

MOTIVATION, ORGANIZATIONAL CULTURE, MORALE, AND THE ABILITY TO WORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE VILLAGES IN THE SUBDISTRICT OF MAGELANG MUNGKID

MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MUNGKID MAGELANG

Marlina Kurnia

Yenny Erawaty

Email: Kurnia_feumm@yahoo.com

Universitas Muhammadiyah Magelang

Jalan Tidar no 21 Magelang

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of motivation, organizational culture, morale, and the ability to work on employee performance. The sampling method used purposive sampling. Respondents in this study were employees /villages in the subdistrict of Magelang Mungkid totaling 42 people. Data obtained through primary data by submitting a questionnaire to the respondent. Analysis of the data using a test descriptive statistics, test instruments covering validity using Pearson product moment correlation and reliability testing using Cronbach's Alpha and hypothesis testing using multiple linear regression analysis, testing simultaneously (test F), partial test (t test), and the coefficient of determination (R^2) with the help of software IBM SPSS 19. The results showed that the variables of work motivation, organizational culture, morale, and the ability to work simultaneously or partially positive and significant effect on the performance of employees, whereas, the variable most dominant influence on employee performance is variable motivation. Donations all independent variables consisting of motivation, organizational culture, morale, and the ability to work on employee performance by 61.4%, while the remaining 38.4% is explained by factors or the out other variable this research model.

Keywords: motivation, organizational culture, morale, job skills, employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan/perangkat desa yang berada di wilayah Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang yang berjumlah 42 orang. Data diperoleh melalui data primer dengan cara mengajukan kuesioner kepada responden. Analisis data menggunakan uji statistik deskriptif, uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan *Pearson product moment correlation* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* serta uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software *IBM SPSS 19*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, serta kemampuan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan, variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja. Sumbangan seluruh variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, serta kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata kunci : motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.45 tahun 1992 yang menyatakan bahwa untuk melaksanakan otonomi daerah secara berdaya guna dan berhasil guna dalam upaya meningkatkan penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, maka titik berat pelaksanaannya di tingkat desa/kelurahan yang kedudukannya langsung berhubungan dengan masyarakat. Peran strategis perangkat desa ini harus ditunjang dengan mempertahankan sikap kerja yang professional dan loyalitas kerja yang tinggi (Martono, 2011).

Status perangkat desa bukanlah PNS, tetapi sebagai aparat yang direkrut secara lokal-tradisional (dari penduduk desa setempat) dengan cara teknokratis (memperhatikan syarat-syarat dan proses modern).Muflich, et al, (2007) menjelaskan para perangkat desa juga tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan berkelanjutan sebagaimana diberikan negara kepada PNS.Perangkat desa memperoleh pembekalan awal mengenai tupoksi dan tugas-tugas administrasi oleh pihak Kecamatan yang dikordinasi oleh Bupati setempat, tetapi setelah itu tidak memperoleh diklat teknis. Terkadang sebagian perangkat desa memperoleh diklat teknis (misalnya administrasi, perencanaan, pendataan, keuangan) jika ada proyek diklat dari pemerintah yang datangnya tidak menentu.Disebabkan miskinnya pembinaan, maka kapasitas (pengetahuan, wawasan dan ketrampilan) perangkat desa sangat terbatas. Padahal faktor pengetahuan dan pemahaman akan *job procedure* sangat mempengaruhi keberhasilan dari kinerja (Kosasih dan Budiani, 2007).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit dapat diamati dan dapat diukur, sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah

ditentukan (Irawan, 2000:588). Organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi serta menciptakan lingkungan kerja yang baik (Masrukhin dan Waridin, 2004).

Untuk mewujudkan kinerja para perangkat desa yang baik juga dipengaruhi dari budaya para perangkat desa yang kadang ada kecenderungan menunda dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak mengobrol atau membaca surat kabar, laporan beku tidak tepat waktu dan masih banyak keluhan masyarakat tentang pelayanan umum. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku (Robbins, 2002: 295). Sesuai dengan Molenaar (2002) dan Kotter dan Hes Kett (1992) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai kekuatan penuh berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan terhadap lingkungan kerja.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negative bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Kurniawan (2009: 26) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak

lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 2001: 54). Tingkat kinerja pegawai akan sangat bergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula (Stephen P. Robbins, 1996: 218).

Anatan (2001: 9-12) mengemukakan : “Bahwa kemampuan kerja terdiri dari kemampuan fisik dan kemampuan mental. Kemampuan fisik adalah keadaan fisik, keadaan kesehatan, tingkat kekuatan, dan baik buruknya fungsi biologis dari bagian tubuh tertentu, sedangkan kemampuan mental adalah kemampuan mekanik, kemampuan sosial, dan kemampuan intelektual serta menyangkut pula bakat, ketrampilan dan pengetahuan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dilihat bahwa ada hubungan yang kuat antara kemampuan kerja dengan kinerja, yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Seperti pernyataan Robbins (1996: 218) bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Semangat kerja pada hakekatnya perwujudan dari moral yang tinggi, bahkan ada yang mengidentifikasikan / menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Mathis dan Jackson (2002: 287) menyatakan semangat kerja adalah sikap dari individu ataupun sekelompok orang terhadap kesukarelaannya untuk bekerjasama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2003: 94) semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan semangat

kerja yang tinggi maka kinerja akan meningkat karena para pegawai akan melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Semangat kerja menurut Anatan (2007: 45) digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Dengan kata lain bahwa individu ataupun kelompok dapat bekerjasama secara menyeluruh.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan kinerja pegawai, maka harus ada pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja tersebut mencakup indikator-indikator pencapaian kinerja.

Menurut Mangkunegara (2001: 68) mengatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Nawawi (2001: 351) menjelaskan, bahwa kata motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi menyangkut motif kesiapan (*ready*), desakan (*urge*) dan keinginan (*needy*). Motivasi berkaitan dengan kepribadian seseorang, bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dari batasan-batasan tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang merupakan keadaan psikologi seseorang yang dapat menimbulkan dorongan untuk memenuhi kebutuhan yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan baik dalam arti menunjukkan kinerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang tergambar dalam visi dan misi organisasi. Maka jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, hal ini sesuai dengan pernyataan Rivai (2004) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka diperlukan peningkatan kinerja para perangkat desa agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara lebih profesional. Atas dasar tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang”

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kepala Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang, selama bulan September 2012-Februari 2013.

Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian yang menjadi obyek dari suatu penelitian (bagian dari suatu populasi), yang mampu mewakili populasi agar dapat diambil kesimpulan berupa generalisasi (Sugiyono, 2009: 61). Sampel diambil menggunakan metode *purposive sampling*.

Teknik pengambilan dengan metode *purposive sampling*, artinya bahwa sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria yang akan dijadikan sampel adalah:

- a. Perangkat desa
- b. Latar belakang pendidikan minimal SLTP
- c. Dari setiap kantor kepala desa diambil 3 orang, sehingga diperoleh jumlah sampel 3×14 kantor kepala desa = 42 orang.

Teknik Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diperoleh secara langsung dari sumbernya untuk keperluan penelitian. Data primer diperoleh melalui:

- 1) Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara sepihak dan sistematis serta berlandaskan pada tujuan penelitian.
- 2) Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan untuk dijawab oleh responden, berisi tentang variabel yang diteliti, yaitu : motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah dipublikasikan. Data ini diperlukan untuk mendukung penelitian yang meliputi:

- 1) Data SOTK (Susunan Organisasi Tata Kerja),
- 2) Data SOTP (Susunan Organisasi Tata Pemerintahan),
- 3) Beberapa jurnal dari internet serta buku literature tentang variabel penelitian

Alat Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi pada saat sekarang, dengan perkataan lain analisis deskriptif mengambil masalah atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian dilaksanakan (Sugiyono, 2009). Hasil analisis deskriptif ini disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang berguna untuk mendukung interpretasi terhadap hasil analisis dengan teknik-teknik lainnya dalam penelitian ini.

Analisis deskriptif ini digunakan untuk mengetahui data karakteristik responden, serta distribusi frekuensi jawaban responden pada masing-masing variabel dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Teknik regresi berganda adalah teknik untuk mengukur besarnya pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut (Sugiyono, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- X₁ : Motivasi kerja
- X₂ : Budaya organisasi
- X₃ : Semangat kerja
- X₄ : Kemampuan kerja
- b₁- b₄ : Koefisien Regresi Berganda

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika F-hitung > F-kritis tabel maka Ho ditolak, bahwa perubahan nilai variabel

dependen dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, X₁ dan X₂ secara bersama-sama.

- 2) Jika F-hitung < F-kritis tabel maka Ho diterima, bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen tidak dapat dijelaskan oleh variasi.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yang konstan. Kriteria pengujiannya sebagai berikut

- 1) Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel atau t hitung < - t tabel, maka Ho ditolak, yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel atau t hitung > - t tabel, maka Ho diterima, yang artinya terdapat pengaruh tidak signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tidak signifikan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) digunakan untuk mengukur sumbangan dari variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen. Semakin besar R² yang diperoleh dari hasil perhitungan (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Sebaliknya jika R² semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen (kepuasan pelanggan) semakin kecil (Ghozali, 2009).

PEMBAHASAN DAN HASIL

Analisis Deskriptif

Deskripsi Karakteristik Responden

Distribusi frekuensi karakteristik dalam penelitian ini dapat dilihat pada table 1:

Tabel 1

Klasifikasi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Klasifikasi	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Pria	32	76%
		Wanita	10	24%
2	Pendidikan	SLTP	2	5%
		SLTA	29	69%
		Diploma-3	3	7%
		Sarjana (S-1)	8	19%
3	Lama Bekerja	1 Bulan - 4 Tahun	20	48%
		5 Tahun - 9 Tahun	10	24%
		10 Tahun – 15 Tahun	12	28%

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 32 orang (76%), sebagian besar responden berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 29 orang (69%), serta mayoritas responden sudah bekerja selama 1 bulan sampai dengan 4 tahun yaitu sebanyak 20 orang (48%).

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja, motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), serta kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	MK_1	0,617	0,553	Valid
	MK_2	0,572	0,553	Valid
	MK_3	0,669	0,553	Valid
	MK_4	0,582	0,553	Valid
	MK_5	0,750	0,553	Valid
Budaya Organisasi (X_2)	BO_1	0,575	0,553	Valid
	BO_2	0,854	0,553	Valid
	BO_3	0,833	0,553	Valid
	BO_4	0,862	0,553	Valid
	BO_5	0,668	0,553	Valid
Semangat Kerja (X_3)	SK_1	0,653	0,553	Valid
	SK_2	0,577	0,553	Valid
	SK_3	0,765	0,553	Valid
	SK_4	0,762	0,553	Valid
	SK_5	0,728	0,553	Valid
Kemampuan Kerja (X_4)	KJ_1	0,834	0,553	Valid
	KJ_2	0,800	0,553	Valid
	KJ_3	0,660	0,553	Valid
	KJ_4	0,835	0,553	Valid
	KJ_5	0,662	0,553	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK_1	0,604	0,553	Valid
	KK_2	0,595	0,553	Valid
	KK_3	0,779	0,553	Valid
	KK_4	0,630	0,553	Valid
	KK_5	0,625	0,553	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel penelitian yang meliputi motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), kemampuan kerja

(X_4), dan kinerja karyawan memiliki nilai *Pearson Correlation* atau nilai $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} (0,312), maka seluruh butir pertanyaan pada seluruh variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga seluruh butir pertanyaan tersebut layak digunakan sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian serta dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda.

b. Uji Reliabilitas

Ringkasan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), dan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,829	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	0,878	Reliabel
Semangat Kerja (X_3)	0,855	Reliabel
Kemampuan Kerja (X_4)	0,893	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 di atas memperlihatkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada semua butir pertanyaan dalam seluruh variabel penelitian yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), kemampuan kerja (X_4), serta kinerja karyawan, memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sehingga butir-butir pertanyaan dalam seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel atau dapat diartikan bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, serta data dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda
Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Estimasi Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Probabilitas (Sig.t)
Konstanta	-1,863	0,520
Motivasi Kerja (X_1)	0,448	0,000
Budaya Organisasi (X_2)	0,150	0,035
Semangat Kerja (X_3)	0,332	0,002
Kemampuan Kerja (X_4)	0,235	0,005

*Adjusted R*² = 0,614

F = 17,283 (Sig. F = 0,000)

Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Model persamaan regresi berganda dari hasil perhitungan yang sesuai dengan Tabel 4 dapat dirumuskan sebagai berikut.

$$Y = -1,863 + 0,448X_1 + 0,150X_2 + 0,332X_3 + 0,235X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat diketahui bahwa

a. Konstanta (a)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diketahui bahwa nilai konstanta.(a) sebesar -1,863, yang artinya bahwa apabila seluruh variabel independen yang meliputi motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), serta kemampuan kerja (X_4) diasumsikan tidak ada atau bernilai nol ($X_1-X_4 = 0$), maka besarnya kinerja karyawan yaitu -1,863. Nilai konstanta yang negatif berarti bahwa karyawan mengalami hambatan sebesar 1,863 dalam memunculkan kinerja.

b. Koefisien Motivasi Kerja (β_1)

Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,448. Adanya pengaruh yang positif ini berarti

bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja karyawan menurun, maka kinerjanya juga akan menurun.

c. Koefisien Budaya Organisasi (β_2)

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,150. Adanya pengaruh yang positif ini memperlihatkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada pada kantor kepala desa di kecamatan Mungkid, maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula jika semakin jelek budaya organisasi, maka semakin jelek pula kinerja karyawannya.

d. Koefisien Semangat Kerja (β_3)

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,332. Adanya pengaruh yang positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula jika semangat kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawannya cenderung semakin jelek.

e. Koefisien Kemampuan Kerja (β_4)

Kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,131. Adanya pengaruh yang positif ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawannya, begitu pula jika kemampuan kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan cenderung semakin jelek.

Uji F (Uji Simultan)

Hasil analisis uji F dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
17,283	2,633	0,000	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Hasil uji F pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa koefisien uji F atau nilai F_{hitung} adalah sebesar 17,283, yang lebih besar dari F_{tabel} = 2,633, dengan signifikansi sebesar 0,000 < taraf signifikansi α (*alpha*) yang ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), dan kemampuan (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), atau dengan kata lain berarti bahwa jika semakin baik motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, serta kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya, begitu sebaliknya jika motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja, serta kemampuan kerja yang dimiliki karyawan semakin jelek, maka kinerjanya pun cenderung semakin jelek.

Hasil penelitian tersebut di atas memperlihatkan bahwa berbagai hal yang dilakukan oleh pihak kecamatan melalui pimpinannya (kepala desa) kepada karyawan seperti memberikan gaji yang sesuai dengan standar upah minimum regional dan harapan karyawan, membuat suasana di ruang kerja lebih nyaman, memberikan pengarahan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan agar sesuai serta selaras dengan tujuan organisasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan harmonis benar-benar dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga cenderung dapat mencapai tujuan organisasi lebih efisien dan efektif.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh penelitian yang dilakukan oleh Aryani (2010) yang menyatakan bahwa *good corporate governance*, motivasi kerja, budaya organisasi dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji-t

Variabel Independen	T _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	4,811	2,028	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (X ₂)	2,194	2,028	0,035	Signifikan
Semangat Kerja (X ₃)	3,381	2,028	0,002	Signifikan
Kemampuan Kerja (X ₄)	3,008	2,028	0,005	Signifikan

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji t seperti terlihat pada Tabel 6, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Variabel motivasi kerja (X₁) mempunyai nilai $t_{hitung} = 4,811$ yang lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,028$, dengan signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$ (0,05)), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa pemberian penghargaan oleh pimpinan, pemberian fasilitas kerja yang lengkap, serta pemberian jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawan benar-benar dapat meningkatkan kualitas hasil kerja (kinerja) karyawan. Hasil uji t ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya dari Rahmanto (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 38,8%, serta sesuai dengan pendapat dari Rivai (2004) yang menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi, yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai

akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Variabel budaya organisasi (X₂) memiliki nilai $t_{hitung} = 2,194$ yang lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,028$, dengan signifikansi sebesar 0,035, yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$ (0,05)), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa budaya organisasi yang tercermin melalui cara kerja yang terorganisir dalam organisasi, adanya pergaulan yang hangat antar karyawan, serta kemauan dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas serta bisa dipertanggungjawabkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil uji t tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2009: 26) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, serta sesuai dengan pendapat Robbins (2002: 317) yang menyatakan bahwa efektivitas budaya organisasi mempunyai relasi positif dengan kinerja seluruh individu yang terdapat dalam organisasi tersebut.

c. Variabel semangat kerja (X₃) mempunyai nilai $t_{hitung} = 3,381$ yang lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,028$, dengan signifikansi sebesar 0,002, yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$ (0,05)), sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat diartikan bahwa kondisi lingkungan atau tempat kerja yang kondusif, hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan yang harmonis, serta adanya kerjasama antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) yang menyatakan

bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Aneka Ilmu Semarang, serta sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2003: 94) yang menyimpulkan bahwa semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat berkerjasama dengan individu lainnya secara maksimal, dengan kata lain semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Variabel kemampuan kerja (X_4) mempunyai nilai $t_{hitung} = 3,008$ yang lebih besar dari pada $t_{tabel} = 2,028$, dengan signifikansi sebesar $0,005$, yang lebih kecil dari taraf signifikansi (α) = 5% ($0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut memperlihatkan bahwa penempatan posisi karyawan yang didasarkan pada ketrampilan maupun pengetahuan yang dimilikinya, tujuan organisasi dijadikan pedoman karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, serta adanya pemahaman organisasi yang baik dari karyawan cenderung dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Rahmanto (2011) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar $45,7\%$, serta sesuai dengan pernyataan dari Robbins (1996: 218) bahwa tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji F dan uji t menggunakan analisis regresi linier berganda seperti terlihat pada Tabel 5 dan Tabel 6, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi

kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang, baik secara simultan maupun secara parsial” diterima atau terbukti.

Variabel Dominan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti terlihat pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi kerja (X_1), karena memiliki nilai koefisien regresi paling besar yaitu $0,448$ dengan signifikansi paling kecil sebesar $0,000$ dibandingkan koefisien variabel budaya organisasi (X_2) = $0,150$, semangat kerja (X_3) = $0,332$, maupun kemampuan kerja (X_4) = $0,235$, sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini yang berbunyi “Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat dominan dibanding faktor lainnya terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang” adalah diterima atau terbukti.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,807 ^a	0,651	0,614	1,456

Sumber: data primer yang diolah, 2013

Nilai *Adjusted R²* yang ditunjukkan pada Tabel 7 di atas sebesar $0,614$ yang artinya dengan memasukkan variabel motivasi kerja (X_1), budaya organisasi (X_2), semangat kerja (X_3), serta kemampuan kerja (X_4) ke dalam faktor model

regresi tersebut, maka dapat digunakan untuk menjelaskan 61,4% perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya sebesar 38,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel independen yang diteliti seperti misalnya kepribadian, kompetensi, kepercayaan diri, lingkungan kerja, kedisiplinan, dan sebagainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja, budaya organisasi, semangat kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang, baik secara simultan maupun secara parsial. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang sangat dominan dibandingkan variabel atau faktor lainnya terhadap kinerja perangkat desa di Kantor Kepala Desa yang berada di wilayah Kecamatan Mungkid Kabupaten Magelang.

Saran

Demi mempertahankan kinerja karyawan tetap baik, atau bahkan meningkatkan kinerja karyawannya agar bisa lebih baik lagi, maka pimpinan (kepala desa) harus menjaga motivasi kerja para karyawan agar tetap stabil dengan cara misalnya membuat ruang kerja karyawan lebih nyaman, memberikan penghargaan berupa uang atau barang, memberikan pujian kepada karyawan, memberikan fasilitas kerja yang memadai, dan sebagainya karena hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang berpengaruh sangat dominan terhadap baik atau buruknya kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anatan, Lina, 2007, *Manajemen Berbasis Kinerja*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- A. P Rahmanto, 2010, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Banjarmangu Kabupaten Banjarnegara", Skripsi, UNSOED.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2002. *Perilaku dalam Organisasi*, Jilid II. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*, Jakarta: Prenhallindo,
- Gibson, L, James, John M, Ivancevich, and James H, Donnelly, Jr, 2001, *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta
- Gozhali, Imam, 2009, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIA-LAN Press, Jakarta
- Kosasih N. dan Budiani S., 2007. Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, Vol.3, No.2, September 2007:80-88.
- Kotter and Heskett, 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.
- Kukuh, Tri Aryani, 2010, Pengaruh *Good Corporate Governance (GCG)*, Budaya

- Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Manajerial di RSUD Tidar Magelang, Skripsi, UMM
- Kumalasari, Y. S. 2010. Evaluasi terhadap Kinerja Unit Usaha Syariah pada Bank Konvensional dengan Perspektif *Balance Scorecard*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur, 2009, Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak), Skripsi, UNDIP
- Mangkunegara, A, A, Anwar Prabu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosda Karya, Bandung
- Martono, Anggusti, 2011. *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan*. Bandung: Books Terrace & Library
- Masrukin dan Waridin, 2006, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol, 7 (2), Juni : 197-209
- Mathis, Jackson, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Molenaar, Keith, 2002, *Corporate Culture, a Study of Firm With Outstanding Consideration Safety* . Professional Safety, New York: USA.
- Munandar, 2001, *Manajemen Sektor Publik*, Jogjakarta: UPP AMP YKPN
- Muflich, Ayip, 2007, “Naskah Akademik Undang-Undang Tentang Desa”
- Nurhendar, Siti, 2007, Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV.Aneka Ilmu Semarang). *Skripsi*: Diterbitkan, Semarang.
- Peraturan Daerah Kabupten Magelang, No, 2, Tahun 2007, “*Pedoman Penyusunan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Desa*”
- Rahmady, Prawirosentono, 2005, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE
- Ratnawati, Intan, 2004, “Upaya Pemberdayaan Karyawan, suatu Pendekatan untuk Menumbuhkan Motivasi Kerja Intrinsik”, *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, Vol, 1, No. 1 Januari
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 1996. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S, P, 2002, *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahas Indonesia, Jilid I dan II, Jakarta: Prinhalindo,
- Sedarmayanti, 2001, *Good Governance (Pemerintahan yang baik)*, Penerbit CV, Mandar Maju, Bandung
- Simamora, Henry, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, STIE YKPN
- Soetjipto, 2002, *Dasar-Dasar Kpemimpinan Administrasi*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Sugiyono, 2002, *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: CV Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. CV Alfabeta, Bandung
- Wahyuningrum, 2008. “Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan”, Tesis, UNDIP
- Zainun, Buchari. 1989. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara