

3. Gaya kepemimpinan partisipatif.

Yaitu gaya kepemimpinan dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk secara aktif baik mental, spiritual, fisik maupun materil dalam kiprahnya di organisasi.

4. Gaya kepemimpinan inovatif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu berusaha keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembaharuan disegala bidang.

5. Gaya kepemimpinan investigatif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang selalu melakukan penelitian

6. Gaya kepemimpinan inspektif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang suka melakukan acara-acara yang bersifat protokoler.

7. Gaya kepemimpinan motivatif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan – kebijakan kepada bawahan dengan baik.

8. Gaya kepemimpinan naratif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang banyak bicara dan sedikit bekerja.

9. Gaya kepemimpinan edukatif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan sehingga bawahan memiliki wawasan dan pengalaman yang baik dari hari kehari.

10. Gaya kepemimpinan retroaktif.

Yaitu gaya kepemimpinan yang tidak suka melihat orang lain atau bawahannya maju, apa lagi melebihi dirinya.

Setelah mengetahui berbagai gaya dan tipe kepemimpinan, maka pertanyaan yang akan timbul adalah gaya kepemimpinan manakah yang lebih baik ? Untuk menjawab pertanyaan ini memang sulit, karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik untuk semua situasi..

Oleh karena itu, dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan, kita hendaknya jangan beranggapan bahwa seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan tertentu. Hal ini justru akan memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinnya, tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada, kondisi dan individu dalam organisasinya.

c. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat berjalan dengan baik apabila fungsinya telah terpenuhi, oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah dapat menggunakan

peran yang dimilikinya secara optimal sehingga akan dapat mewujudkan fungsi kepemimpinan dengan kerja sama dari orang-orang yang dipimpinnya.

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Rivai (2005:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan

dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pimpinan, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

4. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan.

5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/ efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Camat adalah pegawai pamong praja yang mengepalai kecamatan, asisten wedana. Istilah camat telah dikenal masyarakat khususnya di Jawa dan Madura sebelum masa penjajahan Belanda.

Pengelompokkan tugas, wewenang dan kewajiban camat , dapat dikelompokkan oleh Widjaja (2003:101) , sebagai berikut :

- a. Tugas Hukum (*judicial justice*).
- b. Departemen (*department duties*).
- c. Tugas Daerah (*local duties*).
- d. Tugas sosial (*social duties*).

Selanjutnya Widjaja (2003:106) menyusun inventarisasi pembidangan tugas pokok camat dalam pembangunan sebagai berikut :

- a. Bidang Pemerintahan.
- b. Bidang Keamanan dan ketertiban wilayah.
- c. Bidang Politik.
- d. Bidang Ekonomi.
- e. Bidang Sosial Budaya.
- f. Bidang Pembangunan Masyarakat Desa.
- g. Bidang Keagrarian.
- h. Bidang Administrasi.

II.2.4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan/pegawai organisasi itu sendiri, untuk itu setiap organisasi akan

terus berusaha untuk meningkatkan karyawan/pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disisi lain, kemampuan pemimpin organisasi dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan/pegawai mempengaruhi kinerja.

Pengertian Kinerja menurut Siswanto (2002 : 235) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya Rivai (2011 : 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Pengertian kinerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli manajemen dalam (Tika, 2006 : 121) antara lain sebagai berikut:

1. Prawiro Suntuoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.
2. Handoko mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut, penulis mengambil kesimpulan tentang definisi dari kinerja seseorang pegawai adalah sebagai hasil pekerjaan atau kegiatan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Bahkan ada yang melihat kinerja dengan memberikan penekanan kepada nilai efisien, yang diartikan sebagai rasio output dan input, sedang pengukuran efisien menggantikan penentuan outcome tersebut. Selain efisiensi, produktifitas juga dikaitkan dengan kualitas output yang diukur berdasarkan beberapa standar yang ditentukan sebelumnya .

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Poerwadarminta : 2007 : 598) diartikan kinerja sebagai sesuatu yang dapat dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, dimana dilaksanakan atas tugas dan tanggung jawabnya masing-masing sesuai dengan keahliannya untuk bersama-sama memajukan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum serta etika di dalam pelaksanaannya.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Kegunaan Penilaian kinerja sebagaimana disebutkan Mathis dan Jackson (2006 : 381) adalah untuk pengembangan potensi individu. Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila hal itu terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri.

Hasil penilaian kinerja terhadap pegawai dapat digunakan untuk mengambil keputusan mempromosikan pegawai yang berprestasi baik, dan demosi untuk pegawai yang berprestasi jelek.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul sebagai pemimpin di desanya masing-masing memiliki kinerja berbeda-beda, Byar dan Rue (dalam Sutrisno 2009:151) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor – faktor individu dimaksud adalah : 1) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas; 2) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas; 3) *Role/Task Perception* yaitu segala perilaku dan aktifitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan factor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : 1) Kondisi fisik; 2) peralatan; 3) waktu; 4) material; 5) pendidikan; 6) supervise; 7) desain organisasi; 8) pelatihan dan 9) keberuntungan.

Menurut Robbins (2008), tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kepada faktor-faktor yaitu : kemampuan yang dimiliki pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam seorang pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi demikian juga sebaliknya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Indikator kinerja adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Tanggun jawab
4. Waktu yang dibutuhkan
5. Kerjasama
6. Ketaatan

Menurut Simanjuntak (2005) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain: 1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Ketrampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim

kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertainya diantaranya :

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge* dan *skill*) artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas.

B. Penelitian Terdahulu

Sitorus (2009), melakukan penelitian dengan judul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kabupaten Toba Samosir Propinsi Sumatera Utara“. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang ada di Kabupaten Toba Samosir sebanyak 192 kepala desa. Penentuan sampel dengan menggunakan Teknik *Probability Sampling*. Dan jumlah sampel sebanyak 66 responden.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan data primer melalui penyebaran kuisisioner dan wawancara, Metode analisis data yang dipakai pada penelitian tersebut dengan menggunakan Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak pendidikan, pelatihan dan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Toba Samosir Propinsi Sumatera Utara, sedangkan secara parsial pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kabupaten Toba Samosir Propinsi Sumatera Utara.

Nainggolan (2011), melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Pemimpin Redaksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Wartawan pada PT Harian Batam Pos Di Batam”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh wartawan tetap selain dewan redaksi yang bekerja di PT Harian Batam Pos di Kota Batam sampai dengan Maret 2011 yang berjumlah 34 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan *total sampling* atau sensus yang berarti jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 34 responden.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisisioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian tersebut dengan menggunakan metode Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak

karakteristik individu, gaya kepemimpinan pemimpin redaksi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja wartawan pada PT. Harian Batam Pos di Kota Batam, sedangkan secara parsial masing-masing variabel bebas, karakteristik individu, gaya kepemimpinan pemimpin redaksi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja wartawan, tetapi variabel kompensasi berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja wartawan PT. Harian Batam Pos di Batam.

Nadapdap, (2012), melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia”. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai yang bekerja pada Biro Rektor di Universitas Methodist Indonesia di Medan yang berjumlah 62 orang. Penentuan sampel dengan menggunakan *Total Sampling* dengan jumlah sample yaitu 62 responden.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang dipakai pada penelitian tersebut dengan menggunakan metode Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Methodist Indonesia, dan secara parsial kemampuan kerja lebih dominan dari pada motivasi kerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti teliti adalah variabel terikat (Y) yang dipakai adalah kinerja, persamaan lainnya adalah Sitorus dan Nadapdap (Motivasi kerja) dan Nainggolan (Pengaruh Karakteristik Individu , Gaya Kepemimpinan) dan peneliti menetapkan sebagai variabel bebas

yang diteliti. Sedangkan perbedaan yang ada terletak pada variabel bebas lainnya, dan lokasi penelitian.

Untuk lebih jelasnya perbedaan dan persamaan para peneliti dapat dilihat dari

Tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Perbedaan dan persamaan Penelitian

No	PERBEDAAN	PENELITIAN RISMA SITORUS	PENELITIAN WILLY NAINGGOLAN	PENELITIAN KRISTANTY MARINA NATALIA NADAPDAP	PENELITIAN SUWADI
1.	Judul penelitian	Analisis factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kabupaten Toba Samosir Propinsi Sumatera Utara.	Pengaruh Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Pemimpin Redaksi dan Kompensasi terhadap Kinerja Wartawan pada PT Harian Batam Pos Di Batam	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia	Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Dolok Masihul
2.	Lokasi Penelitian	Kabupaten Toba Samosir Propinsi Sumatera Utara	PT Harian Batam Pos Di Batam	Universitas Methodist Indonesia Medan	Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai
3.	Variabel bebas	pendidikan, pelatihan, motivasi, pengalaman kerja	Karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Pemimpin Redaksi, Kompensasi	Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja	Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Camat
4.	Variabel terikat	Kinerja Kepala Desa di Kabupaten Toba Samosir	Kinerja wartawan PT. Batam Pos Batam	Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia Medan	Kinerja kepala Desa di Kecamatan Dolok Masihul
5.	Tehnik Sampling	<i>Probability Sampling</i>	<i>Total Sampling</i>	Sensus	Sensus
6.	Tehnik Analisi Data	Analisis Deskriptif dan Analisis Linier Berganda	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber : Sitorus (2009), Nainggolan (2011), Nadapdap (2012), dan Suwadi (2012).

B. Kerangka Berfikir

Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya tidak terlepas dari dukungan sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, setiap pegawai yang terlibat di dalam suatu organisasi harus mampu menunjukkan kinerja yang terbaik.

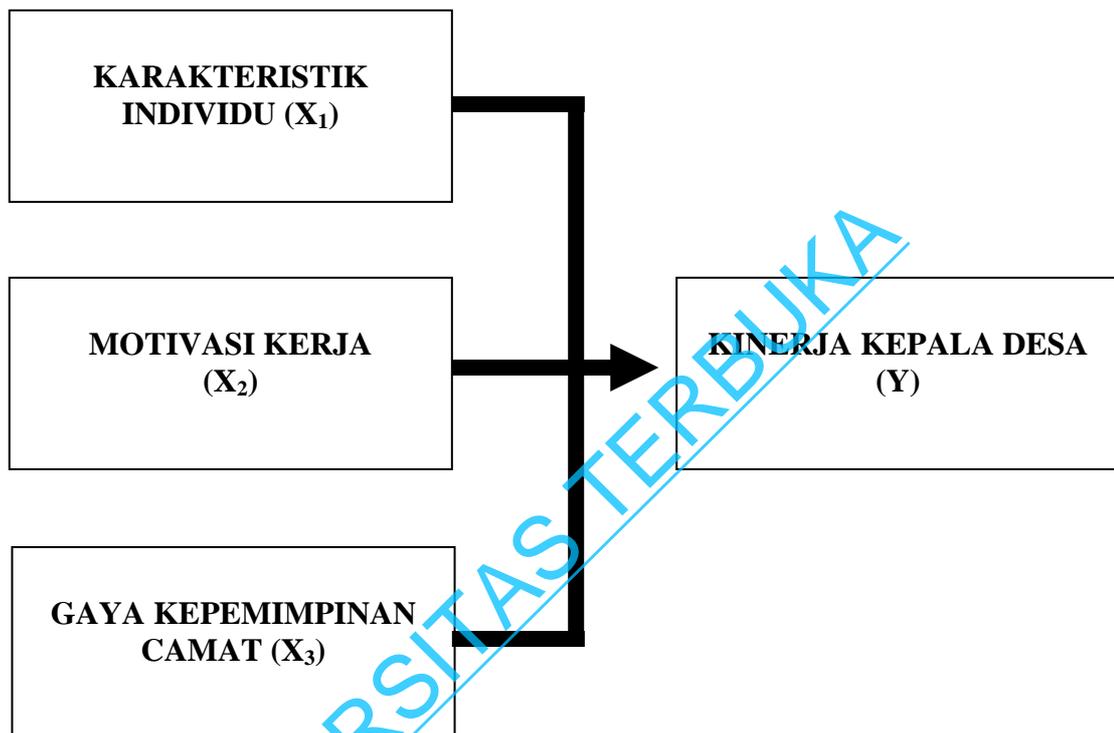
Robin (2008 : 321) Evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan, salah satunya adalah membantu manajemen membuat keputusan sumber daya manusia secara umum, evaluasi menyediakan masukan berbagai keputusan penting diantaranya, promosi, pemutusan hubungan kerja, untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Rivai (2011 : 39) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari pengertian di atas maka kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu proses penilaian kinerja pegawai yang disebut dengan istilah *performance appraisal*. Karakteristik pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi berbeda-beda sesuai dengan perilaku yang dimiliki pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan kajian teoritik dari variabel penelitian diatas yaitu, variabel karakteristik individu (yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan dan

masa kerja), motivasi kerja, gaya kepemimpinan camat dan kinerja kepala desa, maka kerangka berfikir yang digunakan pada penelitian ini dapat digambarkan berikut ini :



Gambar 1 : Kerangka berfikir

1. Pengaruh Karakteristik Individu Kepala desa dengan Kinerja Kepala Desa

Kinerja kepala desa tergantung dari karakteristik individu kepala desa itu sendiri, individu dan organisasi memiliki karakteristik tertentu yang saling menyesuaikan, latar belakang individu dapat menjadikan ciri-ciri tertentu pada setiap individu. Ciri-ciri ini ini menjadi gambaran individu dalam organisasi. Robbins (2008:63) menyatakan bahwa, “

Karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja “. Karakteristik individu seperti usia yang cukup matang dan dewasa akan membawa dampak pada kinerja yang lebih baik, tingkat pendidikan kepala desa dan pelatihan yang telah dijalani juga akan berpengaruh terhadap kinerja kepala desa, yang tak kalah penting kemampuan yang dimiliki kepala desa yaitu kemampuan intelegensia maupun kemampuan fisik sangat mendukung kinerja kepala desa dalam menjalankan tugas pemerintahan, tugas kemasyarakatan dan tugas dibidang pembangunan serta tugas-tugas lainnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Desa dengan Kinerja Kepala Desa.

Kinerja kepala desa erat kaitannya dengan keberhasilan pelayanan dalam tugas pemerintahan, kemasyarakatan dan pembangunan yang telah ditetapkan. kepala desa sebagai pelaku utama diharapkan untuk lebih meningkatkan prestasi kerjanya dengan memotivasi dirinya untuk lebih berprestasi dan penguasaan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala desa. Motivasi kerja merupakan keinginan yang kuat yang terdapat pada seorang kepala desa atau sesuatu yang menyebabkan kepala desa mau bekerja untuk mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energi dan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Berdasarkan analisa diatas diduga bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kinerja kepala desa. Maka semakin tinggi motivasi kerja seorang kepala desa maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, dan dengan demikian tujuan Pelayanan dalam hal tugas

pemerintahan dan tugas-tugas lainnya yang telah ditetapkan akan dapat tercapai secara maksimal.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Camat dengan Kinerja Kepala Desa .

Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota. Camat diangkat oleh bupati atau walikota atas usul sekretaris daerah kabupaten atau kota terhadap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Tugas camat adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh bupati sesuai karakteristik wilayah kebutuhan daerah dan menyelenggarakan kegiatan pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan, Seorang camat membawahi lurah, namun tidak bagi kepala desa. kepemimpinan camat memainkan peranan yang cukup dominan dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja kepala desa baik pada tingkat individu, kelompok dan pada suatu organisasi pemerintah desa.

Diduga kepemimpinan camat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa, semakin optimal kepemimpinan camat dalam mengarahkan, membimbing dan membina kepala desa maka kinerja kepala desa akan semakin baik dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

4. Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat dengan Kinerja Kepala Desa .

Berdasarkan analisis variabel-variabel bebas diatas yaitu Karakteristik individu , motivasi kerja , dan gaya kepemimpinan camat , diduga terdapat hubungan terhadap kinerja kepala desa, semakin berkualitas karakteristik individu, semakin tinggi motivasi kerja dan semakin optimal gaya kepemimpinan camat maka kinerja kepala desa akan semakin meningkat pula.

C. Hipotesis Penelitian

Setelah mempelajari landasan teoritis dan kerangka berfikir sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dibuat suatu hipotesis penelitian sebagai berikut Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka berpikir di atas dihipotesiskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Camat secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul.
2. Karakteristik Individu secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul.
3. Motivasi Kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul.

4. Gaya Kepemimpinan Camat secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul.

D. Defenisi Konsep dan Operasional.

Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang akan diteliti yaitu Variabel karakteristik individu , Variabel motivasi kerja , Variabel gaya kepemimpinan camat , yang disebut variabel bebas dan variabel kinerja kepala desa sebagai variabel terikat.

Adapun defenisi konseptual dan operasional variabel penelitian adalah :

1. Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seorang kepala desa yang membedakannya dengan kepala desa lain. Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel karakteristik individu dalam penelitian ini merujuk pada teori yang disampaikan Mathiue & zajac (2002;124) yang menyatakan bahwa karateristik personal (individu) mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa dan kepribadian.
2. Motivasi kerja kepala desa adalah keinginan yang terdapat pada seorang kepala desa atau sesuatu yang menyebabkan kepala desa mau bekerja untuk mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan dan melayani tugas-tugas kepala desa.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja kepala desa dalam penelitian ini merujuk pada teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland (dalam Sutrisno, 2011: 128-130).

Menurut teori ini ada 3 (tiga) komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi seseorang untuk bekerja yaitu :

1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*).
 2. Kebutuhan akan Afiliasi (*need of affiliation*).
 3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of Power*).
3. Gaya kepemimpinan camat adalah cara-cara camat memimpin, sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan camat dalam penelitian ini merujuk pada pendapat Tohardi (dalam Sutrisno, 2011: 222-223), menyatakan adapun gaya kepemimpinan yang ada, yaitu :
1. Gaya kepemimpinan persuasive.
 2. Gaya kepemimpinan refresif.
 3. Gaya kepemimpinan partisipatif.
 4. Gaya kepemimpinan inovatif.
 5. Gaya kepemimpinan investigatif.
 6. Gaya kepemimpinan inspektif.
 7. Gaya kepemimpinan motivatif.
 8. Gaya kepemimpinan naratif.
 9. Gaya kepemimpinan edukatif.
 10. Gaya kepemimpinan retrogatif.
4. Kinerja kepala desa adalah suatu kemampuan atau hasil kerja nyata yang telah dicapai seseorang kepala desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya

sesuai dengan apa yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja kepala desa dalam penelitian ini menurut Mathis dan Jackson (2002:67) yang menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan tersebut memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk :

- a. Kuantitas kerja.
- b. Kualitas kerja.
- c. Pemanfaatan waktu.
- d. Tingkat kehadiran.
- c. Kerja sama.

Secara keseluruhan variabel, defenisi variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan disajikan pada Tabel 2.2. berikut :

Tabel 2.2
Operasionalisasi : Variabel , Defenisi, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Karakteristik Individu (X_1)	Ciri-ciri khusus, sifat-Sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki yang membeda kannya dengan orang lain	1. pendidikan formal 2. Pendidikan informal 3. Kemampuan fisik 4. kemampuan Intelektual 5. Masa kerja 6. Pengalaman kerja	Interval

Lanjutan

Tabel 2.2.

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₂)	Keinginan yang terdapat pada seorang kepala desa atau sesuatu yang menyebabkan Kepala Desa mau bekerja untuk mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan dan melayani tugas-tugas kepala desa.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cara baru dan Kreatif 2. Menanggung resiko 3. Memanfaatkan peluang 4. Kerja Sama 5. Tanggung Jawab 6. Semangat kerja 7. Kemauan 8. Program Kerja 9. Jabatan/prestise 	Ordinal
Gaya Kepemimpinan (X ₃)	Cara-cara camat memimpin, sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang unik dan khas sehingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengajak / berpartisipasi 2. Melibatkan dalam kegiatan 3. Penekanan 4. pemberian sanksi 5. Menerima usul 6. Menerima Saran 7. Komunikasi 8. Hubungan yang baik 9. Kunjungan jika ada masalah 10. membantu penyelesaian Konflik di desa 11. Kunjungan kedesa-desa 12. Mengadakan kegiatan 13. Pemberian penghargaan 14. Pemberian Apresiasi 15. Membimbing kepala desa 16. Mengarahkan kepala desa 	Ordinal
Kinerja Kepala Desa (Y)	kemampuan atau hasil kerja nyata yang telah dicapai seseorang kepala desa dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan apa yang telah ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab. 2. Disiplin 3. Kerja sama dengan bawahan 4. Kerja sama dengan sesama kepala desa 5. Kerja sama dengan atasan 6. Inisiatif 7. Kejujuran 8. Keputusan cepat 9. Keputusan tepat 10. Menyelesaikan tugas 	Ordinal

Sumber : Mathiue dan zajac (2002), Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan 2007 : 142), Rivai (2002:122), Mathis dan Jackson (2002).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain Penelitian adalah sebuah rancangan tentang bentuk hubungan antara variabel yang diteliti sehingga dapat memberikan suatu gambaran untuk menjawab pertanyaan atau menguji hipotesis penelitian. Menurut Mansoer (2006:139) desain penelitian adalah rancangan umum tentang metode-metode dan prosedur-prosedur untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi yang dibutuhkan. Hal ini menjelaskan bahwa suatu penelitian diharapkan dapat memenuhi tahapan dan metode yang tepat sesuai dengan variabel yang ingin diungkap.

Lokasi penelitian adalah di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai. Rancangan penelitian yang akan digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai ” Analisis pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai ”.

Tipe penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei, karena penelitian ini bermaksud menjelaskan pengaruh / hubungan antara variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas yaitu karakteristik individu, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan camat, dan satu variabel terikat yaitu kinerja kepala desa sebagai variabel.

B. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Hasan (2002:58) adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang akan diteliti. Sebagai populasi dalam penelitian ini adalah kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul sedangkan lurah tidak termasuk sebagai populasi penelitian.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2006 : 131) selanjutnya Hasan (2002:58) mengemukakan sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi yang memiliki karakteristik sebagai berikut : usia, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan dan masa kerja.

Sampel penelitian ini sebanyak 27 responden. Jumlah ini dianggap representatif sebagaimana pendapat Isaaq dan Michael (dalam sugiyono, 2009: 71), bahwa apabila $n = 27$ dengan taraf kesalahan 1% maka jumlah sampel yang digunakan minimal 27 dianggap representatif, semua populasi dijadikan sampel.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berbentuk kuisisioner.

Kuisisioner disusun dan dikembangkan berdasarkan deskripsi teori yang ada melalui butir – butir pertanyaan mengenai karakteristik responden dan pernyataan

tentang variabel yang akan diteliti. Untuk mengungkap variabel yang akan diteliti, kuisioner disusun dan disesuaikan dengan sub variabel penelitian serta indikator variabel yang ditetapkan berdasarkan konsep teori sehingga jumlah pernyataan dalam kuisioner sesuai dengan jumlah indikator variabel yang ada.

Untuk memperoleh data tentang variabel karakteristik individu, motivasi kerja, gaya kepemimpinan camat dan kinerja kepala desa melalui kuisioner peneliti menggunakan skala pengukuran interval dan skala pengukuran ordinal.

Alternatif jawaban yang tersedia dengan menggunakan skala pengukuran interval dan skala pengukuran ordinal yaitu dengan menggunakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- | | |
|---|----------------|
| a. Pilihan Alternatif 1 : Sangat Setuju | diberi skor 5, |
| b. Pilihan Alternatif 2 : Setuju | diberi skor 4, |
| c. Pilihan Alternatif 3 : Ragu-ragu | diberi skor 3, |
| d. Pilihan Alternatif 4 : Tidak setuju | diberi skor 2, |
| e. Pilihan Alternatif 5 : Sangat Tidak Setuju | diberi skor 1, |

D. Prosedur Pengumpulan Data

1. Pengumpulan Data Primer

Pengumpulan Data Primer dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuisioner yang telah disiapkan untuk seluruh responden (Kepala Desa) di Kecamatan Dolok Masihul.

2. Pengumpulan Data Sekunder

Pengumpulan Data Sekunder dalam penelitian ini dilakukan melalui

lembaga atau instansi terkait seperti melalui Kantor BPS, Kantor Bupati, Kantor Camat dan Kantor Desa, dengan mencatat data-data yang sudah terdokumen dalam laporan, papan data dan lain-lain.

E. Metode Analisis Data

Analisis data dipergunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul.

Menurut Arikunto (2006:147) kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Untuk menganalisis masalah penelitian ini digunakan analisis deskriptif penelitian dan metode analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data dengan menggunakan program *Statistical Package for the social science (SPSS)*.

a. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif dilakukan untuk menganalisis data penelitian dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisa dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi (sugiyono, 2008:244). Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif sehingga dapat diperoleh

gambaran yang sebenarnya mengenai variabel penelitian berdasarkan data.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi Linier Berganda pada hipotesis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul.

Suatu instrumen dapat dikatakan baik apabila telah memenuhi dua persyaratan, yaitu valid dan reliabel. Berikut ini adalah pembahasan tentang uji validitas dan reliabilitas dari instrumen-instrumen yang ada:

1. Uji Validitas

Valid tidaknya suatu item instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment Pearson* dengan level signifikansi 5% dengan nilai kritisnya, dimana r dapat digunakan rumus (Arikunto, 2006:170)

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi pengaruh product moment

N = banyaknya sampel atau banyaknya responden

X = skor masing-masing item pernyataan

Y = Total skor item item – item pernyataan

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Arikunto (2006:178) menyatakan bahwa realibilitas menunjuk pada tingkat keterandalan suatu butir insturmen. Instrumen yang dapat dipercaya (*realible*) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga dapat diandalkan.

Pengujian reliabilitas instrumen ini digunakan dengan program SPSS dengan menggunakan rumus *Cranbach's Alpha* (Umar, 2003:106) yaitu :

$$r_i = \left(\frac{K}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_1^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Menurut Sunyoto (2008:68) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cranbach's Alpha* > 0,70, untuk melihat hasil uji realibilitas yang dilakukan, digunakan syarat pengambilan keputusan sebagai berikut : mb

1. Jika nilai *Cranbach's Alpha* < nilai *squared multiple correlation*, maka instrumen tersebut adalah realibel.
2. jika nilai *Cranbach's Alpha* > nilai *squared multiple correlation*, maka instrumen tersebut adalah tidak realibel.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Persyaratan (asumsi klasik) yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji multiolineritas, uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas karakteristik individu. Data variabel bebas motivasi kerja, variabel bebas gaya kepemimpinan camat serta data variabel terikat kinerja kepala desa pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Uji Normalitas ini menggunakan Program SPSS dengan uji *kolmogorov-smirov*.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2008:84).

b. Uji Multi linearitas

Uji Multi linearitas ini diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas, dimana akan diukur tingkat pengaruh antar variabel bebas karakteristik individu, data variabel bebas motivasi kerja, variabel bebas gaya kepemimpinan camat.

Persamaan regresi yang baik apabila tidak terjadi multi linearitas antar variabel bebas. Dalam menentukan ada tidaknya multi linearitas dapat digunakan dengan membandingkan : 1) nilai *tolerance*, (a) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik, 2) nilai *variance inflation factor (VIF)* adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008 : 82).) bahwa :

- 1) Variabel bebas mengalami multi linearitas jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$.
- 2) Tidak mengalami multi linearitas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$.

Kemudian untuk melihat ada tidaknya multi linearitas antar variabel bebas dapat diukur dengan membandingkan tingkat toleransi variansnya $0,10 = 10\%$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas menguji data variabel bebas karakteristik individu (X_1), Data variabel bebas motivasi kerja (X_2), Variabel bebas gaya kepemimpinan camat (X_3) serta variabel terikat kinerja kepala desa (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah nilai residualnya mempunyai varians yang berbeda.

uji heteroskedastisitas dianalisis dengan program out put SPSS melalui scatterplot antara Z prediction (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scateplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Sunyoto 2008:83), pada persamaan regresi yang baik bila tidak terjadi uji heteroskedastisitas.

4. Uji Hipotesis

Penelitian ini membahas bagaimana karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Sugiyono (2006:243), Analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$

UNIVERSITAS TERBUKA

Keterangan : Y = Kinerja Kepala Desa

a = Konstanta

X_1 = Karakteristik Individu

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan Camat

$b_{1,2,3}$ = Koefisien regresi

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisa regresi, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan. Untuk melihat kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi berganda (R^2).

Jika R^2 semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat, sebaliknya jika R^2 semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

b. Uji Secara Bersama (Uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan Camat (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja kepala desa (Y).

Uji F disimpulkan dengan :

1) $H_0 : b_1 , b_2 = 0$; apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{table}$

H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{table}$

2) $H_a : b_1 , b_2 \neq 0$; apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{table}$

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{table}$

c. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja kepala desa, variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala desa, variabel gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa.

Uji t disimpulkan dengan :

1) $H_0 : b_1 = 0$; apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

2) $H_a : b_1 \neq 0$; apabila terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

UNIVERSITAS TERBUKA

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kecamatan Dolok Masihul

Kecamatan Dolok Masihul pada mulanya sejak tahun \pm 1945 s/d 1963 adalah Kewedanaan Bedagai, yang mana kepala pemerintahannya hanya disebut Asisten Wedana, setelah kewedanaan dihapus pada tahun 1963, maka Pemerintah Wilayah Kecamatan Dolok Masihul langsung dibawah oleh Bupati KDH Tk-II Deli Serdang yang mana pada saat ini Kecamatan Dolok Masihul diwilayah Kabupaten Serdang Bedagai yang baru dimekarkan sesuai dengan Undang-undang Nomor : 36 tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Serdang Bedagai di Propinsi Sumatera Utara dan selanjutnya Kecamatan Dolok Masihul dimekarkan menjadi 2 (dua) Kecamatan yakni : Kecamatan Dolok Masihul dan Kecamatan Serba Jadi sesuai dengan Perda No. 6 tahun 2006, tanggal 17 Oktober 2006 tentang perubahan Nomen Klatur Kecamatan Bangun Purba menjadi Kecamatan Silindak dan Kecamatan Galang menjadi Kecamatan Serba Jadi .

Sejak terbentuknya pemerintahan dengan ibu kota kecamatan, Kecamatan Dolok Masihul di pimpin oleh Asisten Wedana, camat kepala wilayah silih berganti sebagai berikut ini :

- | | | |
|----|-----------------|-------------|
| 1. | Ngaliman | 1945 - 1952 |
| 2. | Osmar Siahaan | 1952 – 1954 |
| 3. | Abdul Kadir Nst | 1955 – 1960 |
| 4. | Saiman Sinaga | 1960 – 1964 |

5.	Gailam Sipayung	1964 – 1965
6.	Yahya Silitonga	1965 – 1974
7.	Mozart Hutabarat	1974 – 1975
8.	Karim Girsang	1975 – 1980
9.	M.D. Taram Sinaga BA	1980 – 1981
10.	Drs. Laut Manurung	1981 – 1985
11.	Drs.M Lumban Gaol	1985 – 1991
12.	Drs. G. Manuntun Sagala	1991 – 1995
13.	Drs. SJ. Sagala	1995 – 1999
14.	Drs. Agus Salim MR	1999 – 2000
15.	Drs. M.Zein	2000 – 2002
16.	Drs. Suryana Res M.Si	2002 – 2004
17.	Drs. Herianto	2004 – 2006
18.	Drs. Parlin	2006 – 2008
19.	Drs. Fajar Simbolon	2008 – 2011
20.	Drs. Dimas Kurnianto	2011 s.d saat ini

Demikianlah sejarah singkat mengenai Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai sebagai Tanah Bertuah dan Negeri Beradat.

Letak dan Geografis Batas Wilayah/Luas

Dolok Masihul sebagai Ibu Kota Kecamatan Dolok Masihul yang letak geografisnya berbatas dengan :

- Sebelah Utara dengan Kecamatan Sei Rampah
- Sebelah Selatan dengan Kecamatan Bintang Bayu
- Sebelah Timur dengan Kecamatan Tebing Tinggi
- Sebelah Barat dengan Kecamatan Serba Jadi

Jarak Ibu Kota Kecamatan Dolok Masihul dengan Ibu kota Kabupaten Serdang Bedagai yaitu \pm 22 KM yang mana wilayah Kecamatan Dolok Masihul terletak \pm 200 M dari permukaan laut.

Luas Wilayah Kecamatan Dolok Masihul : $\pm 15,90$ KM

Kecamatan Dolok Masihul terdiri dari 27 Desa 1 Kelurahan.

Kependudukan

Jumlah Penduduk Kecamatan Dolok Masihul sampai dengan Bulan Maret 2012 sebanyak 49.323 jiwa dengan perincian laki-laki 25.249 jiwa, perempuan 24.074 jiwa dengan jumlah kepala keluarga 13.432 keluarga.

Pertumbuhan penduduk rata-rata 5,35 % pertahun dan kepadatan penduduk rata-rata 152 jiwa/KM. Kecamatan Dolok Masihul terdiri dari berbagai macam suku dan berbaur menjadi satu dalam kehidupan masyarakat. Ada berbagai suku bangsa antara lain :

a. Suku Melayu	:	3.748 jiwa
b. Suku Batak Toba	:	8.868 Jiwa
c. Suku Batak Karo	:	516 Jiwa
d. Suku Mandailing	:	1.621 Jiwa
e. Suku Bantan	:	211 Jiwa
f. Suku Banjar	:	87 Jiwa
g. Suku Jawa	:	32.517 Jiwa
h. Suku Minang	:	263 Jiwa
i. Suku Tionghoa	:	285 Jiwa
j. Suku Nias	:	91 Jiwa

Tipe Desa

Jumlah Desa di Kecamatan Dolok Masihul ada 27 desa dan 1 kelurahan terdiri atas beberapa tipe desa sebagai berikut :

a. Desa Persawahan	=	16 Desa
b. Desa Perladangan/Perkebunan Rakyat	=	14 Desa
c. Desa Perkebunan BUMN	=	3 Desa
d. Desa Perkebunan Swasta Asing	=	3 Desa
e. Desa Perkebunan Swasta	=	1 Desa

Mata Pencaharian Penduduk Kecamatan Dolok Masihul terdiri dari :

- Tani	: 66,90 %
- Dagang	: 5,00 %
- Pegawai Negeri	: 1,40 %
- Karyawan	: 20,00 %
- Buruh Harian Lepas	: 6,62 %

Dari segi Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat Kecamatan Dolok Masihul merupakan wilayah yang majemuk, baik suku (etnis), agama maupun tingkat pendidikan. Walaupun demikian masyarakat Kecamatan Dolok Masihul selalu terbuka terhadap pembaharuan pembangunan yang bersifat positif.

Visi , misi, tujuan dan sasaran Kecamatan Dolok Masihul

a. Visi

Visi Kecamatan Dolok Masihul adalah "Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Pemerintah, Pembangunan dan Kemasyarakatan di Kecamatan Dolok Masihul"

1. Terwujudnya mengandung arti terlaksananya, tercapainya sasaran yang diinginkan.
2. Pelayanan Prima adalah pelayanan terbaik yang diberikan sesuai standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan.
3. Pelayanan Prima di bidang pemerintah adalah pelayanan terbaik dibidang pemerintahan yang diberikan sesuai standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan.
4. Pelayanan Prima di bidang pembangunan adalah pelayanan terbaik di bidang pembangunan yang diberikan sesuai standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan.

5. Pelayanan Prima di bidang kemasyarakatan adalah pelayanan terbaik di bidang kemasyarakatan yang diberikan sesuai standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan.

b. Misi

Untuk menuju visi ditetapkan sejumlah misi dari Pemerintah Kecamatan Dolok Masihul yaitu :

1. Meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik.
2. Meningkatkan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
3. Meningkatkan pemeliharaan fasilitas dan prasarana pelayanan umum.
4. Meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan desa.

c. Tujuan

Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 sampai dengan 5 tahunan. Tujuan ditetapkan dengan mengacu kepada pernyataan visi dan misi serta didasarkan pada isu-isu dengan analisis strategik.

Tujuan yang ditetapkan oleh Kecamatan Dolok Masihul adalah :

- a. Meningkatkan pemahaman tugas pokok dan fungsi aparat.
- b. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur di segala bidang kearah profesional.
- c. Mewujudkan perangkat pelayanan administrasi terhadap masyarakat.
- d. Meningkatkan peranan serta masyarakat dalam pembangunan di wilayah kerja Kecamatan Dolok Masihul.

- e. Meningkatkan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan pembangunan di Kecamatan Dolok Masihul.
- f. Meningkatkan kinerja aparatur pemerintah desa.

d. Sasaran

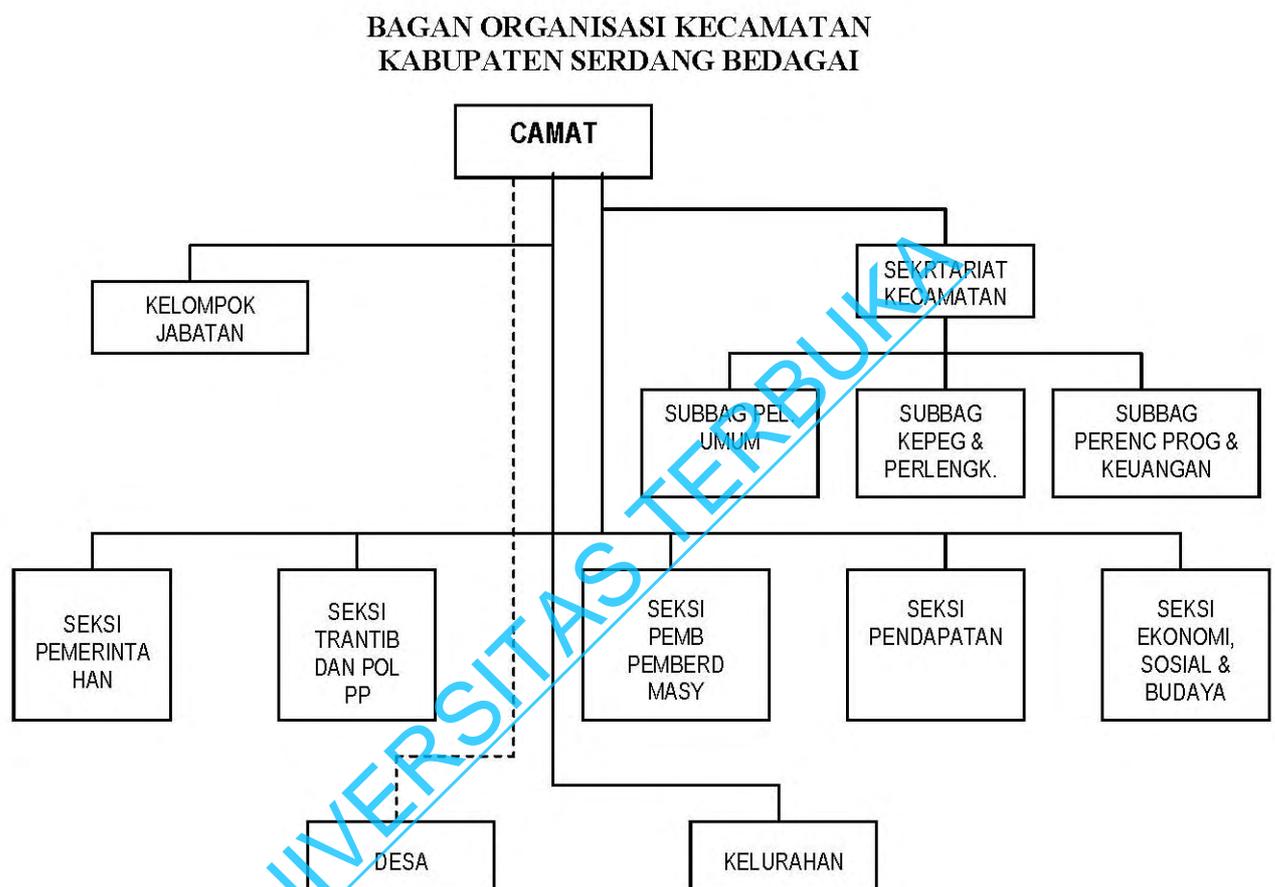
Sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan. Dalam sasaran dirancang pula indikator sasaran. Yang dimaksud dengan indikator sasaran adalah ukuran tingkat keberhasilan pencapaian sasaran untuk diwujudkan pada tahun yang bersangkutan.

Sasaran-sasaran yang akan dicapai oleh Kecamatan Dolok Masihul adalah :

- a. Meningkatnya kerjasama secara terpadu antara unit kerja.
- b. Meningkat dan bertambahnya sarana dan prasarana perkantoran.
- c. Meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan pemerintah desa dan Kantor Camat Dolok Masihul.
- d. Terciptanya pelayanan prima di Kantor Camat Dolok Masihul.
- e. Terciptanya aparatur yang profesional, disiplin, berkinerja tinggi dan dapat bekerja secara efisien dan akuntabel di depan publik.
- f. Terciptanya rasa kebersamaan dan kekeluargaan diantara sesama PNS di Lingkungan Kantor Camat Dolok Masihul.
- g. Bertambahnya peran serta masyarakat dalam kegiatan gotong royong dan penyediaan sarana-sarana yang merupakan hasil swadaya masyarakat.

e. Struktur Organisasi Kecamatan

Struktur Organisasi Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi Kecamatan

Sumber : Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai No. 30 Tahun 2007

Keterangan :

Garis Hubungan Operasional : _____

Garis Hubungan Koordinasi dan Fasilitasi : - - - - -

f. Kedudukan, Tugas Dan Wewenang Camat

1. Kedudukan Camat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 pasal 14 Kedudukan Camat yaitu :

1. Kecamatan organisasi perangkat daerah kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis ke wilayahan dengan wilayah tertentu di pimpin oleh camat.
2. Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui sekretaris daerah.
3. Kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintahan lainnya karena penyelenggaraan tugas instansi pemerintah lainnya di kecamatan harus berada dalam koordinasi camat.

2. Tugas Camat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2008 pasal 15 ayat (1) camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yaitu :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan trantibum.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa/kelurahan.
7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa/kelurahan.

Secara formal tugas camat dalam pelayanan masyarakat maupun kegiatan pemberdayaan masyarakat meliputi :

- a. Tugas camat dalam melaksanakan pelayanan masyarakat.
 - Melakukan perencanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan.
 - Melakukan percepatan pencapaian standart pelayanan minimal diwilayahnya.
 - Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di kecamatan.
 - Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan.
 - Melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada masyarakat diwilayah kecamatan kepada bupati/walikota.
- b. Tugas camat dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat meliputi :
 - Mendorong partisipasi masyarakat untuk ikut serta dalam perencanaan pembangunan lingkup kecamatan dalam forum musyawarah perencanaan pembangunan desa/kelurahan dan kecamatan.
 - Melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap keseluruhan baik pemerintah maupun swasta yang mempunyai program kerja dan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kerja kecamatan.
 - Melakukan evaluasi terhadap berbagai kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah kecamatan baik yang dilakukan oleh unit kerja atau pemerintah maupun swasta.

- Melakukan tugas-tugas lain dibidang pemberdayaan masyarakat sesuai dengan peraturan perundangan dan.
- Melaporkan pelaksanaan tugas pemberdayaan masyarakat diwilayah kerja kecamatan kepada bupati/walikota dengan tembusan kepada satuan kerja perangkat daerah yang membidangi urusan pemberdayaan masyarakat.

c. Wewenang Camat

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2008, pasal 15 ayat (2), camat melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah yang meliputi aspek :

1. Perizinan.
2. Rekomendasi.
3. Koordinasi.
4. Pembinaan.
5. Pengawasan.
6. Fasilitas.
7. Penetapan.
8. Penyelenggaraan, dan
9. Kewenangan lain yang dilimpahkan.

g. Tugas dan wewenang serta kewajiban kepala desa

Tugas dan wewenang kepala desa sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 7 Tahun 2006, yaitu sebagai berikut :

1. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawatan Desa (BPD).
2. Mengajukan rancangan peraturan desa.
3. Menetapkan peraturan desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.

4. Menyusun dan mengajukan rancangan peraturan desa mengenai APBD Desa untuk dibahas dan ditetapkan bersama BPD.
5. Membina kehidupan masyarakat desa.
6. Membina perekonomian desa.
7. Mengkoordinasikan pembangunan desa secara partisipatif.
8. Mewakili desanya didalam dan diluar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
9. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kewajiban Kepala Desa Perda Kabupaten Serdang Bedagai Nomor 7

Tahun 2006 :

1. Memegang teguh dan mengamalkan Pancasila melaksanakan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta mempertahankan dan memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
2. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. Memelihara ketentraman dan ketertiban masyarakat.
4. Melaksanakan kehidupan demokrasi.
5. Melaksanakan prinsip taat pemerintahan desa yang bersih dan bebas dari kolusi, korupsi dan nepotisme.
6. Menjalin hubungan kerja dengan seluruh mitra kerja pemerintahan desa.
7. Mentaati dan menegakkan seluruh peraturan perundang-undangan.
8. Menyelenggarakan administrasi pemerintahan desa yang baik.
9. Melaksanakan dan mempertanggungjawabkan pengelolaan keuangan desa.

10. Melaksanakan urusan yang menjadi kewenangan desa.
11. Mendamaikan perselisihan masyarakat di desa.
12. Mengembangkan pendapatan masyarakat di desa.
13. Membina, mengayomi dan melestarikan nilai-nilai sosial budaya dan adat istiadat.
14. Memberdayakan masyarakat dan kelembagaan di desa.
15. Mengembangkan potensi sumber daya alam dan kelestarian lingkungan hidup.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

Agar kuisioner yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Jumlah responden untuk uji instrumen dalam penelitian sebanyak 30 responden yaitu 16 Orang kepala desa di Kecamatan Sei Rampah dan 14 Orang Kepala Desa Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Serdang Bedagai.

Tabel 4.1.
Resume Hasil Uji Validitas Butir Variabel Penelitian

No	Variabel	Jumlah Butir Yang diuji	Jumlah tidak Valid	Nomor tidak Valid	Jumlah valid
1.	Karakteristik Individu	6	-	-	6
2.	Motivasi Kerja	9	-	-	9
3.	Gaya Kepemimpinan	16	2	3, 10	14
4.	Kinerja Kepala Desa	10	2	8,9	8

Sumber : Out Put SPSS (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil uji validitas butir variabel penelitian ada 4 (empat) item pernyataan yang tidak valid yaitu 2 (dua) item pernyataan variabel gaya kepemimpinan camat (lihat Tabel 4.4) dan 2 (dua) variabel kinerja kepala desa (lihat Tabel 4.5). Nilai probabilitas hasil korelasi 4 item pernyataan lebih kecil dari 0,05 (5%) maka 4 (empat) item (nomor 3 , nomor 10 variabel gaya kepemimpinan camat dan nomor 8 , nomor 9 variabel kinerja kepala desa) dinyatakan tidak valid.

1. Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu Kepala Desa (X_1)

Hasil uji validitas karakteristik individu yang diujikan sebanyak 6 (enam) item, setelah dilakukan pengujian ternyata semua item dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat. Hasil uji validitas variabel karakteristik individu dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.2. berikut ini :

Tabel 4.2.
Hasil Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu.

No	PERNYATAAN	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa	0.806	0.000	Valid
2.	Pendidikan informal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa	0.406	0.010	Valid
3.	Kemampuan fisik yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	0.793	0.000	Valid
4.	Kemampuan intelektual yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	0.791	0.000	Valid
5.	Masa kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kepala desa	0.740	0.000	Valid
6.	Pengalaman sebagai kepala desa sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	0.618	0.000	Valid

Sumber : Out Put SPSS (diolah) 2012.

2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Kepala Desa (X₂)

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja yang diujikan sebanyak 9 (sembilan) item, setelah dilakukan pengujian ternyata semua item dinyatakan valid karena telah memenuhi syarat. Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.3. berikut ini :

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Kepala Desa

No.	PERNYATAAN	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Menurut bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas kepala desa sangat diperlukan cara-cara baru dan kreatif	0.793	0.000	Valid
2.	Bapak/ibu berani menanggung resiko atas perbuatan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas kepala desa	0.527	0.003	Valid
3.	Bapak/ibu selalu memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi lebih baik	0.756	0.000	Valid
4.	Dalam Pelaksanaan tugas kepala desa dibutuhkan kerja sama yang baik dengan semua pihak	0.412	0.024	Valid
5.	Tanggung jawab pribadi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas kepala desa	0.389	0.034	Valid
6.	Menurut bapak/ibu dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas kepala desa	0.608	0.000	Valid
7.	Dibutuhkan kemauan untuk meraih prestasi kerja yang maksimal dalam menjalankan tugas	0.716	0.000	Valid
8.	Untuk mencapai program kerja dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan	0.691	0.000	Valid
9.	Jabatan kepala desa adalah suatu kebanggaan tersendiri	0.528	0.003	Valid

Sumber : Out Put SPSS (diolah) 2012

3. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Camat (X₃)

Hasil uji validitas gaya kepemimpinan camat yang diujikan sebanyak 16 (enam belas) item, setelah dilakukan pengujian ternyata 14 (empat belas) item dinyatakan valid dan 2 (dua) item dinyatakan tidak valid, karena 2 (dua) item nomor 3 memiliki nilai *Pearson correlation* = 0.118 dengan probabilitas hasil korelasi signifikansi (*2 - tailed*) 0.535 berarti tidak memenuhi syarat untuk dinyatakan valid karena probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (< 5%), hal tersebut dikarenakan responden dalam menjawab item pernyataan merasa takut dengan jawaban yang diberikan makanya jawaban yang diberikan responden bernilai rendah, dan item pernyataan nomor 10, nilai *Pearson correlation* = 0.335 dengan probabilitas hasil korelasi signifikansi (*2 - tailed*) 0.071 berarti tidak memenuhi syarat untuk dinyatakan valid karena probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (< 5%), makanya item nomor 3 dan nomor 10 dinyatakan tidak dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan camat dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Camat

No.	PERNYATAAN	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan	0.655	0.000	Valid
2.	Camat selalu melibatkan kepala desa dalam berbagai kegiatan ditingkat kecamatan	0.694	0.000	Valid
3.	Camat selalu menekan kepala desa	-0.118	0.535	Tidak Valid
4.	Camat selalu memberikan sanksi kepada kepala desa terhadap kelailaian dalam pelaksanaan tugas	0.437	0.016	Valid
5.	Camat selalu menerima usul dari kepala desa	0.466	0.009	Valid
6.	Camat selalu menerima saran dari kepala desa	0.538	0.002	Valid
7.	Komunikasi antara camat dengan kepala desa selama ini berjalan dengan baik	0.661	0.000	Valid
8.	Diperlukan hubungan yang baik antara camat dengan para kepala desa	0.642	0.000	Valid
9.	Camat selalu melakukan kunjungan kedesa jika terjadi suatu masalah	0.596	0.001	Valid
10.	Apabila terjadi konflik didesa apakah camat membantu memfasilitasi penyelesaian masalah yang dihadapi kepala desa	0.335	0.071	Tidak Valid
11.	Camat senantiasa mengadakan kunjungan kedesa-desa	0.639	0.000	Valid
12.	Camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan kepala desa	0.694	0.000	Valid
13.	Camat memberikan penghargaan bagi kepala desa yang berprestasi	0.563	0.001	Valid
14.	Camat memberikan apresiasi terhadap desa yang mampu memenuhi target kinerja yang ditetapkan	0.766	0.000	Valid
15.	Camat membimbing kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya	0.498	0.005	Valid
16.	Camat mengarahkan kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya	0.394	0.031	Valid

Sumber :Out Put SPSS (diolah) 2012

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Kepala Desa (Y)

Hasil uji validitas kinerja kepala desa yang diujikan sebanyak 10 (sepuluh) item, setelah dilakukan pengujian ternyata 8 (delapan) item dinyatakan valid dan 2 (dua) item dinyatakan tidak valid yaitu item nomor 8 karena memiliki nilai *Pearson correlation* 0.117 dengan probabilitas hasil korelasi signifikansi (2 – tailed) 0.352 berarti tidak memenuhi syarat untuk dinyatakan valid karena probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (< 5%), dan nomor 9, memiliki nilai *Pearson correlation* - 0.333 dengan probabilitas hasil korelasi signifikansi (2 – tailed) 0.072 berarti tidak memenuhi syarat untuk dinyatakan valid karena probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (< 5%), karena probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (< 5%). Hasil uji validitas variabel Kinerja Kepala Desa dapat dilihat pada lampiran serta Tabel 4.5. berikut ini :

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Kinerja Kepala Desa

No.	PERNYATAAN	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1.	Bapak/ibu memiliki tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas	0.004	0.014	Valid
2.	Bapak/ibu memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas	0.720	0.000	Valid
3.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan para bawahan	0.478	0.008	Valid
4.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan sesama kepala desa	0.536	0.002	Valid
5.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan atasan	0.661	0.000	Valid
6.	Bapak/ibu memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan	0.808	0.000	Valid
7.	Bapak/ibu memiliki nilai-nilai kejujuran yang sangat mendukung kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas	0.547	0.002	Valid

Lanjutan

Tabel 4.5

No.	PERNYATAAN	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
8.	Bapak/ibu memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan dengan cepat	0.176	0.352	Tidak Valid
9.	Bapak/ibu memiliki kemampuan dalam pengambilan keputusan tepat	0.333	0.072	Tidak Valid
10.	Bapak/ibu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan	0.514	0.004	Valid

Sumber : Out Put SPSS (diolah) 2012

5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Arikunto (2006 : 178) menyatakan bahwa reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan suatu butir instrumen. Instrumen yang dapat dipercaya (*reliable*) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga dapat diandalkan. Pengujian reliabilitas instrumen ini digunakan dengan program SPSS dengan menggunakan rumus *Cranbach's Alpha* (Umar, 2003 : 106)

Menurut Sunyoto (2008 : 68) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cranbach's Alpha* $> 0,70$. Hasil Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut ini :

Tabel. 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	r krisis	N of items	Keputusan
1.	Karakteristik Individu (X_1)	0,785	0,70	6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X_2)	0,751	0,70	9	Reliabel
3.	Gaya Kepemimpinan Camat (X_3)	0,798	0,70	16	Reliabel
4.	Kinerja Kepala Desa (Y)	0,774	0,70	10	Reliabel

Sumber : Out Put SPSS (diolah) 2012

Berdasarkan data pada Tabel 4.6. diatas diperoleh hasil koefisien reliabilitas variabel motivasi kerja adalah $r_{11} = 0,785$, variabel motivasi kerja adalah sebesar $r_{11} = 0,751$, variabel gaya kepemimpinan camat sebesar $r_{11} = 0,798$, dan variabel kinerja kepala desa sebesar $r_{11} = 0,774$. berarti ketiga variabel bebas yaitu karakteristik individu, motivasi kerja, gaya kepemimpinan camat dan variabel terikat yaitu kinerja kepala desa dinyatakan *reliable* atau memenuhi persyaratan.

C. Deskriptif Hasil Temuan Penelitian

1. Deskriptif Hasil Temuan Data Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh kepala desa yang ada di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 27 Responden, yang akan diuraikan mengenai beberapa karakteristik responden yang dijadikan sebagai salah satu dasar pertimbangan untuk menginterpretasikan data hasil penelitian yang mencakup jenis kelamin, Usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden.

Berdasarkan kuisisioner yang disebarakan oleh peneliti dan telah dikembalikan kepada peneliti, subyek penelitian adalah seluruh Kepala Desa yang ada di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 27 Responden, dan tingkat partisipasi kepala desa untuk mengisi dan mengembalikan kuisisioner sebanyak 100% dan kuisisioner yang ada digunakan sebagai bahan analisis penelitian. Selanjutnya hasil data penelitian akan diuraikan karakteristik responden sebagai berikut :

a. Deskriptif Responden berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan Tabel 4.7. jenis kelamin responden menunjukkan bahwa karakteristik individu responden laki-laki lebih besar persentasenya dibandingkan responden perempuan, yaitu 96,30% responden laki-laki dan 3,85 responden perempuan. Berdasarkan jenis kelamin responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang menjadi kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai. Hal ini disebabkan karena pekerjaan kepala desa cukup berat dengan dinamika dan ritme kerja dalam melayani dan mengayomi masyarakat dengan volume tinggi dan melelahkan. Selain itu pekerjaan sebagai kepala desa juga penuh dengan tekanan, resiko serta membutuhkan mental maupun keberanian yang kuat dalam mengambil keputusan dan tindakan, oleh karena itu kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul lebih banyak laki-laki dari pada perempuan. Data mengenai jenis kelamin responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.7. diberikut ini :

Tabel 4.7.
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persen %
1	Laki-laki	26	96.30
2	Perempuan	1	3.85
Total		27	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

b. Deskriptif Responden berdasarkan Usia .

Berdasarkan tingkat usia sebagian besar responden mempunyai usia antara 40 – 50 tahun yaitu 13 orang atau sebesar 48,15%, usia antara 30 – 40 tahun yaitu 9 orang sebesar 33,33%, dan usia diatas 50 tahun yaitu 5 orang atau sebesar 5%. Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul lebih banyak yang berusia 40 – 50 tahun, hal ini mengindikasikan bahwa usia tersebut adalah ukuran usia dewasa dimana memang dibutuhkan sosok kepala desa yang dewasa yang memiliki cukup banyak pengalaman, dan kepala desa yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 9 orang, yang termasuk dalam kategori usia produktif, sedangkan kepala desa yang sudah mendekati usia kurang produktif atau mendekati masa pensiun sebanyak 5 orang. Data mengenai tingkat usia responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.8. berikut ini :

Tabel 4.8.
Tingkat Usia Responden

No.	Kelompok Usia	Jumlah	Persen %
1	≤ 30 Tahun	0	0
2	30 – 40 Tahun	9	33.33
3	40-50 Tahun	13	48.15
4	> 50 tahun	5	18.52
Total		27	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

c. Deskriptif Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.

Berdasarkan tingkat pendidikan sebagian besar responden mempunyai tingkat Pendidikan SMA/Sederajat yaitu 16 orang atau sebesar 59,26%, tingkat Pendidikan S1 yaitu 7 orang atau sebesar 25,93%, dan responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP yaitu 4 orang atau sebesar 14,81%. Berdasarkan jenjang pendidikan responden tersebut memberikan gambaran bahwa kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul rata-rata berpendidikan SMA/Sederajat. Hal ini setingkat lebih tinggi jenjang pendidikan yang dipersyaratkan untuk menjadi kepala desa yaitu harus berpendidikan minimal SMP. Data mengenai tingkat pendidikan responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.9. berikut ini :

Tabel 4.9.
Tingkat Pendidikan Responden

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persen %
1	SMP	4	14.81
2	SMA/Sederajat	16	59.26
3	S1	7	25.93
	Total	27	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

d. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja.

Berdasarkan masa kerja sebagian besar responden mempunyai masa kerja 2 – 5 Tahun dan 7 – 10 Tahun yaitu 9 responden atau sebesar 33,33%, hal tersebut dikarenakan ada responden yang menjabat sebagai kepala desa sebanyak 2 (dua) periode yaitu periode pertama 0 – 5 tahun dan periode kedua 5 tahun – 10 tahun. Bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun yaitu 5 responden atau

sebesar 18,52%, masa kerja 5 – 7 tahun yaitu 4 responden atau sebesar 14,81%. Data mengenai masa kerja responden secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 4.10. berikut ini.

Tabel 4.10.
Tingkat Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Jumlah	Persen %
1	< 2 Tahun	5	18.52
2	2 – 5 Tahun	9	33.33
3	5 – 7 Tahun	4	14.81
4	7 - 10 tahun	9	33.33
Total		27	100

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2012

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (Penjelasan Responden Atas Variabel Penelitian)

Penelitian ini mengamati variabel terikat yaitu kinerja kepala desa (Y), dan mengamati variabel bebas yaitu : karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan camat (X_3), masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pernyataan- pernyataan yang dibuat dalam skala pengukuran interval dan skala pengukuran ordinal untuk memasukkan kategori dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

Hasil pengukuran dengan skala pengukuran interval dan skala pengukuran ordinal masing-masing variabel kepala desa dari 27 responden dapat dilihat pada Tabel 4.11 sampai dengan Tabel 4.13.

a. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik individu

Tanggapan responden terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel karakteristik individu (X_1) adalah bahwa item pernyataan masa kerja, pengalaman kerja dan kemampuan intelektual mendapat respon setuju dengan frekuensi 19 responden (70,37%), 18 responden (66,67%) dan 16 responden (59,26%), serta item pernyataan kemampuan fisik dan latar belakang pendidikan formal mendapat respon sangat setuju dengan frekuensi 17 responden (62,96%) dan 14 responden (51,85%), hal tersebut menunjukkan bahwa item masa kerja, pengalaman kerja, kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan latar belakang pendidikan formal sangat dibutuhkan sebagai karakteristik individu kepala desa, Analisis Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu kepala desa lebih lengkapnya seperti Tabel 4.11 yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut ini :

Tabel 4.11
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik individu (X_1)

No.	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tdk Setuju		Sangat Tdk setuju	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1.	Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa	14	51.85	13	48.15	0	0	0	0	0	0
2.	Pendidikan informal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa	12	44.44	15	55.56	0	0	0	0	0	0
3.	Kemampuan fisik yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	17	62.96	10	37.04	0	0	0	0	0	0
4.	Kemampuan intelektual yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	10	37.04	16	59.26	1	3.70	0	0	0	0
5.	Masa kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kepala desa	4	14.81	19	70.37	4	14.81	0	0	0	0
6.	Pengalaman sebagai kepala desa sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	8	29.63	18	66.67	1	3.70	0	0	0	0
Jumlah		65	240,742	91	337.04	6	3,70	0.	0	0.	0.
Rata-rata		10,83	40,12	15,17	56,17	1	22,22	0.	0	0.	0.

Sumber :Data penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan frekuensi 15 responden (56,17%), responden yang menjawab sangat setuju dengan frekuensi 11 responden (40,12%), responden yang menjawab ragu dengan frekuensi 1 responden (22,22%) dari 27 responden, hal ini menunjukkan bahwa kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai memiliki karakteristik individu yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas sebagai kepala desa sehingga menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan gairah kepala desa dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dalam memenuhi kebutuhan serta keinginan kepala desa dengan seluruh kemampuan yang ada dalam mencapai tujuan.

b. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi kerja

Tanggapan responden terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel Motivasi kerja (X_2) adalah bahwa item pernyataan kerja sama yang baik dengan semua pihak, semangat kerja yang tinggi dan memanfaatkan peluang yang ada mendapat respon sangat setuju dengan frekuensi 21 responden (77,78%), 18 responden (66,67) dan 16 responden (59,26%) serta item cara-cara baru dan kreatif, kemauan untuk meraih prestasi kerja maksimal dan jabatan kepala desa sebagai kebanggaan / prestise mendapat respon setuju dengan masing-masing frekuensi 19 responden (70,37%), dan item pernyataan berani menanggung resiko atas resiko tugas mendapat respon 18 responden (66,67%) hal tersebut menunjukkan bahwa item pernyataan kerja sama yang baik dengan semua pihak, semangat kerja yang tinggi, memanfaatkan peluang yang ada, cara-cara baru dan kreatif, kemauan untuk meraih prestasi kerja maksimal, jabatan kepala desa

sebagai kebanggaan / prestise sangat dibutuhkan serta kesediaan menanggung resiko atas tugas sebagai kepala desa sebagai penilaian motivasi kerja kepala desa, Analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja kepala desa lebih lengkapnya seperti pada Tabel 4.12 yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut ini :

Tabel 4.12.
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Motivasi kerja (X₂)

No.	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tdk Setuju		Sangat Tdk setuju	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1.	Menurut bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas kepala desa sangat diperlukan cara-cara baru dan kreatif	7	25.93	19	70.37	1	3.70	0	0.00	0	0
2.	Bapak/ibu berani menanggung resiko atas perbuatan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas kepala desa	5	18.52	18	66.67	2	7.41	2	7.41	0	0
3.	Bapak/ibu selalu memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi lebih baik	16	59.26	10	37.04	0	0.00	1	3.70	0	0
4.	Dalam Pelaksanaan tugas kepala desa dibutuhkan kerja sama yang baik dengan semua pihak.	21	77.78	6	22.22	0	0.00	0	0.00	0	0
5.	Tanggung jawab pribadi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas kepala desa	12	44.44	13	48.15	1	3.70	1	3.70	0	0
6.	Menurut bapak/ibu dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepala desa	18	66.67	9	33.33	0	0.00	0	0.00	0	0
7.	Dibutuhkan kemauan untuk meraih prestasi kerja yang maksimal dalam menjalankan tugas	7	25.93	19	70.37	1	3.70	0	0.00	0	0
8.	Untuk mencapai program kerja dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan	12	44.44	15	55.56	0	0.00	0	0.00	0	0
9.	Jabatan kepala desa adalah suatu kebanggaan tersendiri	4	14.81	19	70.37	1	3.70	3	11.11	0	0
Jumlah		102	377.78	128	474.07	6	22,22	7.	25,98	0.	0.
Rata-rata		11.33	41,98	14.22	52,67	0.67	2,47	0.78	2,88	0.	0.

Sumber :Data penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.12 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan rata-rata 14 orang (52,67%), responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 11 orang (41,93%),

responden yang menjawab ragu dengan rata-rata 1 orang (2,47%) dan responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata 1 orang (2,88%) dari 27 responden, hal ini menunjukkan bahwa kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai memiliki motivasi kerja yang membantu mereka dalam melaksanakan tugas sebagai kepala desa sehingga menjadi faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja kepala desa.

c. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Camat

Tanggapan responden terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan Camat (X_3) adalah bahwa item pernyataan camat selalu menerima saran, camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan dengan melibatkan kepala desa, camat selalu menerima usul dan memberi apresiasi kepada kepala desa yang memenuhi target kinerja mendapat respon setuju dengan frekuensi masing-masing 21 responden (70,37%) dan item pernyataan camat selalu menerima usul dari kepala desa dan camat selalu memberikan apresiasi kepada kepala desa yang mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan dengan frekuensi masing-masing 19 responden (66,67) serta item pernyataan hubungan baik antara camat dengan kepala desa dan camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan mendapat respon sangat setuju dengan frekuensi 18 responden (48,15%) dan 16 responden (41,98%), hal tersebut menunjukkan bahwa item camat selalu menerima saran, camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan dengan melibatkan kepala desa, camat selalu menerima usul dari kepala desa, camat selalu memberikan apresiasi kepada kepala desa yang mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan, hubungan baik

antara camat dengan kepala desa dan camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan sangat dibutuhkan sebagai penilaian gaya kepemimpinan camat. Analisis statistik deskriptif variabel gaya kepemimpinan camat lebih lengkapnya seperti pada Tabel 4.13 yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 4.13.
Analisi Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Camat (X₃)

No.	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tdk Setuju		Sangat Tdk setuju	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1.	Camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan	16	41.98	10	52.67	0	2.47	0	2.88	1	0.00
2.	Camat selalu melibatkan kepala desa dalam berbagai kegiatan ditingkat kecamatan	10	59.26	17	37.04	0	0.00	0	0.00	0	3.70
3.	Camat selalu memberikan sanksi kepada kepala desa terhadap kelalaian dalam pelaksanaan tugas	2	37.04	15	62.96	2	0.00	8	0.00	0	0.00
4.	Camat selalu menerima usul dari kepala desa	8	7.41	19	55.56	0	7.41	0	29.63	0	0.00
5.	Camat selalu menerima saran dari kepala desa	4	29.63	21	70.37	2	0.00	0	0.00	0	0.00
6.	Komunikasi antara camat dengan kepala desa selama ini berjalan dengan baik	13	14.81	13	77.78	1	7.41	0	0.00	0	0.00
7.	Diperlukan hubungan yang baik antara camat dengan para kepala desa	18	48.15	9	48.15	0	3.70	0	0.00	0	0.00
8.	Camat selalu melakukan kunjungan kedesa jika terjadi suatu masalah	12	66.67	11	33.33	1	0.00	3	0.00	0	0.00
9.	Camat senantiasa mengadakan kunjungan kedesa-des	10	44.44	17	40.74	0	3.70	0	11.11	0	0.00
10.	Camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan kepala desa	4	37.04	21	62.96	1	0.00	1	0.00	0	0.00
11.	Camat memberikan penghargaan bagi kepala desa yang berprestasi	9	14.81	18	77.78	0	3.70	0	3.70	0	0.00
12.	Camat memberikan apresiasi terhadap desa yang mampu memenuhi target kinerja yang ditetapkan	8	33.33	19	66.67	0	0.00	0	0.00	0	0.00
13.	Camat membimbing kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya	12	29.63	15	70.37	0	0.00	0	0.00	0	0.00
14.	Camat mengarahkan kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya	10	44.44	15	55.56	1	0.00	1	0.00	0	0.00
Jumlah		136	545.68	220	867.49	8	32.10	13	51.03	1	3.70
Rata-rata		9,71	35,98	15,71	58,20	0,57	2,12	0,93	3,44	0,07	0,26

Sumber :Data penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan rata-rata 16 orang (58,20%),

responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 10 orang (35,98%), responden yang menjawab ragu dengan rata-rata 0 orang (2,12%) , responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata 1 orang (3,44%) dan responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata 0 orang (0,26%) dari 27 responden, hal ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan camat seperti camat selalu menerima saran, camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan dengan melibatkan kepala desa , camat selalu menerima usul dari kepala desa, camat selalu memberikan apresiasi kepada kepala desa yang mampu mencapai target kinerja yang ditetapkan, menjalin hubungan baik antara camat dengan kepala desa dan camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan berpengaruh terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

d. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja kepala desa

Tanggapan responden terhadap daftar pernyataan yang diberikan untuk variabel Kinerja Kepala Desa (Y) adalah bahwa item pernyataan kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan memiliki nilai-nilai kejujuran yang mendukung kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas mendapat respon setuju dengan frekuensi 22 responden (81,84%), dan 21 responden (77,78), kemampuan bekerja sama dengan sesama kepala desa, dengan atasan dan memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan dengan frekuensi masing-masing 19 responden (70,37) serta item pernyataan memiliki tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas, kemampuan bekerja sama dengan atasan dan memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan mendapat respon sangat setuju dengan frekuensi 11 responden

(40,74%), dan masing-masing 7 responden (25,93%), hal tersebut menunjukkan bahwa item kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan, kemampuan bekerja sama dengan sesama kepala desa, dengan atasan dan memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan dan memiliki nilai-nilai kejujuran yang mendukung kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas dan memiliki tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas sangat dibutuhkan sebagai penilaian kinerja kerja kepala desa, Analisis Statistik Deskriptif variabel kinerja kepala desa lebih lengkapnya seperti pada Tabel 4.14 yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut ini :

Tabel 4.14.
Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja kepala desa (Y)

No.	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu		Tdk Setuju		Sangat Tdk setuju	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1.	Bapak/ibu memiliki tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas	11	40.74	16	59.26	0	0	0	0	0	0
2.	Bapak/ibu memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas	4	14.81	17	62.96	2	7.41	3	11.11	1	3.70
3.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan para bawahan	5	18.52	18	66.67	3	11.11	1	3.70	0	0.00
4.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan sesama kepala desa	5	18.52	19	70.37	1	3.70	2	7.41	0	0.00
5.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan atasan	7	25.93	19	70.37	1	3.70	0	0.00	0	0.00
6.	Bapak/ibu memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan	7	25.93	19	70.37	1	3.70	0	0.00	0	0.00
7.	Bapak/ibu memiliki nilai-nilai kejujuran yang sangat mendukung kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas	4	14.81	21	77.78	1	3.70	1	3.70	0	0.00
8.	Bapak/ibu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan	4	14.81	22	81.48	1	3.70	0	0.00	0	0.00
Jumlah		47	195.83	151	629.17	10	41.67	7	29.17	1	4.17
Rata-rata		5,88	24.48	18,88	78,65	1,25	5.21	0,88	3.65	0,13	0.52

Sumber :Data penelitian (diolah) 2012

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan rata-rata 19 orang (78,65%), responden yang menjawab sangat setuju dengan rata-rata 6 orang (24,48%), dari 27 responden, hal ini menunjukkan bahwa sebahagian besar kepala desa di

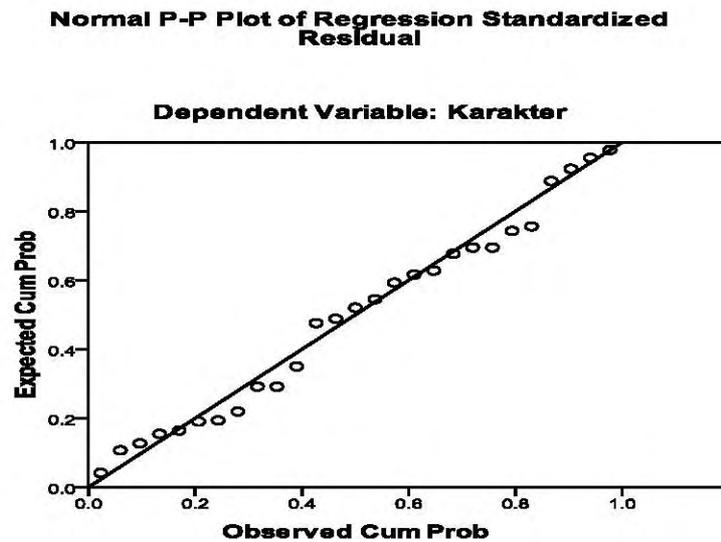
Kecamatan Dolok Masihul memiliki kinerja yang baik, artinya kepala desa telah menunjukkan kemampuan yang ada melalui implementasi pelaksanaan tugas tugas yang dikerjakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan yang menyatakan responden yang menjawab ragu dengan rata-rata 1 orang (5,21%), responden yang menjawab tidak setuju dengan rata-rata 1 orang (3,65%) dan responden yang menjawab sangat tidak setuju dengan rata-rata 0 orang (0,52%).

D. Pengujian Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas ini digunakan untuk menguji data variabel bebas karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan camat (X_3), serta Kinerja Kepala Desa (Y), Pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali (Sunyoto, 2008:84)

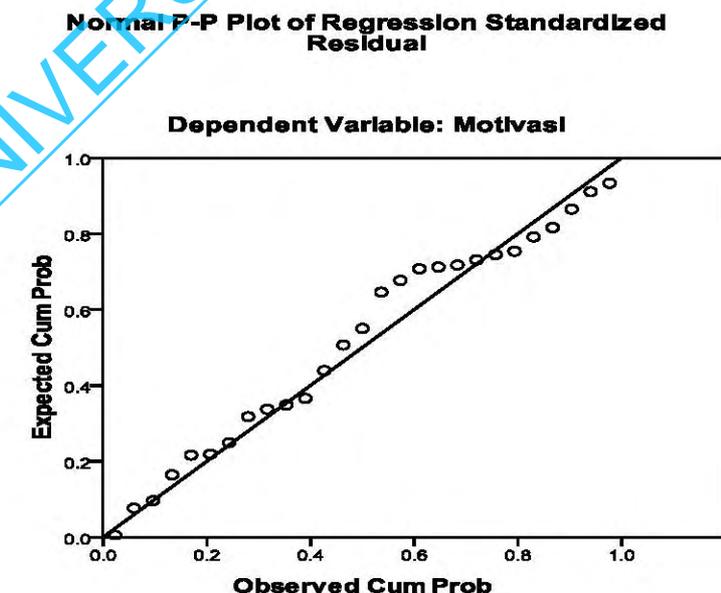
Berdasarkan normal *probability plots* seperti Gambar. 4.2. Berikut ini bahwa variabel karakteristik individu berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel karakteristik individu berdistribusi normal.



Sumber : Out Put SPSS, 2012(data diolah)

Gambar 4.2. Grafik Uji Normalitas Karakteristik individu

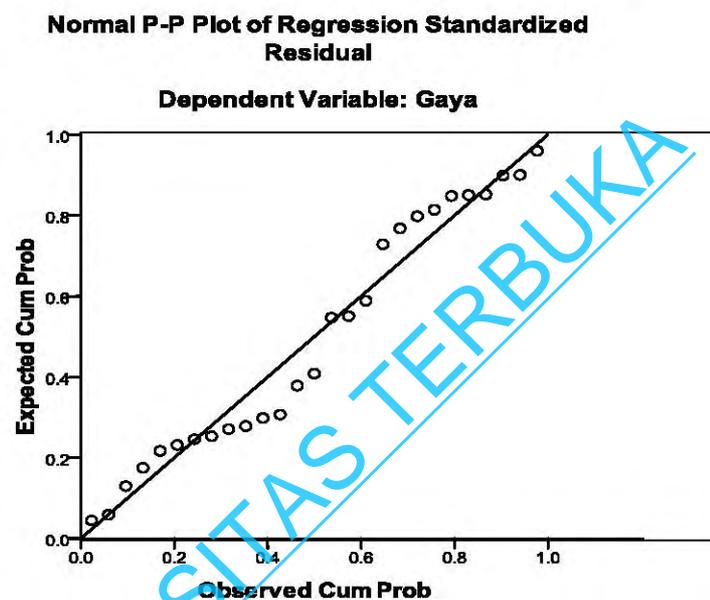
Berdasarkan normal *probability plots* seperti Gambar. 4.3. Berikut ini bahwa variabel motivasi kerja berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel motivasi kerja berdistribusi normal.



Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Gambar 4.3. Grafik Uji Normalitas motivasi kerja

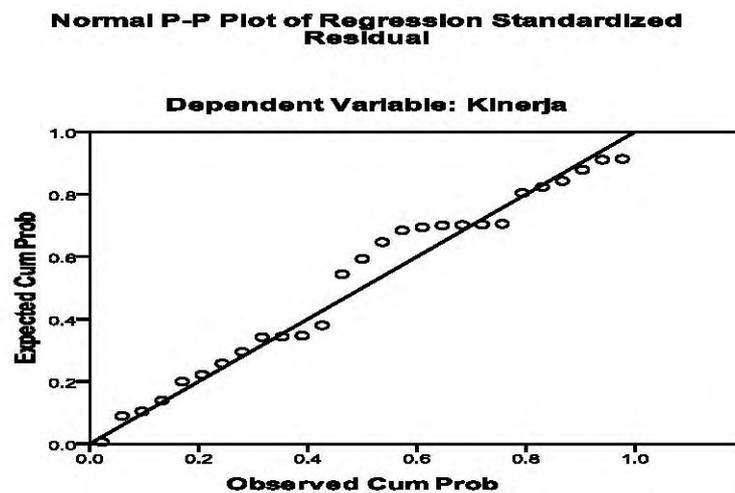
Berdasarkan normal *probability plots* seperti Gambar. 4.4. Berikut ini bahwa variabel gaya kepemimpinan camat berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel gaya kepemimpinan camat berdistribusi normal.



Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Gambar 4.4. Grafik Uji Normalitas Gaya Kepemimpinan Camat

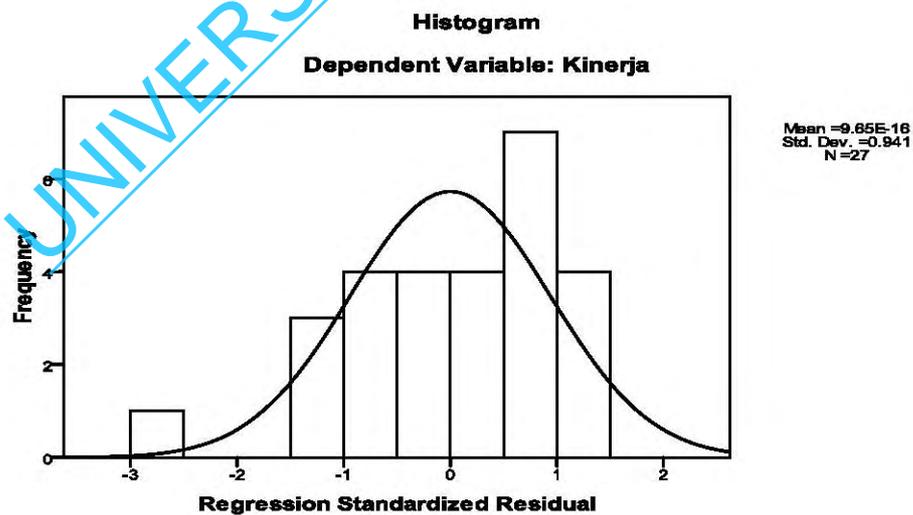
Berdasarkan normal *probability plots* seperti Gambar. 4.5. Berikut ini bahwa variabel Kinerja kepala desa berdistribusi normal karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal. Dengan demikian kegiatan analisis dapat dilanjutkan karena data variabel Kinerja kepala desa berdistribusi normal.



Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Gambar 4.5. Grafik Uji Normalitas Kinerja (P-P Plot)

Uji Normalitas juga dapat ditampilkan dengan histogram yang terdapat pada Gambar 4.6. Berikut ini bahwa gambar histogram memberikan pola distribusi normal karena menyebar secara merata kekiri dan kekanan



Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Gambar 4.6. Grafik Uji Normalitas Kinerja (Histogram)

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas, dapat digunakan dengan membandingkan :

- 1). Nilai *tolerance* (a) adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistic,
- 2). Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

Menurut Sunyoto (2008:82) bahwa variabel bebas mengalami multikolinieritas jika jika $a_{hitung} < a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$, sebaliknya antar variabel tidak mengalami multikolinieritas jika $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} > VIF$, atau alpha tolerancinya (a) 0,10 maka $VIF = 10\%$.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.15. nilai toleransi karakteristik individu sebesar $0,989 = 98,9\%$, sedangkan nilai VIF sebesar 1,012, motivasi kerja sebesar $0,89 = 89\%$, sedangkan nilai VIF sebesar 1,123, dan gaya kepemimpinan camat sebesar $0,90 = 90\%$, sedangkan nilai VIF sebesar 1,111.

Tabel 4.15
Uji multikolinieritas

Model	Variabel	Colinearty statistic	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik individu	.989	1.012
	Motivasi kerja	.890	1.123
	Gaya kepemimpinan camat	.900	1.111

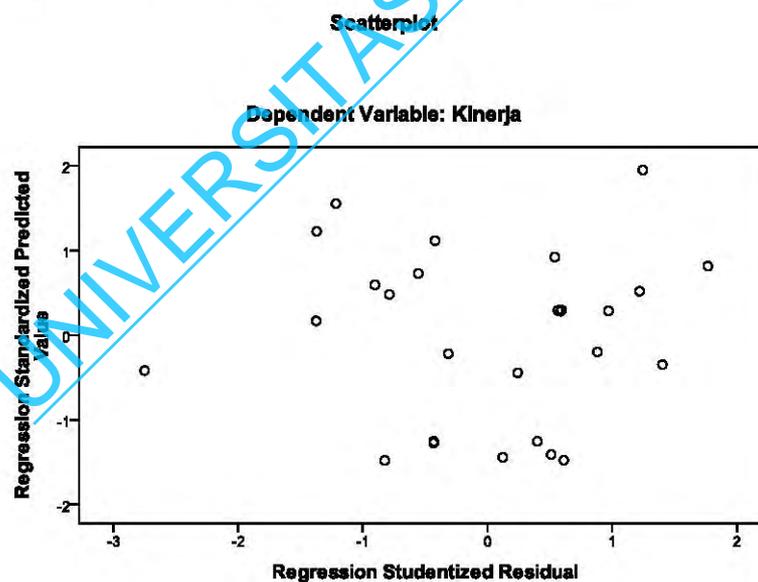
Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Jika toleransi variabel bebas karakteristik individu, tidak mengalami multikolinieritas karena $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$ atau $98,90\% > 10\%$,

dan $1,012 < 10\%$, Motivasi kerja tidak mengalami multikolinieritas karena $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$ atau $89\% > 10\%$, dan $1,123 < 10\%$. Gaya kepemimpinan camat tidak mengalami multikolinieritas karena $a_{hitung} > a$ dan $VIF_{hitung} < VIF$ atau $90\% > 10\%$, dan $1,111 < 10\%$.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dianalisis dengan program out put SPSS melalui scatterplot antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat. Heteroskedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (Suryoto 2008:83), pada persamaan regresi yang baik bila tidak terjadi uji heteroskedastisitas.



Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Gambar 4.7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil out put SPSS, uji asumsi klasik heteroskedastisitas pada penelitian ini bahwa sebaran titik-titik pada scatterplot tidak membentuk suatu

pola yang teratur atau titik-titik menyebar secara acak diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi berganda pada hipotesis terbebas dari asumsi heteroskedastisitas atau variabel dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas.

E. Analisis Statistik Inferensial

1. Hasil persamaan Regresi

Penelitian ini membahas bagaimana karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat (baik secara parsial maupun secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Untuk menganalisis data digunakan metode analisis regresi berganda untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul. Hasil pengujian terlihat pada Tabel 4.16 berikut ini :

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	7.342	9.935	
Karateristik	.290	.223	.214
Motivasi_Kerja	-.127	.173	-.131
Gaya_Kep	.390	.130	.536

a. depedent variabel : kinerja

Sumber : Out Put SPSS, 2012 (data diolah)

Berdasarkan pengolahan data pada Tabel 4.16 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,342 + 0,290 X_1 + - 0,127 X_2 + 0,390X_3$$

Pada model regresi ini nilai konstanta diperoleh sebesar 7,342 atau berpengaruh terhadap kinerja kepala desa. Dan pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa karakteristik individu (X_1) dan gaya kepemimpinan camat (X_3) memiliki nilai besaran koefisien regresi positif yang membuktikan kontribusinya terhadap kinerja kepala desa (Y) artinya dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu (X_1) dan gaya kepemimpinan camat (X_3), sedangkan motivasi kerja (X_2) memiliki nilai besaran koefisien regresi negative yang membuktikan tidak ada kontribusinya terhadap kinerja kepala desa (Y) artinya dalam hal ini menunjukkan bahwa kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja.

2. Analisis Koefisien Determinan (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005). Koefisien determinasi yang digunakan adalah nilai *Adjusted R square* karena lebih dapat dipercaya dalam mengevaluasi model regresi. Nilai *Adjusted R square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independent ditambahkan kedalam model. Berbeda dengan nilai R^2 yang pasti akan meningkat setiap tambahan satu variabel independent, tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Jika R^2 semakin mendekati 1 (satu) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat, sebaliknya jika R^2 semakin besar mendekati 0 (nol) maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Tabel 4.17.
Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.574 ^a	.330	.242	2.55172

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kep, Karakteristik, Motivasi_Ker

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Out Put SPSS, 2012*

Berdasarkan Tabel 4.17. menunjukkan tingkat kedekatan atau hubungan antara variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa ditemukan korelasi ganda yaitu sebesar ($R = 0,574$).

Temuan ini menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat terhadap variabel kinerja kepala desa sebesar 0, 574 atau sebesar 57,4%.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,330 atau 33% menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul, sedangkan sisanya sebesar 67% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 yang besar dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*independent variable*) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (*dependet variable*) tidak terbatas. Menurut

Ghozali (2005) menyatakan bahwa secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*cross section*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama (simultan) dan secara parsial. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$. Pengujian dilakukan dengan menggunakan software pengolahan data SPSS.

1. Pengujian Hipotesis secara serempak (uji F)

Uji F menunjukkan apakah semua variabel bebas yaitu Karakteristik Individu (X_1), Motivasi kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan Camat (X_3) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas yaitu Kinerja Kepala Desa (Y). Uji F disimpulkan dengan :

1) $H_0 : b_1 , b_2 = 0$, apabila tidak terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{table}$

H_0 diterima jika nilai $F_{hitung} < F_{table}$

2) $H_a : b_1 , b_2 \neq 0$; apabila terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{table}$

H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{table}$

Tabel 4.18.
Hasil Pengujian Hipotesis secara serempak (uji F)
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.649	3	24.550	3.770	.025 ^a
	Residual	149.759	23	6.511		
	Total	223.407	26			

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kep, Karakteristik, Motivasi_Ker

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Out Put SPSS 2012 (data diolah)

Tabel 4.18 menunjukkan tingkat signifikansi dari suatu hasil regresi berganda yang dilakukan secara bersama (uji F) antara variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan Tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3.770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025, sedangkan menurut tabel distribusi menunjukkan bahwa nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 didapat sebesar 1,703 dengan $n = 27$

Jadi karena nilai F_{hitung} 3.770 nilai F_{tabel} 1.703 dan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$ maka H_0 ditolak (karena $F_{hitung} > F_{tabel}$) dan H_a diterima.

Maka Tabel 4.17. Uji F menunjukkan temuan bahwa secara bersama-sama variabel karakteristik individu variabel motivasi kerja dan variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikansi terhadap variabel kinerja kepala desa.

Jadi hipotesis yang berbunyi karakteristik individu motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai dapat diterima.

2. Uji secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel karakteristik individu terhadap kinerja kepala desa, variabel motivasi kerja terhadap kinerja kepala desa, variabel gaya kepemimpinan camat terhadap kinerja kepala desa.

Uji t disimpulkan dengan :

1) $H_0 : b_1 = 0$; apabila tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

2) $H_a : b_1 \neq 0$; apabila terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

H_a diterima jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

Tabel 4.19.
Hasil Uji t (secara parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.342	9.935		.739	.467
Karateristik	.290	.223	.214	1.242	.227
Motivasi_Kerja	-.127	.173	-.131	-.734	.470
Gaya_Kep	.390	.130	.536	2.989	.007

a. depedent variabel : kinerja

Sumber : Out Put SPSS 2012(data diolah)

Berdasarkan hasil uji t sebagaimana terlihat pada Tabel 4.19. dapat diketahui sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel karakteristik individu (1.242) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (1,703) atau nilai sig t (0.227) lebih besar dari α (0.05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka variabel karakteristik individu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (-734) lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} (1,703) atau nilai sig t (0.470) lebih besar dari α (0.05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (2.989) lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} (1,703) atau nilai sig t (0.007) lebih kecil dari α (0.05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Hasil statistik yang telah dikemukakan diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel karakteristik individu, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai dapat diterima. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

G. Pembahasan Hasil Temuan

1. Pembahasan Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kepala Desa

Dari hasil penelitian ditemukan sebagian besar kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai adalah laki-laki yaitu sebesar 96,30% atau sebanyak 26 Responden sedangkan perempuan sebesar 3,70% atau sebanyak 1 responden. Kebutuhan ini sangat erat dengan pekerjaan sebagai kepala desa yaitu dibutuhkan kemampuan fisik dan keberanian dalam mengambil tindakan dan keputusan, karena pada umumnya laki-laki lebih berani dalam mengambil keputusan dan memiliki kemampuan fisik yang lebih dibandingkan dengan perempuan.

Berdasarkan tingkat usia kepala desa, Berdasarkan tingkat usia 13 responden mempunyai usia antara 40 – 50 tahun yaitu sebesar 48,15%. Bahwa responden untuk usia dibawah 30 tahun 0%, 9 responden usia antara 30 - 40 tahun sebesar 33,33%, dan 5 responden usia diatas 50 tahun sebesar 5%. dari data yang ada usia kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul cukup bervariasi namun didominasi oleh kepala desa yang berusia 40-50 tahun yaitu sebanyak 13 orang dari 27 kepala desa yang ada di Kecamatan Dolok Masihul.

Ditinjau dari tingkat pendidikan kepala desa sebanyak 16 orang atau 59,26% berpendidikan SMA/Sederajat sedangkan sebanyak 7 orang atau 25,93 % berpendidikan Sarjana/Srta 1 (S1) dan sebanyak 4 orang atau 14,81% berpendidikan SMP. Hal ini sebagai gambaran untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahlian kepala desa yang professional, seorang kepala desa

harus memiliki pendidikan formal minimal SMA/ sederajat. Tingkat kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul berpotensi meningkat dengan jumlah kepala desa sebanyak 59,26% telah berpendidikan SMA/ sederajat.

Berdasarkan masa kerja terdapat 18 responden mempunyai masa kerja 2 – 5 Tahun dan 7 – 10 Tahun yaitu sebesar 33,33%, hal tersebut dikarenakan ada responden yang menjabat sebagai kepala desa sebanyak 2 (dua) periode. Bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 18,52%, 4 responden atau sebesar 14,81%, memiliki masa kerja 5 – 7 tahun, bahwa kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul termasuk kelompok produktif apabila mau berprestasi sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sebagaimana pendapat vroom (dalam As'ad : 2003 : 48) menyatakan bahwa tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang didalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya dinamakan *level of perfomence*.

Berdasarkan hasil hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa karakteristik individu (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja kepala desa (Y), berpengaruh dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,290 sebab karakteristik individu adalah salah satu bagian yang dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik didalam individu seorang kepala desa selain itu juga mampu meningkatkan kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul. Hubungan karakteristik individu dengan kinerja kepala desa adalah karakteristik individu merupakan gambaran dari pribadi kepala desa yang dibawa kedalam organisasi dan memiliki kecenderungan untuk selalu berkembang dan mempengaruhi kinerjanya. Karakteristik individu yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan dan masa kerja adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

kepala desa tersebut . Perbedaan-perbedaan karakteristik diatas terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kinerja masing-masing kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul berbeda pula. Hal ini terbukti terjadi di Kecamatan Dolok Masihul, perbedaan usia, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan dan masa kerja diantara kepala desa menyebabkan kinerja yang berbeda diantara kepala desa. Mc Cromick dan Tiffin (2002) menyatakan bahwa kinerja yang dihasilkan seseorang karyawan merupakan hasil dari gabungan variabel karakteristik individu dan variabel budaya organisasi.

Hal tersebut dibuktikan dengan hasil analisis uji t yang menunjukkan Nilai $t_{hitung} 1.242 < t_{tabel} 1,703$ dan tingkat signifikansi $0.227 >$ dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka variabel karakteristik individu tidak berpengaruh walau tidak secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Dengan hasil ini sebaiknya Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai memberikan perhatian terhadap karakteristik individu kepala desa. Perbedaan karakteristik individu masing-masing kepala desa akan menyebabkan kinerja yang berbeda pula diantara kepala desa. Hal ini terlihat dari fenomena yang ada di Kecamatan Dolok Masihul, para kepala desa bekerja kurang profesional terhadap pekerjaannya, selalu meniru atau melakukan pekerjaan rutinitas sering menunda – nunda dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini dapat diatasi dengan mensyaratkan pendidikan formal minimal kepala desa SMA sederajat atau kalau berpendidikan Sarjana (S1), pemberian pelatihan dan pendidikan non formal dibidang pemerintahan, kemasyarakatan dan pemerintahan sehingga karakteristik individu

masing-masing kepala desa tidak terlalu berbeda yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja kepala desa.

2. Pembahasan Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Kepala Desa

Berdasarkan hasil hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja kepala desa (Y), nilai koefisien regresi sebesar $-0,127$ hal tersebut karena dari hasil penelitian ditemukan kepala desa yang tidak menguasai cara-cara baru yang kreatif, tidak berani menanggung resiko dari hasil pekerjaan, tidak mau atau kurang memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi dan kurang menghargai jabatan kepala desa.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja kepala desa adalah bahwa motivasi kerja merupakan keinginan yang terdapat pada seorang kepala desa atau sesuatu yang menyebabkan kepala desa mau bekerja untuk mengembangkan diri serta memanfaatkan semua segenap kemampuannya untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas lainnya.

Perbedaan-perbedaan motivasi kerja kepala desa terbawa dalam dunia kerja, yang menyebabkan kinerja masing-masing kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul berbeda pula. Hal ini terbukti terjadi di Kecamatan Dolok Masihul, perbedaan dalam pelaksanaan tugas kepala desa yang mau menggunakan cara-cara baru yang kreatif, keberanian menanggung resiko pekerjaan, mau dan berani memanfaatkan peluang untuk meraih prestasi dan semangat kerja yang tinggi.

Hasil analisis uji t yang menunjukkan Nilai $t_{hitung} -0.734 < t_{tabel} 1,703$ dan tingkat signifikansi $0.470 >$ dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka

variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Dengan hasil ini sebaiknya Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai memberikan perhatian terhadap motives kerja kepala desa. Perbedaan motivasi kerja masing-masing kepala desa akan menyebabkan kinerja yang berbeda pula diantara kepala desa. Hal ini terlihat dari fenomena yang ada di Kecamatan Dolok Masihul, para kepala desa bekerja tidak mau menggunakan cara-cara baru yang kreatif, tidak berani menanggung resiko dari hasil pekerjaan, tidak mau atau kurang memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi dan kurang menghargai jabatan kepala desa. Hal ini dapat diatasi dengan mengadakan pelatihan dan pelatihan sehingga kepala desa mau menggunakan cara baru yang lebih kreatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, memberikan umpan balik atau *rewards* yang sesuai sehingga kepala desa mau memanfaatkan peluang dan kesempatan untuk berprestasi dan berani menanggung resiko dari hasilpekerjaannya sehingga motivasi kerja masing-masing kepala desa tidak terlalu berbeda yang nantinya juga akan meningkatkan kinerja kepala desa.

Motivasi kerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul untuk mendukung kinerja harus bisa bekerja sama yang baik dengan semua pihak, memiliki semangat kerja yang tinggi, harus mampu menggunakan cara-cara baru dan kreatif, memiliki kemauan untuk meraih prestasi kerja dan harus menganggap bahwa jabatan kepala desa merupakan suatu prestise/kebanggaan untuk mendukung kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul.

3. Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Kepala Desa

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian diperoleh bahwa gaya kepemimpinan camat (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kepala desa (Y), berpengaruh signifikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,989, sebab gaya kepemimpinan camat berpengaruh nyata terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul . Hubungan kinerja kepala desa dengan gaya kepemimpinan camat adalah baik atau setidaknya kinerja kepala desa dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan sang camat.

Para pemimpin dalam melaksanakan aktifitas kegiatannya mempunyai berbagai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

Gaya kepemimpinan adalah merupakan cara-cara orang memimpin, sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas sebagai gaya yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada situasi tertentu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Mangkuprawira dan Aida Vitalaya : 2007).

Hubungan gaya kepemimpinan camat dengan kinerja kepala desa dibuktikan dengan analisis uji t yang menunjukkan Nilai t_{hitung} 2.989 > t_{tabel} 1,703 dan tingkat signifikansi 0.007 < dari probabilitas signifikansi $\alpha = 0.05$.

Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Maka variabel gaya kepemimpinan camat, dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Dengan hasil ini Gaya Kepemimpinan Camat untuk mendukung kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul harus didukung dengan cara-cara menerima usul dan saran dari kepala desa, melibatkan kepala desa dalam setiap kegiatan, memberi apresiasi kepada kepala desa yang mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, adanya hubungan baik dengan kepala desa serta mengajak kepala desa untuk senantiasa berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan untuk mendukung kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul.

Pengaruh positif menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan adalah searah dengan kinerja kepala desa atau dengan kata lain gaya kepemimpinan yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja kepala desa yang tinggi, demikian sebaliknya bila gaya kepemimpinan camat yang diterapkan tidak tepat, maka kinerja kepala desa akan rendah. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan yang digunakan oleh camat adalah gaya kepemimpinan menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2011 : 222 - 223), yaitu : Gaya kepemimpinan persuasive, Gaya kepemimpinan refresif, Gaya kepemimpinan partisipatif, Gaya kepemimpinan inovatif, Gaya kepemimpinan investigative, Gaya kepemimpinan inspektif, Gaya kepemimpinan motivatif, Gaya kepemimpinan naratif, Gaya kepemimpinan edukatif, Gaya kepemimpinan retroaktif. Hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan responden terhadap daftar pernyataan yang diberikan yang

diberikan untuk variabel gaya kepemimpinan camat. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan camat mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja kepala desa.

Berdasarkan analisis deskriptif bahwa kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan, memiliki nilai – nilai kejujuran yang mendukung kepercayaan masyarakat dan memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas yang dibutuhkan sebagai penilaian kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul

Keberhasilan pelayanan dan pembangunan desa tergantung kemampuan tiap kepala desa dan perangkatnya dalam memberikan pelayanan dan melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Sutrisno (2011:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Hasil uji F (secara bersama) sebesar 3.770 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.025, sebagaimana tertera dalam tabel 4.18, menunjukkan bahwa karakteristik individu (X_1), motivasi kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan camat (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kepala desa (Y) di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

Maka untuk dapat meningkatkan kinerja kepala desa seharusnya dibutuhkan peningkatan kualifikasi karakteristik individu, peningkatan motivasi

kerja dan penerapan cara atau gaya kepemimpinan camat yang situasional agar menghasilkan kepala desa yang memiliki kinerja yang handal.

Organisasi akan menunjukkan hasil kinerja yang baik jika ada kesesuaian antara lingkungan organisasi dengan kompetensi pekerjanya sehingga pengambilan keputusan lebih terarah. Hal ini sejalan dengan pendapat Gasperz (2002) yang menegaskan bahwa kinerja memainkan peran bagi peningkatan suatu kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pengambil keputusan.

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat juga memiliki sumbangan determinan terhadap naik turunnya tingkat kinerja kepala desa sebesar $R^2 = 0,330$ (33%), sedangkan sisanya 0,67 (67%) dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, misalnya : kompensasi, sarana atau fasilitas yang tersedia, peningkatan frekuensi pelatihan bidang pengembangan profesi.

Bahwa secara parsial variabel karakteristik individu , motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai dapat diterima. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel karakteristik individu, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan camat berpengaruh positif terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja kepala desa sedangkan variabel karakteristik individu dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian dirumuskan beberapa saran, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan camat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa, supaya gaya kepemimpinan camat seperti menerima usul dan saran, melibatkan kepala desa dalam kegiatan-kegiatan, memberikan apresiasi kepada kepala desa yang memenuhi target kinerja, dan selalu menjaga hubungan baik dengan kepala desa terus ditingkatkan minimal dipertahankan karena berdampak positif terhadap kinerja kepala desa.
2. Karakteristik individu kepala desa hendaknya seperti pendidikan formal harus menjadi salah syarat wajib bagi kepala desa seperti pendidikan formal bagi

kepala desa minimal tamat Sarjana (S1), karena tingkat pendidikan akan turut berpengaruh terhadap karakteristik individu kepala desa itu sendiri, hal tersebut dapat dilihat dari cara berfikir, cara menerima, menyerap dan menerapkan kebijakan serta cara mengambil kebijakan dan keputusan. Pemerintah dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Serdang harus konsisten terhadap nilai-nilai karakteristik individu yang ditetapkan dalam menjangking calon kepala desa untuk mendapatkan kepala desa yang handal.

3. Motivasi kerja pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Dolok Masinul, tetapi untuk lebih meningkatkan dan merangsang motivasi kerja kepala desa diharapkan kepada camat melakukan pembinaan kepada kepala desa yang telah melakukan kesalahan, memberikan peluang dan kesempatan serta memberikan tanggung jawab yang lebih kepada kepala desa, dan khusus kepada Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai supaya meningkatkan kompensasi / gaji kepada kepala desa dan perangkatnya, penyediaan sarana prasarana dan fasilitas penunjang kerja kepala desa yang diharapkan akan meningkatkan kinerja kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya melayani masyarakat dalam bidang pembangunan, kemasyarakatan dan pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*, Jakarta , Rieneka Cipta.
- As'ad, Moh. (2003). *Psikologi Industri*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Batubara, Herry. (2010). *TAPM Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah*.
- Dharma, Surya. (2009). *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*, Cetakan Kedua, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Handoko, Hani T, Dra. MBA dan Reksohadiprojo Sukanto, Dr. M.Com. (2002). *Organisasi Perusahaan*, Edisi ke enam, Yogyakarta : BPF.
- Hasan, Iqbal, M. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Gasperz, Vincent. (2002). *Management Kualitas*, Yayasan Indonesia Emas dan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gary Yukl, (2005). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, , Edisi 5, Indeks, Jakarta.
- Gozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* , Edisi ketiga. : BP Universitas Diponegoro Semarang.
- Imam Moedjiono, (2002). *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UII Press, Yogyakarta.
- Iswanto, Yun, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BMP Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Terbuka Jakarta.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., Matteson, M.T. (2006). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta,
- Mangkuprawira, TB Sjafrri dan Aida Vitalaya Hubeis, (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta .
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Mansoer, Faried Widjaja, (2006), *Metode Penelitian Bisnis*, BMP Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Terbuka Jakarta.
- Mathis, Robert. L dan Jackson, Jhon H (2006). *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mc Cormick, Earnest. J.and Tiffin, (2002). *Human Resource Management*, Singapore: Prentice Hall.
- Nainggolan, Willy Jaya Adrian, (2011). Tesis Sekolah Pasca Sarjana USU Medan *Pengaruh karakteristik Individu, Gaya Kepemimpinan Pemimpin Redaksi dan Kompensasi terhadap Kinerja wartawan pada PT Harian Batam Pos di Batam*,
- Nadapdap, Kristanty Marina Natalia , (2012). Tesis Sekolah Pasca Sarjana USU Medan. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Universitas Methodist Indonesia*,
- Poerwadarminta , (2007). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta.
- Ratnawati, Dwi dan Herawati, Nurri (2007). *Perilaku Organisasi*, BMP Program Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Terbuka Jakarta.
- Rivai, Veithzal, dan Deddy Mulyadi (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Ketiga, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge . A. Timothy (2008). *Perilaku Organisasi / Organizational Behavior*, Buku 1 Edisi 12, Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Pertama, Penerbit PT.Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjutak, Payaman, (2005). *Tenaga Kerja, Produktivitas dan Kecenderungannya, dalam Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. Kumpulan Kertas Kerja. Jakarta: Penerbit: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Sitorus, Risma, (2009). Tesis Sekolah Pasca Sarjana USU Medan. *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa di Kabupaten Toba Samosir Propinsi Sumatera Utara*.

- Soeprihanto, jhon. (2004). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kelima. BPF. Yogyakarta.
- Sugiyono, (2006). *Metode Penelitian Administrasi*, , Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R & D*, , Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, (2009). *Statistika untuk Penelitian*, , Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto, Danang. (2008). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Buku Kita, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 3, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPF, Yogyakarta.
- Tampubolon, Manahan P., (2008). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.
- Thoha, Miftah, (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Cetakan ke-20, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Umar, Husein, (2008). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Edisi Pertama Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjaja, H.A.W. (2003). *Percontohan Otonomi Daerah di Indonesia*, PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Teori, Aplikasi dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Undang-undang No. 36 Tahun 2003, tentang Pembentukan Kabupaten Samosir dan Kabupaten Toba Samosir di Propinsi Sumatera Utara.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2008.
- Perda Kabupaten Serdang Bedagai No. 6 Tahun 2006, tentang Perubahan Nomen Klatur Kecamatan Bangun Purba menjadi Kecamatan Silindak dan Kecamatan Galang menjadi Kecamatan Serba Jadi.
- Perda Kabupaten Serdang Bedagai No. 7 Tahun 2006, tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa.
- Ekspose Kecamatan terbaik Tahun 2011 dan Tahun 2012, Kecamatan Dolok Masihul Kabupaten Serdang Bedagai.

**DAFTAR NAMA DESA DAN NAMA KEPALA DESA
DIKECAMATAN DOLOK MASIHUL**

No	Nama Kecamatan	No	Nama Nama Desa	Nama Kepala Desa
1	Kec. Dolok Masihul	1	Aras Panjang	Harapan Jaya Daulay,SE
		2	Bah Kerapuh	Adi Suwito
		3	Bajaronggi	Nizar Lubis
		4	B a n t a n	Ishak Iswanto, SE
		5	B a t u 12	Henri Sinambela
		6	B a t u 13	Andi Maju Sitorus
		7	B l o k 10	Subur
		8	Bukit Cermin Hilir	Marsono
		9	D a m e	Bistok Saragih
		10	Dolok Manampang	Edi Resmanto SP
		11	Dolok Sagala	Sudayat
		12	Durian Puloan	Darwin Efendi Pane SE
		13	H e v e a	Miswansyah
		14	Hutanau	K. Simanjuntak
		15	Kerapuh	Suyanto
		16	Kota Tengah	Sahlia
		17	Malasori	Alpon Manurung
		18	Martebing	Sudarto
		19	Pardomuan	Sugandi Sinaga
		20	pekan kamis	Natanael Gurning
		21	Pertambatan	Muhammad Nawawi
		22	Sarang Giting	Frans Sembiring
		23	Sarang Torop	Asma Laili
		24	Silau Merawan	R. Purba, SE
		25	Tanjung Maria	Juliadi
		26	Tegal Sari	Abdul Joden Sirait SE
		27	Ujung Silau	Supendi Zulpan

Lampiran 1

INSTRUMEN PENELITIAN (KUISIONER)

**ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU MOTIVASI
KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA
KEPALA DESA DIKECAMATAN DOLOK MASIHUL KABUPATEN
SERDANG BEDAGAI**

Nomor Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

BAGIAN I : IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk : Berikan tanda Silang (x) untuk pilihan yang sesuai

1. Desa :
2. Kecamatan :
3. Jenis Kelamin : (1) Laki-laki (2) Perempuan
4. Usia : (1) < 30 Tahun (2) 31-40 Tahun
(3) 41-50 Tahun (4) > 50 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : (1) SD/SMP (2) SMA Sederajat (3) S1/S2
6. Masa Kerja selama menjadi Kepala Desa
: (1) < 2 Tahun (2) 2 - 5 Tahun
(3) 5 - 7 Tahun (4) 7 - 10 Tahun

BAGIAN II : PETUNJUK

1. Bacalah Instrumen penelitian ini secara seksama
2. Jawablah dengan jujur dan apa adanya, agar jawaban yang saudara berikan dapat memberikan informasi yang berguna sesuai dengan tujuan penelitian ini.
3. Berikan tanda Ceklist (√) pada salah satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan apa yang ada pada diri saudara.
4. Terima kasih atas partisipasi saudara dalam mengisi kuisisioner ini.

BAGIAN III : PERNYATAAN INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk : SS = Sangat setuju
 S = Setuju
 R = Ragu-ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

A. Karakteristik Individu Kepala Desa

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa					
2.	Pendidikan informal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa					
3.	Kemampuan fisik yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa					
4.	Kemampuan intelektual yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa					
5.	Masa kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kepala desa					
6.	Pengalaman sebagai kepala desa sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa					

B. Mengukur Tingkat Motivasi Kerja Kepala Desa

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Menurut bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas kepala desa sangat diperlukan cara-cara baru dan kreatif					
2.	Bapak/ibu berani menanggung resiko atas perbuatan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas kepala desa					
3.	Bapak/ibu selalu memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi lebih baik					
4.	Dalam Pelaksanaan tugas kepala desa dibutuhkan kerja sama yang baik dengan semua pihak.					
5.	Tanggung jawab pribadi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas kepala desa					

6.	Menurut bapak/ibu dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas kepala desa					
7.	Dibutuhkan kemauan untuk meraih prestasi kerja yang maksimal dalam menjalankan tugas					
8.	Untuk mencapai program kerja dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan					
9.	Jabatan kepala desa adalah suatu kebanggaan tersendiri					

C. Mengukur Gaya Kepemimpinan Camat

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan					
2.	Camat selalu melibatkan kepala desa dalam berbagai kegiatan ditingkat kecamatan					
3.	Camat selalu memberikan sanksi kepada kepala desa terhadap kelailitan dalam pelaksanaan tugas					
4.	Camat selalu menerima usul dari kepala desa					
5.	Camat selalu menerima saran dari kepala desa					
6.	Komunikasi antara camat dengan kepala desa selama ini berjalan dengan baik					
7.	Diperlukan hubungan yang baik antara camat dengan para kepala desa					
8.	Camat selalu melakukan kunjungan kedesa jika terjadi suatu masalah					
9.	Camat senantiasa mengadakan kunjungan kedesa-desa					
10.	Camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan kepala desa					
11.	Camat memberikan penghargaan bagi kepala desa yang berprestasi					
12.	Camat memberikan apresiasi terhadap desa yang mampu memenuhi target kinerja yang ditetapkan					
13.	Camat membimbing kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya					
14.	Camat mengarahkan kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya					

D. Mengukur Kinerja kepala desa

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Bapak/ibu memiliki tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas					
2.	Bapak/ibu memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas					
3.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan para bawahan					
4.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan sesama kepala desa					
5.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan atasan					
6.	Bapak/ibu memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan					
7.	Bapak/ibu memiliki nilai-nilai kejujuran yang sangat mendukung kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas					
8.	Bapak/ibu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan					

UNIVERSITAS TERBUKA

E. Karakteristik Individu Kepala Desa

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa	51.85	48.15	0.00	0.00	0.00
2.	Pendidikan informal yang dimiliki sangat mendukung dalam menjalankan tugas kepala desa	44.44	55.56	0.00	0.00	0.00
3.	Kemampuan fisik yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	62.96	37.04	0.00	0.00	0.00
4.	Kemampuan intelektual yang dimiliki sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	37.04	59.26	0.00	3.70	0.00
5.	Masa kerja yang dimiliki berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas kepala desa	14.81	70.37	0.00	14.81	0.00
6.	Pengalaman sebagai kepala desa sangat mendukung pelaksanaan tugas kepala desa	29.63	66.67	0.00	3.70	0.00
		40.12	56.17	0.00	3.70	0.00

F. Mengukur Tingkat Motivasi Kerja Kepala Desa

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Menurut bapak/ibu dalam pelaksanaan tugas kepala desa sangat diperlukan cara-cara baru dan kreatif	25.93	70.37	3.70	0.00	0.00
2.	Bapak/ibu berani menanggung resiko atas perbuatan sebagai akibat dari pelaksanaan tugas kepala desa	18.52	66.67	7.41	7.41	0.00
3.	Bapak/ibu selalu memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi lebih baik	59.26	37.04	0.00	3.70	0.00
4.	Dalam Pelaksanaan tugas kepala desa dibutuhkan kerja sama yang baik dengan semua pihak.	77.78	22.22	0.00	0.00	0.00
5.	Tanggung jawab pribadi yang tinggi sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas kepala desa	44.44	48.15	3.70	3.70	0.00
6.	Menurut bapak/ibu dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas kepala desa	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00
7.	Dibutuhkan kemauan untuk meraih prestasi kerja yang maksimal dalam menjalankan tugas	25.93	70.37	3.70	0.00	0.00
8.	Untuk mencapai program kerja dibutuhkan semangat kerja yang tinggi agar tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan	44.44	55.56	0.00	0.00	0.00
9.	Jabatan kepala desa adalah suatu kebanggaan tersendiri	14.81	70.37	3.70	11.11	0.00
		41.98	52.67	2.47	2.88	0.00

Mengukur Gaya Kepemimpinan Camat

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Camat selalu mengajak kepala desa untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan kegiatan	59.26	37.04	0.00	0.00	3.70
2.	Camat selalu melibatkan kepala desa dalam berbagai kegiatan ditingkat kecamatan	37.04	62.96	0.00	0.00	0.00
3.	Camat selalu memberikan sanksi kepada kepala desa terhadap kelalaian dalam pelaksanaan tugas	7.41	55.56	7.41	29.63	0.00
4.	Camat selalu menerima usul dari kepala desa	29.63	70.37	0.00	0.00	0.00
5.	Camat selalu menerima saran dari kepala desa	14.81	77.78	7.41	0.00	0.00
6.	Komunikasi antara camat dengan kepala desa selama ini berjalan dengan baik	48.15	48.15	3.70	0.00	0.00
7.	Diperlukan hubungan yang baik antara camat dengan para kepala desa	66.67	33.33	0.00	0.00	0.00
8.	Camat selalu melakukan kunjungan kedesa jika terjadi suatu masalah	44.44	40.74	3.70	11.11	0.00
9.	Camat senantiasa mengadakan kunjungan kedesa-des	37.04	62.96	0.00	0.00	0.00

10.	Camat sering mengadakan kegiatan-kegiatan yang melibatkan kepala desa	14.81	77.78	3.70	3.70	0.00
11.	Camat memberikan penghargaan bagi kepala desa yang berprestasi	33.33	66.67	0.00	0.00	0.00
12.	Camat memberikan apresiasi terhadap desa yang mampu memenuhi target kinerja yang ditetapkan	29.63	70.37	0.00	0.00	0.00
13.	Camat membimbing kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya	44.44	55.56	0.00	0.00	0.00
14.	Camat mengarahkan kepala desa dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya	37.04	55.56	3.70	3.70	0.00
		35.98	58.20	2.12	3.44	0.26

G. Mengukur Kinerja kepala desa

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Bapak/ibu memiliki tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas	40.74	59.26	0.00	0.00	0.00
2.	Bapak/ibu memiliki disiplin dalam melaksanakan tugas	14.81	62.96	7.41	11.11	3.70
3.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan para bawahan	18.52	66.67	11.11	3.70	0.00
4.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan sesama kepala desa	18.52	70.37	3.70	7.41	0.00
5.	Bapak/ibu kemampuan bekerja sama dengan atasan	25.93	70.37	3.70	0.00	0.00
6.	Bapak/ibu memiliki inisiatif dalam setiap pengambilan keputusan	25.93	70.37	3.70	0.00	0.00
7.	Bapak/ibu memiliki nilai-nilai kejujuran yang sangat mendukung kepercayaan masyarakat dalam menjalankan tugas	14.81	77.78	3.70	3.70	0.00
8.	Bapak/ibu memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditentukan	14.81	81.48	3.70	0.00	0.00
		21.76	69.91	4.63	3.24	0.46

Nomor Butir	skor					jumlah responden	jumlah skor perolehan	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
	SS	S	R	TS	STS			
1	14	13				27	122	4.07
2	12	15				27	120	4.44
3	17	10				27	125	4.17
4	10	16		1		27	116	4.30
5	4	19		4		27	104	3.85
6	8	18		1		27	114	4.22
								4.17

Nomor Butir	skor					jumlah responden	jumlah skor perolehan	Rata- rata
	5	4	3	2	1			
	SS	S	R	TS	STS			
1	7	19	1			27	114	4.22
2	5	18	2	2		27	107	3.96
3	16	10		1		27	122	4.52
4	21	6				27	129	4.78
5	12	13	1	1		27	117	4.33
6	18	9				27	126	4.67
7	7	19	1			27	114	4.22
8	12	15				27	120	4.44
9	4	19	1	3		27	105	3.89
								4.34

No Butir	Skor					Jumlah Respon Den	jumlah skor perolehan	Rata-rata
	5	4	3	2	1			
	SS	S	R	TS	STS			
1	16	10			1	27	121	4.48
2	10	17				27	118	4.37
3	2	15	2	8		27	92	3.41
4	8	19				27	116	4.30
5	4	21	2			27	110	4.07
6	13	13	1			27	120	4.44
7	18	9				27	126	4.67

8	12	11	1	3		27	113	4.19
9	10	17				27	118	4.37
10	4	21	1	1		27	109	4.04
11	9	18				27	117	4.33
12	8	19				27	116	4.30
13	12	15				27	120	4.44
14	10	15	1	1		27	115	4.26
								4,26

No Butir	Skor					Jumlah Respon Den	jumlah skor perolehan	rata-rata
	5	4	3	2	1			
	SS	S	R	TS	STS			
1	11	16				27	119	4.44
2	4	17	2	3	1	27	101	4.41
3	5	18	3	1		27	108	3.74
4	5	19	1	2		27	108	4.00
5	7	19	1			27	114	4.00
6	7	19	1			27	114	4.22
7	4	21	1	1		27	109	4.22
8	4	22	1			27	111	4.11
								4.14

Lampiran 2

Data Uji Instrumen Variabel Karakteristik Individu Kepala Desa (X1)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan						jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	Skor	
1	5	5	5	5	5	4	29	4.83
2	5	4	5	4	5	5	28	4.67
3	4	4	4	4	3	3	22	3.67
4	4	4	5	4	4	4	25	4.17
5	5	5	4	4	4	4	26	4.33
6	5	5	5	5	5	4	29	4.83
7	4	4	4	4	3	5	24	4.00
8	5	4	5	4	4	5	27	4.50
9	5	5	4	4	4	4	26	4.33
10	4	4	5	4	3	3	24	4.00
11	5	5	5	5	5	4	29	4.83
12	5	4	4	4	4	4	25	4.17
13	5	4	5	4	5	5	28	4.67
14	4	4	4	4	4	4	24	4.00
15	4	4	4	4	3	3	22	3.67
16	4	4	4	4	4	4	24	4.00
17	5	4	5	5	4	5	28	4.67
18	5	5	5	5	4	4	28	4.67
19	5	4	5	5	5	4	28	4.67
20	5	4	5	5	5	5	29	4.83
21	5	4	5	5	4	5	28	4.67
22	5	4	5	5	5	4	28	4.67
23	5	4	4	4	4	4	25	4.17
24	5	4	4	4	4	4	25	4.17
25	5	4	5	5	3	5	27	4.50
26	5	5	5	5	5	5	30	5.00
27	5	4	5	5	4	5	28	4.67
28	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	5	4	5	5	4	5	28	4.67
30	5	5	5	5	4	5	29	4.83

Lampiran 2

Data Uji Instrumen Variabel Karakteristik Individu Kepala Desa (X1)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan						jumlah Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6		
1	5	5	5	5	5	4	29	4.83
2	5	4	5	4	5	5	28	4.67
3	4	4	4	4	3	3	22	3.67
4	4	4	5	4	4	4	25	4.17
5	5	5	4	4	4	4	26	4.33
6	5	5	5	5	5	4	29	4.83
7	4	4	4	4	3	3	24	4.00
8	5	4	5	4	4	5	27	4.50
9	5	5	4	4	4	4	26	4.33
10	4	4	5	4	3	4	24	4.00
11	5	5	5	5	5	4	29	4.83
12	5	4	4	4	4	4	25	4.17
13	5	4	5	4	5	5	28	4.67
14	4	4	4	4	4	4	24	4.00
15	4	4	4	4	3	3	22	3.67
16	4	4	4	4	4	4	24	4.00
17	5	4	5	5	4	5	28	4.67
18	5	5	5	5	4	4	28	4.67
19	5	4	5	5	5	4	28	4.67
20	5	4	5	5	5	5	29	4.83
21	5	4	5	5	4	5	28	4.67
22	5	4	5	5	5	4	28	4.67
23	5	4	4	4	4	4	25	4.17
24	5	4	4	4	4	4	25	4.17
25	5	4	5	5	3	5	27	4.50
26	5	5	5	5	5	5	30	5.00
27	5	4	5	5	4	5	28	4.67
28	4	4	4	4	4	4	24	4.00
29	5	4	5	5	4	5	28	4.67
30	5	5	5	5	4	5	29	4.83
r_{xy}	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#DIV/0!	#DIV/0!
t hitung	7.202	0.900	2.254	2.241	1.905	1.112	0.000	0.000
t tabel (95,28)	1.701							

keterangan	valid	valid	valid	valid	valid	valid	tidak valid	tidak valid
jumlah valid	6							

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 3

Data Uji Instrumen Variabel Motivasi Kerja Kepala Desa (X2)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan									jumlah Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	42	4.67
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
4	4	2	4	5	5	5	4	4	3	36	4.00
5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	38	4.22
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3.89
8	4	3	4	5	5	5	5	4	4	39	4.33
9	4	4	3	5	5	4	5	5	3	38	4.22
10	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36	4.00
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4.89
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4.22
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
17	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4.00
18	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41	4.56
19	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41	4.56
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4.78
21	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
22	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41	4.56
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
25	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
29	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
30	4	2	4	5	4	5	4	4	4	36	4.00

Lampiran .3

Data Uji Instrumen Variabel Motivasi Kerja Kepala Desa (X2)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan									jumlah	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Skor	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	42	4.67
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4.11
4	4	2	4	5	5	5	4	4	3	36	4.00
5	4	4	3	5	5	4	5	5	3	38	4.22
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
7	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3.89
8	4	3	4	5	5	5	5	4	4	39	4.33
9	4	4	3	5	5	4	5	5	3	38	4.22
10	4	4	4	5	4	4	4	4	3	36	4.00
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	4.89
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4	38	4.22
13	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
14	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4.00
17	4	3	4	5	3	5	4	4	4	36	4.00
18	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41	4.56
19	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41	4.56
20	5	4	5	5	4	5	5	5	5	43	4.78
21	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
22	5	4	5	5	4	5	5	4	4	41	4.56
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	38	4.22
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
25	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44	4.89
27	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
29	4	4	4	5	5	5	4	4	5	40	4.44
30	4	2	4	5	4	5	4	4	4	36	4.00

Lampiran 4

Data Uji Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan Camat (X3)

Nomor	Nomor butir Instrumen / skor perolehan																jumlah	Rata-rata
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	skor	
1	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	61	3.81
2	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	75	4.69
3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3.88
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63	3.94
5	4	4	1	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	4	5	4	62	3.88
6	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4.69
7	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3.75
8	5	4	2	1	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	67	4.19
9	4	4	1	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	62	3.88
10	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3.88
11	5	5	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	63	3.94
12	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72	4.50
13	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	75	4.69
14	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3.75
15	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3.75
16	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	64	4.00
17	5	4	1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	67	4.19
18	5	5	1	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	71	4.44
19	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66	4.13
20	5	5	2	5	2	2	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	67	4.19
21	4	4	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	65	4.06
22	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	66	4.13
23	5	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	65	4.06
24	4	4	1	3	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	61	3.81
25	4	4	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	65	4.06
26	5	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	75	4.69
27	4	4	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	65	4.06
28	4	4	1	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	63	3.94
29	4	4	1	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	65	4.06
30	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	3.75

Lampiran .5

Data Uji Instrumen Variabel Kinerja Kepala Desa (Y)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan										jumlah skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	1	1	4	4	5	4	4	4	37	3.70
2	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	43	4.30
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.90
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	3.80
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41	4.10
6	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	47	4.70
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
8	5	3	4	4	3	4	5	2	5	5	40	4.00
9	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	41	4.10
10	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	40	4.00
11	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47	4.70
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
13	5	5	1	4	5	5	5	4	4	5	43	4.30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.00
17	5	4	4	4	5	5	5	3	5	4	44	4.40
18	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.20
19	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.20
20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43	4.30
21	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	43	4.30
22	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.10
23	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	39	3.90
24	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	4.00
25	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	44	4.40
26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	4.80
27	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	44	4.40
28	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	36	3.60
29	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	44	4.40
30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.80

**DAFTAR NAMA SAMPEL/POPULASI
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS PENELITIAN**

No	Nama Kecamatan	No	Nama Sampel/Populasi	No. Kuisisioner	Ket.
1	Kec. Sei Rampah	1	Desa Firdaus	01	
		2	Desa Firdaus Estate	02	
		3	Desa Pematang Ganjang	03	
		4	Desa Pematang Pelintahan	04	
		5	Desa Pergulaan	05	
		6	Desa Rambung Estate	06	
		7	Desa Rambung Sialang Hilir	07	
		8	Desa Rambung Sialang Hulu	08	
		9	Desa Rambung Sialang Tengah	09	
		10	Desa Sei Parit	010	
		11	Desa Sei Rampah	011	
		12	Desa Sei Rejo	012	
		13	Desa Silau Rakyat	013	
		14	Desa Simpang Empat	014	
		15	Desa Sina Kasih	015	
		2	Kec. Tebing Tinggi	16	Desa Tanah Raja
17	Desa Bah Sumbu			017	
18	Desa Gunung Kataran			018	
19	Desa Jambu			019	
20	Desa Kede Damar			020	
21	Desa Kuta Baru			021	
22	Desa Mariah Padang			022	
23	Desa Naga Kesiangan			023	
24	Desa Paya Bagas			024	
25	Desa Paya Mabar			025	
26	Desa Paya Lombang			026	
27	Desa Penonggol			027	
28	Desa Pertapaan			028	
29	Desa Sei Priok			029	
30	Desa Sei Sarimah			030	

Lampiran 6

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KARAKTERISTIK KEPALA DESA (X1)**Correlations**

		Karakter_1	Karakter_2	Karakter_3	Karakter_4	Karakter_5	Karakter_6	Jumlah
Karakter_1	Pearson Correlation	1	.364*	.480**	.564**	.570**	.464**	.806**
	Sig. (2-tailed)		.048	.007	.001	.001	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Karakter_2	Pearson Correlation	.364*	1	.146	.342	.330	-.084	.461*
	Sig. (2-tailed)	.048		.441	.064	.075	.658	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30
Karakter_3	Pearson Correlation	.480**	.146	1	.712**	.461*	.541**	.793**
	Sig. (2-tailed)	.007	.441		.000	.010	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Karakter_4	Pearson Correlation	.564**	.342	.712**	1	.412	.374*	.791**
	Sig. (2-tailed)	.001	.064	.000		.024	.042	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Karakter_5	Pearson Correlation	.570**	.330	.461*	.412	1	.222	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001	.075	.010	.024		.237	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Karakter_6	Pearson Correlation	.464**	-.084	.541**	.374*	.222	1	.618**
	Sig. (2-tailed)	.010	.658	.002	.042	.237		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.806**	.461*	.793**	.791**	.740**	.618**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 7

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL MOTIVASI KERJA KEPALA DESA (X2)

Correlations

		Motivasi_1	Motivasi_2	Motivasi_3	Motivasi_4	Motivasi_5	Motivasi_6	Motivasi_7	Motivasi_8	Motivasi_9	JUMLAH
Motivasi_1	Pearson Correlation	1	.480**	.807**	.159	-.073	.289	.583**	.505**	.262	.739**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.400	.703	.122	.001	.004	.161	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_2	Pearson Correlation	.480**	1	.388*	-.147	.081	-.069	.280	.385*	.210	.527**
	Sig. (2-tailed)	.007		.034	.439	.669	.716	.134	.036	.265	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_3	Pearson Correlation	.807**	.388*	1	.129	-.076	.575**	.451*	.330	.423*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034		.498	.690	.001	.012	.075	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_4	Pearson Correlation	.159	-.147	.129	1	.201	.322	.425*	.341	.028	.412*
	Sig. (2-tailed)	.400	.439	.498		.287	.082	.019	.065	.884	.024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_5	Pearson Correlation	-.073	.081	-.076	.201	1	.336	.291	.363*	.051	.389*
	Sig. (2-tailed)	.703	.669	.690	.287		.070	.119	.049	.790	.034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_6	Pearson Correlation	.289	-.069	.575**	.322	.336	1	.289	.154	.424*	.608**
	Sig. (2-tailed)	.122	.716	.001	.082	.070		.122	.416	.020	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Motivasi_7	Pearson Correlation	.583**	.280	.451*	.425*	.291	.289	1	.802**	.000	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.134	.012	.019	.119	.122		.000	1.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_8	Pearson Correlation	.505**	.385*	.330	.341	.363*	.154	.802**	1	.047	.691**
	Sig. (2-tailed)	.004	.036	.075	.065	.049	.416	.000		.806	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi_9	Pearson Correlation	.262	.210	.423*	.028	.051	.424*	.000	.047	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.161	.265	.020	.884	.790	.020	1.000	.806		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.739**	.527**	.756**	.412*	.389*	.608**	.716**	.691**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.024	.034	.000	.000	.000	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 8

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT (X3)**Correlations**

		Gaya_Kep_1	Gaya_Kep_2	Gaya_Kep_3	Gaya_Kep_4	Gaya_Kep_5	Gaya_Kep_6	Gaya_Kep_7	Gaya_Kep_8
Gaya_Kep_1	Pearson Correlation	1	.472**	-.115	.246	.296	.125	.259	.505**
	Sig. (2-tailed)		.008	.546	.189	.112	.512	.166	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_2	Pearson Correlation	.472**	1	-.163	.208	.230	.086	.417*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.008		.389	.269	.222	.649	.022	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_3	Pearson Correlation	-.115	-.163	1	.058	-.242	.065	-.373*	-.463*
	Sig. (2-tailed)	.546	.389		.761	.197	.733	.042	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_4	Pearson Correlation	.246	.208	.058	1	-.082	.091	.023	-.033
	Sig. (2-tailed)	.189	.269	.761		.668	.634	.905	.864
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_5	Pearson Correlation	.296	.230	-.242	-.082	1	.575**	.256	.269
	Sig. (2-tailed)	.112	.222	.197	.668		.001	.172	.151
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_6	Pearson Correlation	.125	.086	.065	.091	.575**	1	.425*	.199
	Sig. (2-tailed)	.512	.649	.733	.634	.001		.019	.293
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_7	Pearson Correlation	.259	.417*	-.373*	.023	.256	.425*	1	.831**
	Sig. (2-tailed)	.166	.022	.042	.905	.172	.019		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_8	Pearson Correlation	.505**	.485**	-.463*	-.033	.269	.199	.831**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.010	.864	.151	.293	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

Gaya_Kep_9	Pearson Correlation	.492**	.364*	-.086	-.015	.378*	.324	.286	.321
	Sig. (2-tailed)	.006	.048	.651	.936	.040	.081	.126	.084
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_10	Pearson Correlation	.226	.257	-.182	.137	.134	.020	.048	.175
	Sig. (2-tailed)	.229	.171	.337	.471	.480	.915	.803	.355
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_11	Pearson Correlation	.375*	.398*	-.186	-.079	.529**	.493**	.703**	.630**
	Sig. (2-tailed)	.041	.029	.326	.678	.003	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_12	Pearson Correlation	.503**	.498**	.158	.487*	.083	.334	.439*	.481**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.406	.006	.664	.071	.015	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_13	Pearson Correlation	.061	.392*	-.482*	.139	.279	.371*	.546**	.401*
	Sig. (2-tailed)	.749	.032	.007	.463	.135	.043	.002	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_14	Pearson Correlation	.431*	.555**	.031	.616**	.118	.328	.347	.236
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.871	.000	.533	.077	.060	.209
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_15	Pearson Correlation	.384*	.482*	-.415*	.227	.127	-.141	.272	.397*
	Sig. (2-tailed)	.036	.007	.023	.229	.502	.456	.146	.030
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_16	Pearson Correlation	.427*	.294	-.131	.139	.056	.000	.327	.401*
	Sig. (2-tailed)	.019	.115	.489	.463	.770	1.000	.077	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
JUMLAH	Pearson Correlation	.655**	.694**	-.118	.437*	.466**	.538**	.661**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.535	.016	.009	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

		Gaya_Kep_1	Gaya_Kep_2	Gaya_Kep_3	Gaya_Kep_4	Gaya_Kep_5	Gaya_Kep_6	Gaya_Kep_7	Gaya_Kep_8	JUMLAH
Gaya_Kep_1	Pearson Correlation	.492**	.226	.375**	.503**	.061	.431*	.384*	.427*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.006	.229	.041	.005	.749	.017	.036	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_2	Pearson Correlation	.364*	.257	.398**	.498**	.392*	.555**	.482**	.294	.694**
	Sig. (2-tailed)	.048	.171	.029	.005	.032	.001	.007	.115	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_3	Pearson Correlation	-.086	-.182	-.186	.158	-.482**	.031	-.415*	-.131	-.118
	Sig. (2-tailed)	.651	.337	.326	.406	.007	.871	.023	.489	.535
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_4	Pearson Correlation	-.015	.137	-.079	.487**	.139	.616**	.227	.139	.437*
	Sig. (2-tailed)	.936	.471	.678	.006	.463	.000	.229	.463	.016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_5	Pearson Correlation	.378*	.134	.529**	.083	.279	.118	.127	.056	.466**
	Sig. (2-tailed)	.040	.480	.003	.664	.135	.533	.502	.770	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_6	Pearson Correlation	.324	.020	.493**	.334	.371*	.328	-.141	.000	.538**
	Sig. (2-tailed)	.081	.915	.006	.071	.043	.077	.456	1.000	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_7	Pearson Correlation	.286	.048	.703**	.439	.546**	.347	.272	.327	.661**
	Sig. (2-tailed)	.126	.803	.000	.015	.002	.060	.146	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_8	Pearson Correlation	.321	.175	.630**	.481**	.401*	.236	.397*	.401*	.642**
	Sig. (2-tailed)	.084	.355	.000	.007	.028	.209	.030	.028	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

		Gaya_Kep_9	Gaya_Kep_10	Gaya_Kep_11	Gaya_Kep_12	Gaya_Kep_13	Gaya_Kep_14	Gaya_Kep_15	Gaya_Kep_16	JUMLAH
Gaya_Kep_9	Pearson Correlation	1	.683**	.508**	.169	.364*	.309	.347	-.073	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.371	.048	.097	.060	.702	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_10	Pearson Correlation	.683**	1	.247	.015	.218	.309	.196	-.364*	.335
	Sig. (2-tailed)	.000		.188	.936	.247*	.097	.299	.048	.071
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_11	Pearson Correlation	.508**	.247	1	.417*	.298	.337	-.054	-.060	.639**
	Sig. (2-tailed)	.004	.188		.022	.109	.068	.778	.754	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_12	Pearson Correlation	.169	.015	.417*	1	.071	.599**	.161	.212	.694**
	Sig. (2-tailed)	.371	.936	.022		.711	.000	.395	.262	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_13	Pearson Correlation	.364*	.218	.298	.071	1	.424*	.623**	.333	.563**
	Sig. (2-tailed)	.048	.247	.109	.711		.019	.000	.072	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_14	Pearson Correlation	.309	.309	.337	.599**	.424*	1	.391	.283	.766**
	Sig. (2-tailed)	.097	.097	.068	.000	.019		.032	.130	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_15	Pearson Correlation	.347	.196	-.054	.161	.623**	.391	1	.623**	.498**
	Sig. (2-tailed)	.060	.299	.778	.395	.000	.032		.000	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kep_16	Pearson Correlation	-.073	-.364*	-.060	.212	.333	.283	.623**	1	.394*
	Sig. (2-tailed)	.702	.048	.754	.262	.072	.130	.000		.031
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

JUMLAH	Pearson Correlation	.596**	.335	.639**	.694**	.563**	.766**	.498**	.394**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.071	.000	.000	.001	.000	.005	.031	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 9

HASIL UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KEPALA DESA (Y)

Correlations

	Kinerja_1	Kinerja_2	Kinerja_3	Kinerja_4	Kinerja_5	Kinerja_6	Kinerja_7	Kinerja_8	Kinerja_9	Kinerja_10	Jumlah
Kinerja_1 Pearson Correlation	1	.172	-.153	.158	.108	.269	.238	.072	.378*	.367*	.444*
Sig. (2-tailed)		.362	.420	.404	.569	.151	.206	.707	.039	.046	.014
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_2 Pearson Correlation	.172	1	.258	.273	.635**	.661**	.398*	.151	-.179	.317	.720**
Sig. (2-tailed)	.362		.169	.145	.000	.000	.029	.424	.343	.088	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_3 Pearson Correlation	-.153	.258	1	.386*	.238	.279	.186	-.004	.063	-.075	.478**
Sig. (2-tailed)	.420	.169		.035	.205	.135	.325	.982	.739	.694	.008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_4 Pearson Correlation	.158	.273	.386*	1	.342	.283	.150	.000	.149	.129	.536**
Sig. (2-tailed)	.404	.145	.035		.064	.129	.428	1.000	.431	.497	.002
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_5 Pearson Correlation	.108	.635**	.238	.342	1	.602**	.453*	.062	-.184	.088	.661**
Sig. (2-tailed)	.569	.000	.205	.064		.000	.012	.744	.330	.642	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_6 Pearson Correlation	.269	.661**	.279	.283	.602**	1	.524**	-.029	.102	.549**	.808**
Sig. (2-tailed)	.151	.000	.135	.129	.000		.003	.879	.593	.002	.000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Kinerja_7	Pearson Correlation	.238	.398*	.186	.150	.453*	.524**	1	-.351	.036	.350	.547**
	Sig. (2-tailed)	.206	.029	.325	.428	.012	.003		.057	.850	.058	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_8	Pearson Correlation	.072	.151	-.004	.000	.062	-.029	-.351	1	.088	-.263	.176
	Sig. (2-tailed)	.707	.424	.982	1.000	.744	.879	.057		.643	.160	.352
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_9	Pearson Correlation	.378*	-.179	.063	.149	-.184	.102	.036	.088	1	.463**	.333
	Sig. (2-tailed)	.039	.343	.739	.431	.330	.593	.850	.643		.010	.072
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_10	Pearson Correlation	.367*	.317	-.075	.129	.088	.549**	.350	-.263	.463**	1	.514**
	Sig. (2-tailed)	.046	.088	.694	.497	.642	.002	.058	.160	.010		.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Jumlah	Pearson Correlation	.444*	.720**	.478**	.536**	.661**	.808**	.547**	.176	.333	.514**	1
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.008	.002	.000	.000	.002	.352	.072	.004	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI REALIBILITAS VARIABEL PENELITIAN

Variabel Karakteristik Individu (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Variabel Motivasi Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.751	9

Variabel Gaya Kepemimpinan Camat (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	16

Variabel Kinerja Kepala Desa (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 14

Data Variabel Kinerja kepala Desa (Y)

Nomor	rumen / skor perolehan								jumlah	Rata-rata
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	skor	
1	5	5	4	2	2	4	4	4	30	3.75
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
3	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
4	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4.50
5	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
7	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3.75
8	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88
9	4	4	5	3	4	4	3	5	32	4.00
10	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3.75
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
12	5	5	4	4	4	5	4	5	36	4.50
13	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3.63
14	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4.50
15	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4.38
16	4	4	1	3	2	4	4	4	26	3.25
17	5	5	2	4	4	5	5	5	35	4.38
18	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4.63
19	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4.75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
21	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4.25
22	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4.38
23	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
24	5	5	3	3	4	4	4	4	32	4.00
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
26	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
27	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4.38

Lampiran : Data Variabel Kinerja kepala Desa (Y)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	4	2	2	4	4	4	30	3.75
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
3	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4.13
4	5	4	4	5	4	5	5	4	36	4.50
5	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
7	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3.75
8	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3.88
9	4	4	5	3	4	4	3	5	32	4.00
10	4	4	2	4	4	4	4	4	30	3.75
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
12	5	5	4	4	4	5	4	5	36	4.50
13	4	4	3	4	3	4	4	3	29	3.63
14	5	5	5	4	4	4	5	4	36	4.50
15	5	5	4	4	4	5	4	4	35	4.38
16	4	4	1	3	2	4	4	4	26	3.25
17	5	5	2	4	4	5	5	5	35	4.38
18	5	5	4	5	5	5	4	4	37	4.63
19	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4.75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
21	5	4	4	5	4	4	4	4	34	4.25
22	5	5	4	5	4	4	4	4	35	4.38
23	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4.13
24	5	5	3	3	4	4	4	4	32	4.00
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.00
26	5	5	5	5	5	5	5	4	39	4.88
27	5	5	4	4	4	4	5	4	35	4.38

Lampiran : Data Variabel Kinerja kepala Desa (Y)

Nomor Responden	Nomor butir Instrumen / skor perolehan									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	5	4	2	2	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
9	4	4	5	3	4	4	3	5	4	5
10	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4
12	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5
13	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3

14	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4
15	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
16	4	4	1	3	2	4	4	4	4	4
17	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5
18	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4
19	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
22	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
27	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4

UNIVERSITAS TERBUKA

Lampiran 12

Data Sampel Variabel Motivasi kerja (x2)

Nomor Responden	Item / skor perolehan									jumlah skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	4.56
2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	40	4.44
3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	39	4.33
4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	41	4.56
5	4	4	5	5	5	5	4	4	2	38	4.22
6	4	5	2	5	3	5	4	5	4	37	4.11
7	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	4.44
8	4	5	5	5	5	5	4	4	4	41	4.56
9	4	4	5	5	5	5	4	4	3	39	4.33
10	4	3	4	5	4	5	5	4	4	38	4.22
11	4	3	4	4	4	4	4	4	2	33	3.67
12	4	4	4	4	4	4	4	5	5	38	4.22
13	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36	4.00
14	4	4	5	5	4	5	5	5	4	41	4.56
15	4	2	4	4	4	5	4	4	4	35	3.89
16	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42	4.67
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	4.89
18	5	4	5	5	4	5	4	5	4	41	4.56
19	4	2	4	5	2	4	4	4	2	31	3.44
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	4.11
21	4	4	4	5	4	5	5	5	4	40	4.44
22	5	4	5	5	4	4	4	5	5	41	4.56
23	5	4	5	4	5	4	4	4	5	40	4.44
24	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	4.44
25	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4.11
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5.00
27	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39	4.33

Lampiran 11

Data Variabel Karakteristik Individu (x1)

Nomor	trumen / skor perolehan						jumlah	Rata-rata
Responden	1	2	3	4	5	6	skor	
1	4	5	5	5	4	4	27	4.50
2	4	4	5	5	4	4	26	4.33
3	5	5	5	4	4	4	27	4.50
4	5	4	5	5	4	5	28	4.67
5	5	5	5	5	5	5	30	5.00
6	4	4	4	4	4	4	24	4.00
7	4	4	4	4	4	4	24	4.00
8	4	4	4	4	2	4	22	3.67
9	4	4	4	4	4	4	24	4.00
10	5	4	5	4	4	4	26	4.33
11	4	4	5	4	4	4	25	4.17
12	5	4	4	4	4	4	25	4.17
13	5	5	5	5	5	4	29	4.83
14	5	5	5	4	4	4	27	4.50
15	5	4	5	4	2	4	24	4.00
16	4	4	5	4	2	4	23	3.83
17	5	5	5	5	2	2	24	4.00
18	4	5	5	5	4	5	28	4.67
19	5	5	4	2	4	4	24	4.00
20	5	5	5	5	4	5	29	4.83
21	4	5	4	4	5	5	27	4.50
22	4	4	4	4	4	4	24	4.00
23	4	5	4	4	4	5	26	4.33
24	4	4	4	4	4	4	24	4.00
25	5	4	5	4	4	4	26	4.33
26	5	5	5	5	5	5	30	5.00
27	4	4	5	5	4	5	27	4.50

Lampiran 13

Data Variabel Gaya Kepemimpinan Camat (X3)

Nomor Responden	Item / skor perolehan														Jumlah Skor	Rata-rata
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	1	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	54	3.86
2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	62	4.43
3	5	5	5	4	4	5	5	2	5	4	5	4	4	5	62	4.43
4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	60	4.29
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	63	4.50
6	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	63	4.50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4.00
8	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57	4.07
9	4	4	2	5	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	55	3.93
10	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	60	4.29
11	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	52	3.71
12	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	64	4.57
13	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	50	3.57
14	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	58	4.14
15	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	61	4.36
16	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	61	4.36
17	5	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	64	4.57
18	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	61	4.36
19	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	62	4.43
20	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	62	4.43
21	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	64	4.57
22	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	63	4.50
23	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	58	4.14
24	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56	4.00
25	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	58	4.14
26	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67	4.79
27	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58	4.14

Lampiran : Data Variabel Gaya Kepemimpinan Camat (x3)

Nomor	Nomor butir Instrumen / skor perolehan															
Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	4	2	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2
2	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
3	5	5	3	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	4	4	5
4	5	4	2	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	0	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
6	5	4	2	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	1	2	5	3	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4
10	5	5	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
11	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4
13	4	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	3
14	5	4	1	2	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
15	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4
16	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4
17	5	5	1	2	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
18	4	4	2	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
19	4	5	2	2	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
20	5	4	1	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4
21	5	5	2	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
22	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
23	5	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
25	4	4	1	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
26	5	5	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

DAFTAR NAMA SAMPEL/POPULASI PENELITIAN

No	Nama Kecamatan	No	Nama Sampel/Populasi	No. Kuisisioner	Ket.
1	Kec. Dolok Masihul	1	ARAS PANJANG	01	
		2	BAH KERAPUH	02	
		3	BAJARONGGI	03	
		4	B A N T A N	04	
		5	B A T U 12	05	
		6	B A T U 13	06	
		7	B L O K 10	07	
		8	BUKIT CERMIN HILIR	08	
		9	D A M E	09	
		10	DOLOK MANAMPANG	010	
		11	DOLOK SAGALA	011	
		12	DURIAN PULOAN	012	
		13	H E V E A	013	
		14	HUTANAULI	014	
		15	KERAPUH	015	
		16	KOTA TENGAH	016	
		17	MALASORI	017	
		18	MARTEBING	018	
		19	PARDOMUAN	019	
		20	PEKAN KAMIS	020	
		21	PERTAMBATAN	021	
		22	SARANG GITING	022	
		23	SARANG TOROP	023	
		24	SILAU MERAWAN	024	
		25	TANJUNG MARIA	025	
		26	TEGAL SARI	026	
		27	UJUNG SILAU	027	

Lampiran 15

UJI ASUMSI KLASIK
Hasil Out Put SPSS

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

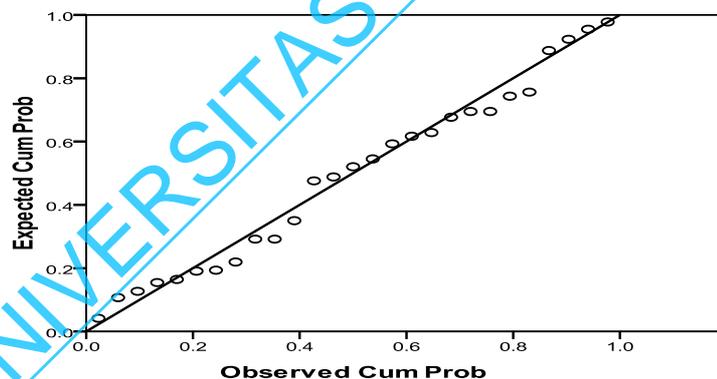
		Karakteristik	Motivasi_Ker	Gaya_Kep	Kinerja
N		27	27	27	27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	25.9259	39.0370	59.6667	33.1481
	Std. Deviation	2.16486	3.03165	4.02874	2.93131
Most Extreme Differences	Absolute	.184	.148	.148	.134
	Positive	.184	.148	.104	.134
	Negative	-.113	-.143	-.148	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		.954	.767	.770	.695
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323	.599	.594	.719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

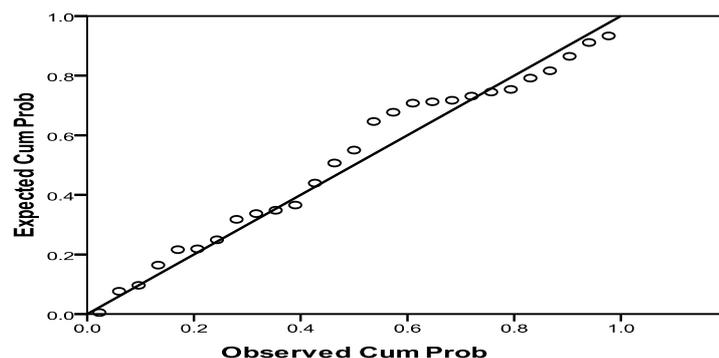
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

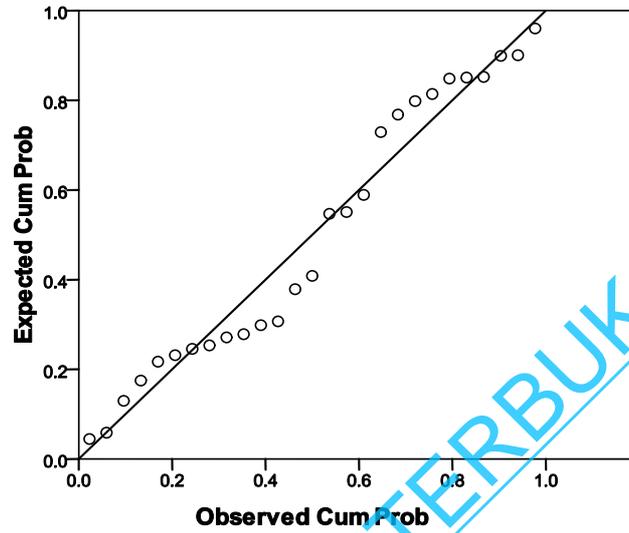
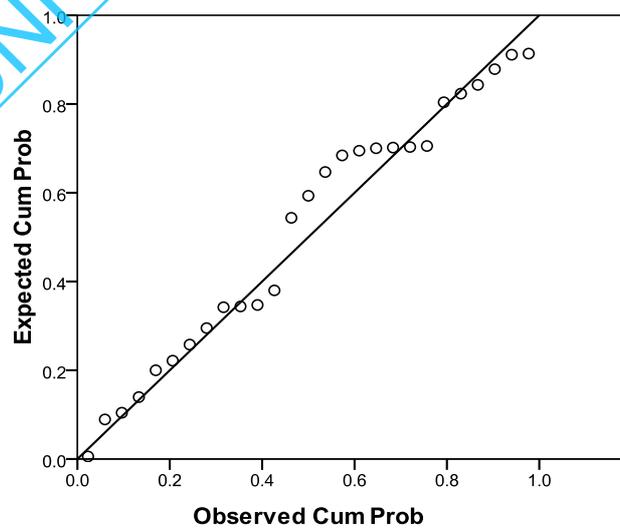
Dependent Variable: Karakter



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

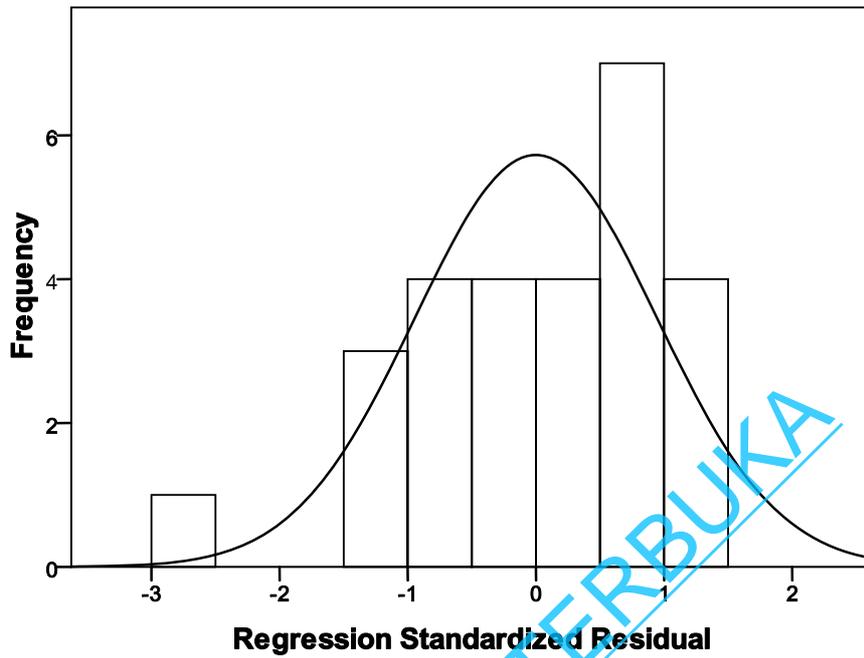
Dependent Variable: Motivasi



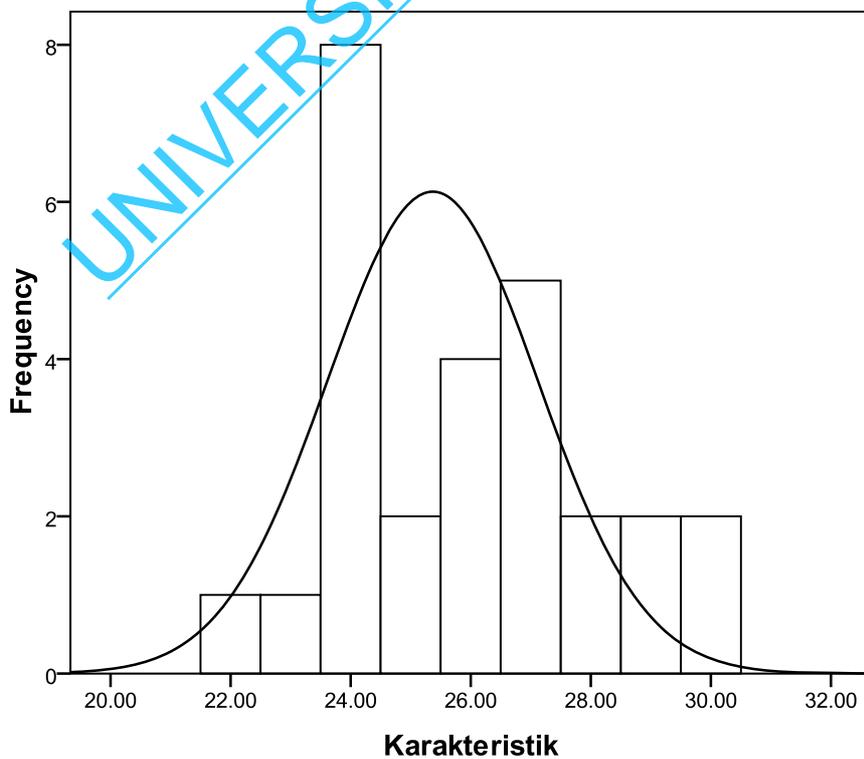
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Gaya****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Kinerja**

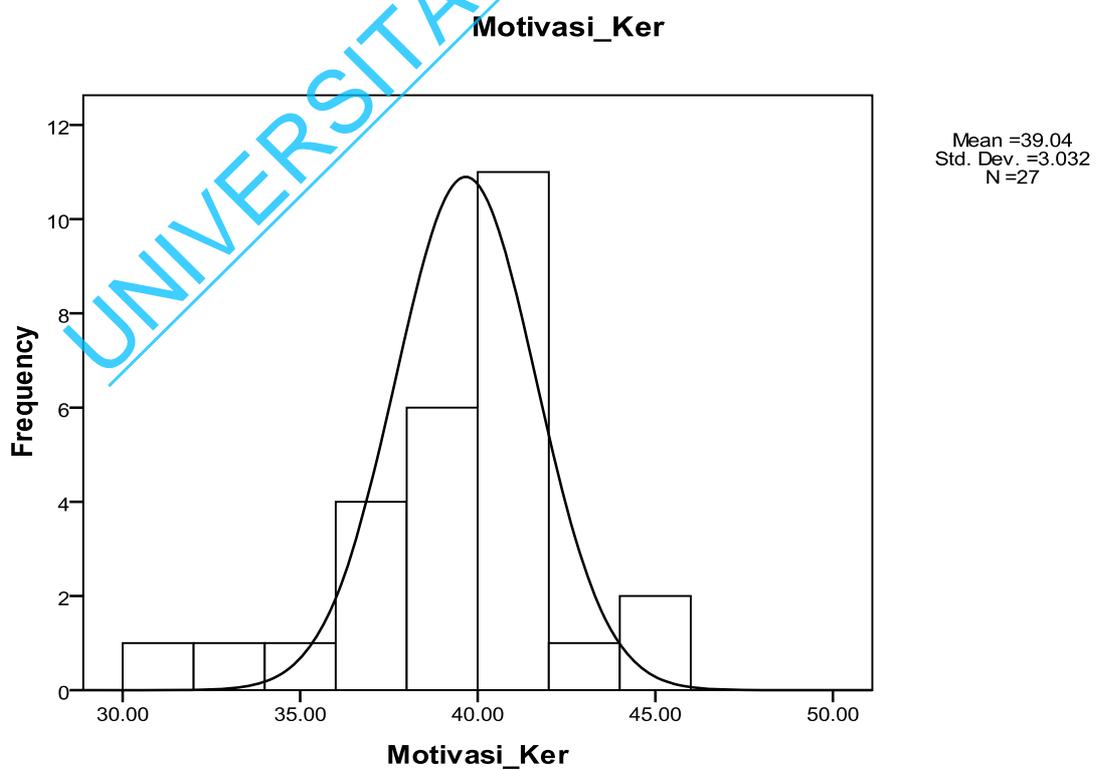
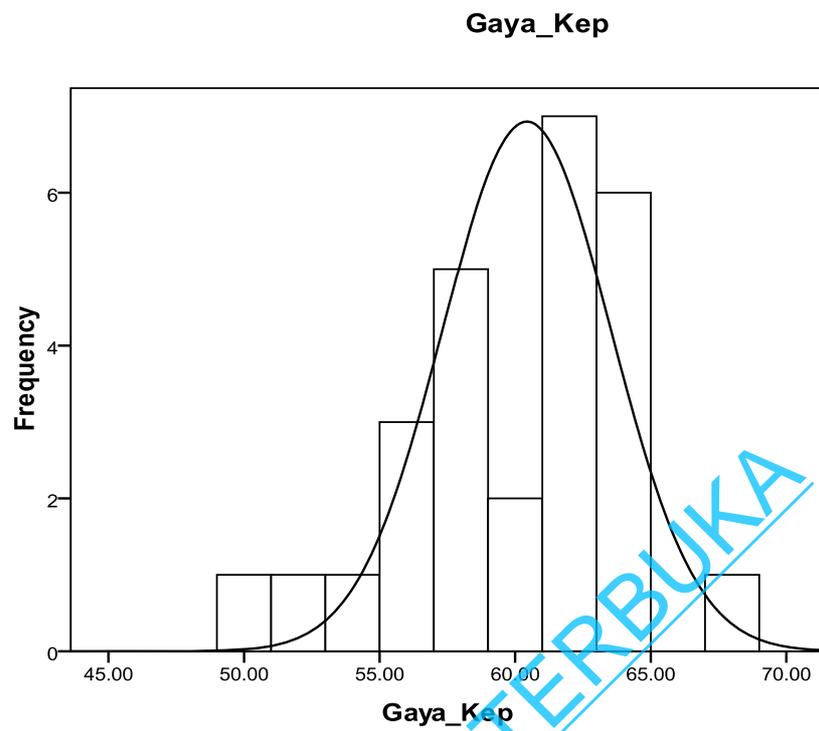
Histogram

Dependent Variable: Kinerja



Karakteristik





HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

coefficients (a)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.342	9.935		.739	.467					
	Karakteristik	.290	.233	.214	1.242	.227	.262	.251	.212	.981	1.020
	Motivasi_Ker	-.127	.173	-.131	-.734	.470	.047	-.151	-.125	.910	1.099
	Gaya_Kep	.390	.130	.536	2.989	.007	.522	.529	.510	.908	1.101

a. Dependent Variable: Kinerja

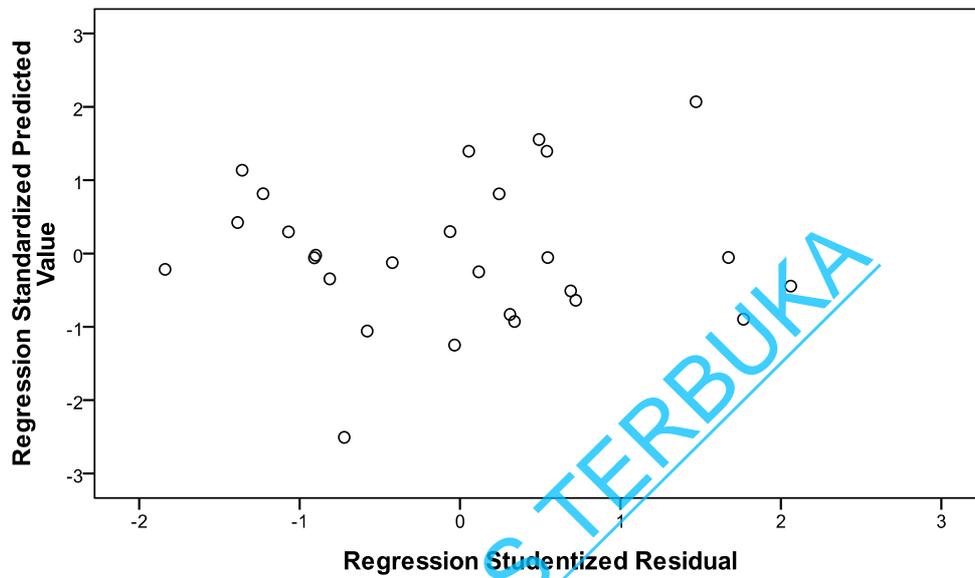
Correlations

		Kinerja	Karakteristik	Motivasi_Ker	Gaya_Kep
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.262	.047	.522
	Karakteristik	.262	1.000	.106	.116
	Motivasi_Ker	.047	.106	1.000	.291
	Gaya_Kep	.522	.116	.291	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.093	.408	.003
	Karakteristik	.093	.	.300	.282
	Motivasi_Ker	.408	.300	.	.071
	Gaya_Kep	.003	.282	.071	.
N	Kinerja	27	27	27	27
	Karakteristik	27	27	27	27
	Motivasi_Ker	27	27	27	27
	Gaya_Kep	27	27	27	27

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

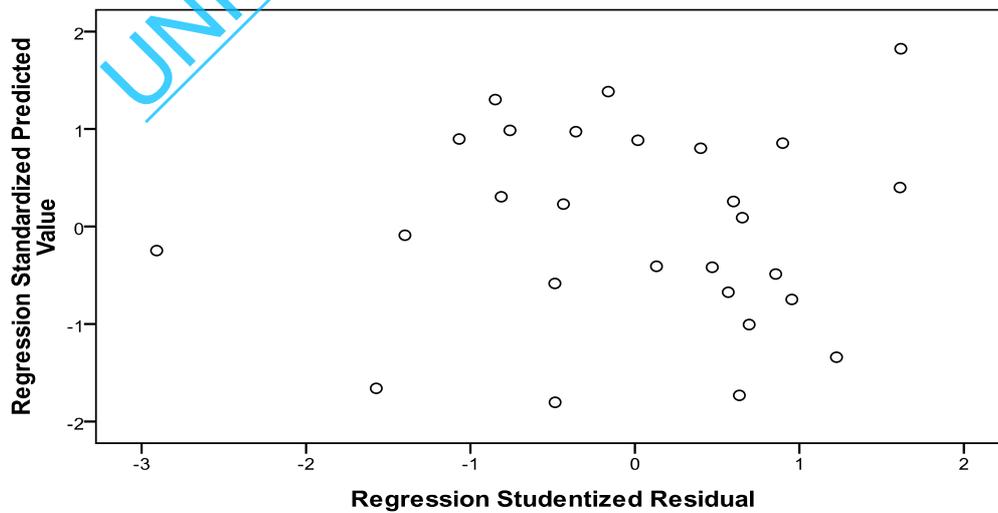
Scatterplot

Dependent Variable: Karakter

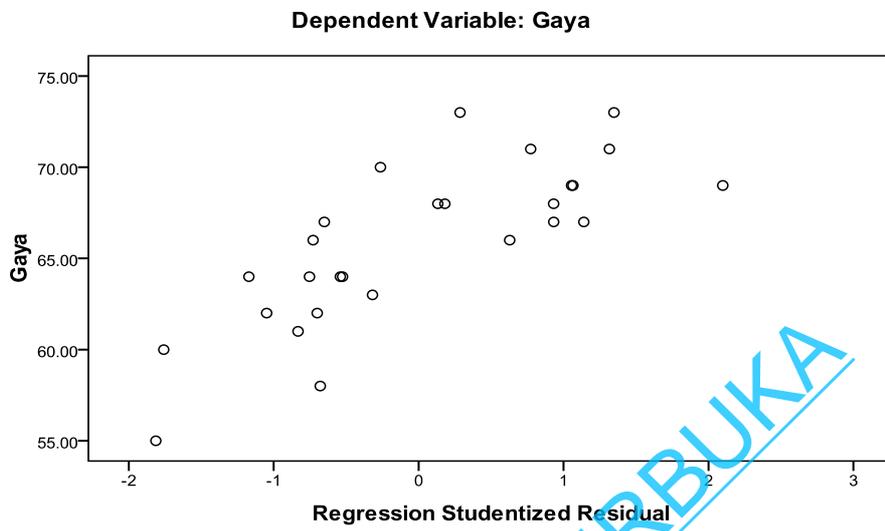


Scatterplot

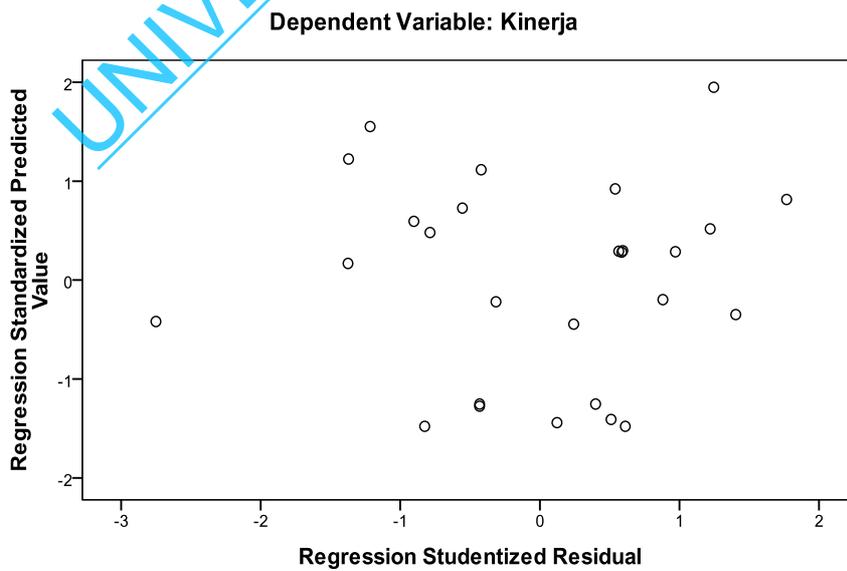
Dependent Variable: Motivasi



Scatterplot



Scatterplot



Regression

Hasil Out Put SPSS

Variables Entered/Removed (b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya_Kep, Karateristik, Motivasi_Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variabel : Kinerja

Koefisien Determinasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.331	2.41860

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kep, Karateristik, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Oot Put SPSS 2012

Hasil Uji F (secara bersama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92.644	3	30.881	5.279	.006 ^a
	Residual	134.541	23	5.850		
	Total	227.185	26			

a. Predictors: (Constant), Gaya_Kep, Karateristik, Motivasi_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Oot Put SPSS 2012

Hasil Uji t (secara Parsial)

Coefficeint (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.776	9.417		.613	.546
	Karateristik	.287	.221	.211	1.299	.207
	Motivasi_Kerja	-.186	.164	-.190	-1.131	.270
	Gaya_Kep	.448	.124	.611	3.629	.001

a. depedent variabel : kinerja

Sumber : Oot Put SPSS 2012