

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerjasama dengan dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah makhluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan, dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan. Sebagaimana kita pahami bahwa di antara yang terkait dengan suatu organisasi, maka personil atau pegawai menjadi unsur yang teramat penting, yang mana pegawai mempunyai fungsi yang tak terelakkan.

Memasuki era reformasi, kita dihadapkan pada perubahan arah pembangunan yang bertumpu pada peningkatan sumber daya aparatur. Pemerintah sebagai kunci pokok tercapainya cita-cita bangsa yang merdeka dan berkembang. Upaya peningkatan sumber daya aparatur yang berkualitas harus dimulai pada tingkat pemerintahan di Desa dengan asumsi bahwa

tingginya kualitas aparatur pemerintah dalam menjalankan tugasnya sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusianya.

Kepala Desa yang merupakan kepala pemerintahan di tingkat Desa diharapkan mampu menjalankan pemerintahan dengan performa yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga apabila aparat pemerintah pada tingkat Desa menunjukkan kinerja yang bagus dalam menyelenggaraan pemerintahan. Maka akan berpengaruh pada kinerja pemerintah pada tingkat Kabupaten, Propinsi hingga Pusat. Usaha untuk mencapai pemerintahan yang baik ini melahirkan peraturan yang mengatur tentang pelaksanaan pemerintahan di Desa. Salah satunya adalah peraturan pemerintah tahun 2006 tentang Desa. Dalam peraturan pemerintah nomor 27 tahun 2006 tentang Desa, pada pasal 5 dan pasal 6 mengemukakan bahwa tugas dan kewajiban yang paling utama untuk Kepala Desa adalah memimpin penyelenggaraan pemerintahan Desa. Bila ini dapat terlaksana dengan baik, maka tugas dan kewajiban yang lainnya sudah dapat terlaksana dengan baik pula. Sebab dalam Pemerintahan telah mencakup dan mengatur semua bidang, baik bidang sosial kemasyarakatan, bidang ekonomi, bidang politik dan keamanan maupun bidang hukum. Berarti untuk memimpin penyelenggaraan pemerintahan dengan baik, maka Kepala Desa dituntut untuk menguasai bidang ilmu pemerintahan.

Kinerja Kepala Desa dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adalah tingkat pendidikan. Menurut UU No.20 tahun 2003 pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Seseorang yang memiliki pendidikan maka manusia/orang tersebut akan mengalami tranformasi diri, dari belum/tidak mampu menjadi mampu atau dari ketergantungan menjadi mandiri. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Kepala Desa/Pimpinan merupakan satu hal yang sangat berperan penting dalam melakukan suatu kepemimpinan, untuk selalu siap mengantisipasi setiap perubahan yang akan muncul, karena perubahan merupakan sesuatu yang abadi. Melalui pendidikan, dapat ditingkatkan pengetahuan dan keterampilan yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja kepala desa itu sendiri. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang memiliki pengetahuan. Seseorang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

Figur Kepala Desa dipengaruhi oleh kebudayaan masyarakat setempat, pola pikir, kepentingan, dan karakteristik mereka secara umum. Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, yang memiliki latar belakang atau tingkat pendidikan yang berbeda-beda, mulai yang berijazah akhir, Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Perguruan Tinggi (D3 atau S1). Serta yang tidak dapat dibanta pula bahwa disamping itu, Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone juga menghasilkan kinerja yang beragam dalam menjalankan

pemerintahan di Desanya. Hal tersebut dapat kita lihat dalam pelaksanaan pemerintahan sehari-hari di Kantor Desa, sering kita temukan Kantor Desa masih lengang di pagi hari, terkadang ada Kepala Desa tidak pernah ke Kantor Desa dalam satu hari. Kebanyakan pelayanannya dilakukan di rumah. Berbicara soal kinerja Kepala Desa, mungkin masih diragukan hal ini diindikasikan oleh penyetoran laporan pertanggung jawaban tahunan yang sering terlambat di bagian Pemerintahan Desa Sekretaris Daerah Kabupaten. Meskipun tidak seluruhnya demikian bagi Kepala Desa, namun sebagian besar hal tersebut terjadi. Sehingga untuk memantau pelaksanaan program-program pembangunan di Desa menjadi sangat sulit. Padahal laporan pertanggung jawaban inilah salah satu indikator untuk mengukur kinerja Kepala Desa. Pemberdayaan aparat pemerintahan di Desa adalah menjadi tanggung jawab pemimpinnya, sehingga sangat dibutuhkan kemampuan yang besar untuk membina aparat Desa agar memiliki kinerja yang lebih baik, akan tetapi hal ini tidak bisa terlaksana tanpa diketahui oleh upaya peningkatan kinerja pemimpinnya (Kepala Desa).

Pembahasan kinerja Kepala Desa, belum maksimal atau belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena pelayanan yang terbaik merupakan hak bagi semua masyarakat dan pemerintah desa wajib memberikan pelayanan sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat. Maka kinerja kepala desa mungkin masih kita ragukan, hal ini diindikasikan karena banyaknya masyarakat yang sering kali mengeluh karena kinerja kepala desa yang belum maksimal. Sehingga dari kenyataan di atas, maka penulis memilih judul

“Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana tanggapan masyarakat terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone ?
2. Apa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tanggapan masyarakat terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.
2. Untuk mengetahui pengaruh tingkat terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmuwan dalam mengkaji masalah, khususnya penambahan pengetahuan tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten serta dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang meneliti permasalahan yang sama dilain waktu.

2. Kegunaan Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah Desa dalam upaya meningkatkan kinerja aparat pemerintah dimasa mendatang.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah Desa khususnya Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dalam upaya peningkatan kinerjanya dimasa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian, Konsep dan Teori

1. Pengertian Pendidikan

Perkembangan zaman di dunia pendidikan yang terus berubah dengan signifikan sehingga banyak merubah pola pikir pendidik, dari pola pikir yang awam dan kaku menjadi lebih modern. Hal tersebut sangat berpengaruh dalam kemajuan pendidikan di Indonesia. Menyikapi hal tersebut pakar-pakar pendidikan mengkritisi dengan cara mengungkapkan dan teori pendidikan yang sebenarnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesungguhnya. Tujuan pendidikan adalah menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita- cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan (Chaca Tayeb:2013).

Pendidikan menurut UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003 adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara (Priyono Auranet:2015).

Menurut Sudrajat (2008), pendidikan sepanjang hayat merupakan jawaban terhadap kritik-kritik yang dilontarkan pada sekolah. Sistem sekolah

secara tradisional mengalami kesukaran dalam menyesuaikan diri dengan perubahan kehidupan yang sangat cepat dalam abad terakhir ini dan tidak dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan atau tuntutan manusia yang makin meningkat.

Menurut konsep pendidikan sepanjang hayat, kegiatan-kegiatan pendidikan dianggap sebagai suatu keseluruhan. Konsep ini harus disesuaikan dengan kenyataan serta kebutuhan masyarakat bersangkutan. Apabila sebagian besar masyarakat masih banya buta huruf dikalangan orang dewasa menjadi prioritas dalam sistem pendidikan sepanjang hayat (Chaca Tayeb:2013).

Sekolah merupakan lembaga tempat dimana terjadi proses sosialisasi yang kedua setelah keluarga sehingga mempengaruhi pribadi anak dan perkembangan sosialnya. Di sekolah anak akan belajar apa yang ada didalam kehidupan, dengan kata lain sekolah harus mencerminkan kehidupan sekelilingnya. Oleh karena itu, sekolah tidak boleh dipisahkan dari kehidupan dan kebutuhan masyarakat sesuai perkembangan budayanya. Dalam kehidupan modern seperti saat ini, sekolah merupakan suatu keharusan, karena tuntutan-tuntutan yang diperlukan bagi perkembangan anak sudah tidak memungkinkan akan dapat dilayani oleh keluarga (Chaca Tayeb:2013).

Pendidikan dimasyarakat merupakan bentuk pendidikan yang diselenggarakan diluar keluar dan sekolah. Bentuk pendidikan ini menekankan pada perolehan pengetahuan dan keterampilan khusus serta praktis yang secara langsung bermanfaat dalam kehidupan di masyarakat.

Selanjutnya menurut Sukamadinata (1997), mengemukakan 4 (empat) teori sebagai berikut:

1. Pendidikan Klasik (*Classical Education*)

Teori pendidikan klasik berdasarkan pada filsafat klasik. Seperti perenialisme, essentialisme, dan eksistensialisme dan memandang bahwa pendidikan berfungsi sebagai upaya memelihara, mengawetkan dan meneruskan warisan budaya. Teori pendidikan ini lebih menekankan peranan isi pendidikan dari pada proses isi pendidikan atau materi diambil dari khasanah ilmu pengetahuan yang ditemukan dan dikembangkan para ahli tempo dulu yang telah disusun secara logis dan sistematis. Dalam prakteknya, pendidikan mempunyai peranan besar dan lebih dominan sedangkan peserta didik memiliki peranan yang pasif, sebagai penerima informasi dan tugas-tugas dari pendidik.

2. Pendidikan Pribadi (*Personalized Education*)

Teori pendidikan ini bertolak dari asumsi bahwa aspek sejak dilahirkan anak telah memiliki potensi-potensi tertentu. Pendidikan harus dapat mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki peserta didik dengan bertolak dari kebutuhan dan minat peserta didik. Dalam hal ini, peserta didik menjadi pelaku utama pendidikan, sedangkan pendidik hanya menempati posisi kedua yang lebih berperan sebagai pembimbing, pendorong, fasilitator dan pelayanan peserta didik.

3. Teknologi pendidikan

Teknologi pendidikan yaitu suatu konsep pendidikan yang mempunyai persamaan dengan pendidikan klasik tentang peranan pendidikan dalam menyampaikan informasi. Namun, diantara keduanya ada yang berbeda. Dalam teknologi pendidikan, lebih diutamakan adalah pembentukan dan penguasaan kompetensi atau kemampuan-kemampuan praktis. bukan pengawetan dan pemeliharaan budaya lama. Dalam konsep pendidikan teknologi, isi pendidikan berupa dipilih oleh tim ahli bidang-bidang khusus. Isi pendidikan berupa data-data obyektif dan keterampilan-keterampilan yang mengarah kepada kemampuan vocational.

4. Pendidikan internasional

Pendidikan internasional yaitu suatu konsep pendidikan yang bertitik tolak dari pemikiran manusia sebagai makhluk sosial yang senantiasa berinteraksi dan bekerja sama dengan manusia lainnya. Pendidikan salah satu bentuk kehidupan juga berintikan kerja sama dan interaksi. Dalam pendidikan internasional menekankan interaksi dua pihak dari guru kepada peserta didik dan dari peserta didik kepada guru. Lebih dari itu, interaksi ini juga terjadi antara peserta didik dengan materi pembelajaran dan dengan lingkungan. antara pemikiran manusia dengan lingkungannya. Interaksi ini terjadi melalui berbagai bentuk dialog.

Dunia pendidikan terdapat tiga bentuk penyelenggaraan pendidikan yaitu bentuk formal, nonformal, dan informal:

1. Pendidikan formal merupakan pendidikan di sekolah yang di peroleh secara teratur, sistematis, bertingkat, dan dengan mengikuti syarat-syarat yang jelas. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah yang lahir dan berkembang secara efektif dan efisien dari dan oleh serta untuk masyarakat, merupakan perangkat yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada generasi muda dalam mendidik warga negara.
2. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar, pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
3. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

Pendidikan merupakan bagian penting dari kehidupan yang sekaligus membedakan manusia dengan makhluk hidup lainnya. Hewan juga “belajar” tetapi lebih ditentukan oleh instinknya, sedangkan manusia belajar berarti merupakan rangkaian kegiatan menuju pendewasaan guna memenuhi kehidupan yang lebih berarti. Anak-anak menerima pendidikan dari orang tuanya dan manakala anak-anak ini sudah dewasa dan berkeluarga mereka akan mendidik anak-anaknya, begitu juga di sekolah dan perguruan tinggi, para siswa dan mahasiswa diajar oleh guru dan dosen.

2. Tingkat Pendidikan

Menurut Suhardjo (2007), Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Menurut Notoatmodjo (2003), tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu seperti:

1. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD/ sederajat, SLTP/ sederajat.
2. Pendidikan lanjut
 - a. Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat dan;
 - b. Pendidikan tinggi meliputi sarjana.
3. Pengertian Kinerja

Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Dengan kata lain bahwa organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi tersebut. Sehubungan penjelasan diatas maka perlu dikemukakan pengertian kinerja.

Kinerja yang umum dalam suatu pekerjaan meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Sementara itu Hasibuan (2005), memberikan pengertian yaitu prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu.

Mangkunegara (2000:164), Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nawawi (1997:89), yang dimaksud Kinerja adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.

Wibowo (2007:1), kinerja itu berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Wirawan (2009:95), kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Abdullah (2014:3), kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan

sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Indikator Kinerja

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun survey literatur mengenai dimensi atau indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut.

Armstrong (2003:13) menyatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk dapat memperbaiki pelaksanaan kinerja yang dapat dicapai. Menurutnya ada empat jenis ukuran kinerja, yaitu:

- a. Ukuran uang, yang mencakup pendapatan, pengeluaran, dan pengembalian (*rate of return*).
- b. Ukuran upaya atau dampak, yang mencakup pencapaian sasaran, penyelesaian proyek, tingkat pelayanan, serta kemampuan mempengaruhi perilaku rekan kerja dan pelanggan.

- c. Ukuran reaksi, yang menunjukkan penilaian rekan kerja, pelanggan atau pemegang pekerjaan lainnya.
- d. Ukuran waktu, yang menunjukkan pelaksanaan kinerja.

Menurut Abdullah (2014:145), Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2010:198), Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.

Kinerja individu dalam organisasi merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para aparatur sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu yang tidak diinginkan terjadi, maka upaya yang harus dilakukan adalah menanamkan sikap intropeksi diri.

Menurut Moehariono (2014:152), mengemukakan empat kategori ukuran indikator kinerja, sebagai berikut:

- a. Produktivitas
- b. Efektif
- c. Efisien
- d. Kualitas

Prawirosentono (2008:27), Berdasarkan pengertian kinerja di atas, maka kinerja individu berarti orang yang berperan dalam suatu organisasi yang memiliki sikap disiplin, inisiatif dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan bersama oleh seseorang yang berada pada badan atau lembaga pemerintah yang menjalankan fungsi atau tugas pemerintahan menjadi lebih baik.

Dwiyanto (2002:16), mengemukakan terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu:

- a. Produktivitas
- b. Kualitas layanan
- c. Responsitas
- d. Responsibilitas
- e. Akuntabilitas

LAN (2000:19), menetapkan lima indikator organisasi yang telah dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu:

- a. Masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran, seperti: orang, dana, waktu, material, dan lain-lain.
- b. Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk/jasa sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- c. Hasil adalah ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat.
- d. Manfaat adalah kegunaan suatu keluaran yang di rasakan langsung masyarakat. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- e. Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh social, ekonomi, lingkungan, atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

5. Pengukuran Kinerja

Membicarakan kinerja akan selalu terkait dengan ukuran atau standar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja. Untuk dapat melakukan pengukuran kinerja dengan baik, banyak pakar atau ahli yang berpendapat tentang standar kinerja yang dapat digunakan, tetapi kebanyakan pendapat bervariasi. Martin dan Bartol (dalam Bohlander, dkk.,2001), menyatakan bahwa pengukuran kinerja seharusnya didasarkan pada pekerjaan, dikaitkan dengan persyaratan yang dijabarkan dari

analisis pekerjaan, dan tercermin dalam deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

Menurut Gomez (2001:10), pengukuran kinerja secara garis besar diklasifikasikan dalam dua, yaitu: pertama, tipe penilaian yang dipersyaratkan; dengan penilaian relative dan penilaian absolute. Penilaian relative merupakan model penilaian dengan membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain dalam jabatan yang sama. Model penilaian ini akan menghasilkan peringkat kinerja antar pegawai dalam kelompok pekerjaan. Model penilaian absolute merupakan penilaian dengan menggunakan standar penilaian kinerja tertentu. Kedua, fokus pengukuran kinerja dengan tiga model, yaitu: penilaian kinerja berfokus sifat (*trait*), berfokus perilaku dan berfokus hasil.

6. Pengertian Kepala Desa

Di Indonesia, istilah desa adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan, yang dipimpin oleh Kepala Desa. Kepala Desa adalah pemimpin dari desa di Indonesia. Kepala Desa merupakan pimpinan dari pemerintah desa. Kepala desa mempunyai tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan dan dipilih langsung oleh dan dari penduduk desa Warga Negara Republik Indonesia yang memenuhi persyaratan, dengan masa jabatan 6 tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk satu kali masa jabatan berikutnya. Kemudian dalam menjalankan tugasnya, Kepala Desa pada dasarnya bertanggung jawab kepada rakyat, yang prosedur pertanggung jawabannya dilaksanakan kepada Bupati melalui Camat. Dan kepada BPD, Kepala Desa wajib menyampaikan laporan keterangan pertanggung jawaban serta desa menyampaikan

informasi mengenai pokok-pokok pertanggung jawabannya. Kepala Desa mempunyai tugas, kewajiban, wewenang, dan berhak atas gaji dan tunjangan, jaminan kesehatan, bantuan hukum, cuti dan mendapat penghargaan atas prestasi kerjanya, selanjutnya dalam rangka penguatan Pemerintah Desa, Pemerintah Kabupaten, dan Pemerintah Kecamatan wajib melaksanakan pembinaan kepada Kepala Desa dan penyelenggara pemerintah desa lainnya. Kepala Desa dipilih langsung oleh penduduk desa dari calon yang memenuhi syarat. Pemilihan Kepala Desa bersifat langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil (Chaca Tayeb : 2013).

Kepala Desa merupakan pimpinan penyelenggaraan pemerintahan desa berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Badan Permusyawaratan Desa (BPD). Kepala Desa juga memiliki wewenang menetapkan Peraturan Desa yang telah mendapat persetujuan bersama BPD.

Kepala Desa dipilih langsung melalui Pemilihan Kepala Desa (Pilkades) oleh penduduk desa setempat. Syarat-syarat menjadi calon Kepala Desa sesuai Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 2005 sebagai berikut:

- 1) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- 2) Setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, UUD 1945 dan kepada NKRI, serta Pemerintah
- 3) Berpendidikan paling rendah SLTP atau sederajat
- 4) Berusia paling rendah 25 tahun
- 5) Bersedia dicalonkan menjadi Kepala Desa
- 6) Penduduk desa setempat

- 7) Tidak pernah dihukum karena melakukan tindak pidana kejahatan dengan hukuman paling singkat 5 tahun
- 8) Tidak dicabut hak pilihnya
- 9) Belum pernah menjabat Kepala Desa paling lama 10 tahun atau 2 kali masa jabatan
- 10) Memenuhi syarat lain yang diatur Perda Kab/Kota

Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dalam sistem pemerintahan nasional dan berada di daerah kabupaten. Desa juga memiliki kekuasaan untuk menyelenggarakan pemerintahannya sendiri dalam Ikatan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Penyelenggaraan pemerintah desa merupakan sub sistem dari sistem penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya.

Desa adalah bentuk pemerintahan terkecil yang ada di negeri ini, luas wilayah desa biasanya tidak terlalu luas dan dihuni oleh sejumlah keluarga. Mayoritas penduduknya bekerja di bidang agraris dan tingkat pendidikannya cenderung rendah. Karena jumlah penduduknya tidak begitu banyak, maka biasanya hubungan kekerabatan antara masyarakatnya terjalin kuat. Para masyarakatnya juga masih percaya dan memegang teguh adat dan tradisi yang ditinggalkan para leluhur mereka.

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan “otonomi Desa akan diberikan kesempatan untuk tumbuh dan

berkembang mengikuti perkembangan dari Desa itu sendiri”. Hal ini berarti bahwa Desa sebagai susunan pemerintahan terendah di Indonesia mempunyai identitas dan entitas yang berbeda dan perlu diatur tersendiri dalam bentuk Undang-Undang. Selain itu, usulan mengenai pentingnya Undang-undang mengenai Desa ini dikemukakan oleh Dewan Perwakilan Rakyat sebagai pemegang kekuasaan legislatif (Desy Wijaya, 2012).

Kamus Besar Bahasa Indonesia, desa adalah kesatuan wilayah yang dihuni oleh sejumlah keluarga yang mempunyai sistem pemerintahan sendiri (dikepalai oleh seorang Kepala Desa) atau desa merupakan kelompok rumah di luar kota yang merupakan kesatuan.

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa merupakan kepala pemerintahan di tingkat desa diharapkan mampu menjalankan pemerintahan dengan performa yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga apabila Aparat Pemerintah pada tingkat Desa menunjukkan kinerja yang bagus dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka akan berpengaruh pada kinerja pemerintahan pada tingkat Kabupaten, Provinsi, hingga Pusat.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Muhammad Fauzy Saad (2007), telah melakukan penelitian dengan judul “Peranan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa Di Kabupaten Sidenreng Rappang”.

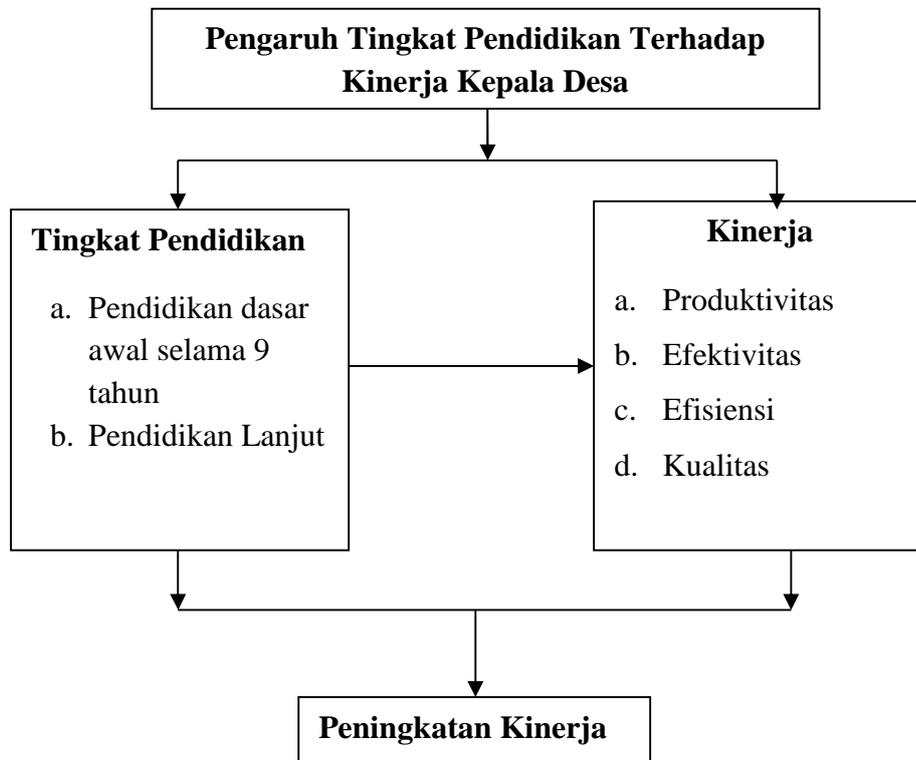
Kepala Desa khususnya di Kabupaten Sidrap memiliki latar belakang atau tingkat pendidikan yang berbeda-beda, mulai dari yang berpendidikan

akhir SLTP atau sederajat sampai yang berpendidikan akhir Sarjana. Sehingga untuk memantau pelaksanaan program-program pembangunan di desa menjadi sangat sulit. Padahal tingkat pendidikan menjadi salah satu indikator untuk mengukur kinerja kepala desa di Kabupaten Sidenreng Rappang.

C. Kerangka Fikir

Kesejahteraan masyarakat pada sebuah wilayah sudah menjadi kewajiban yang harus diperhatikan oleh pemerintah desa, karena dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat biasanya diiringi dengan peningkatan produktifitas kepala desa.

Pemberdayaan aparat pemerintahan di desa adalah menjadi tanggung jawab pemimpinnya, sehingga sangat dibutuhkan kemampuan besar untuk membina aparat desa agar memiliki kinerja yang lebih baik, akan tetapi hal ini tidak bisa terlaksana tanpa didahului oleh upaya peningkatan kinerja pemimpinnya (Kepala Desa). Di kantor Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dapat dilihat dari hasil kinerja Kepala Desa yang baik untuk itu dari kinerja Kepala Desa. Adapun kategori indikator kinerja terdiri dari 4 indikator yaitu (1) produktivitas,(2) efektivitas, (3) efisien, dan (4) kualitas. Adapun tingkat pendidikan terdiri dari 2 indikator yaitu (1) Pendidikan dasar awal selama 9 tahun (2) pendidikan lanjut. Semakin baik kinerja kepala desa, maka masyarakat selaku penerima layanan akan merasa puas dan begitupun sebaliknya sehingga kepuasan masyarakat sangatlah bergantung pada kualitas layanan itu sendiri. Untuk lebih jelasnya perhatikan bagan kerangka pikir dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 .Bagan Kerangka Pikir

D. Definisi Operasional

1. Produktivitas dalam hal ini merupakan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan. Adapun indikator produktivitas sebagai berikut:
 - a. Tindakan aktif Kepala Desa
 - b. Kreativitas kerja Kepala Desa
 - c. Solusi yang diberikan Kepala Desa
2. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (pemanfaatan waktu, Peningkatan kualitas SDM) yang telah dicapai oleh

pemerintah, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Adapun indikator efektivitas sebagai berikut:

- a. Pemanfaatan waktu
 - b. Peningkatan kualitas SDM
3. Efisiensi merupakan sebuah metode perbandingan dengan usaha yang dilakukan dengan hasil yang ingin dicapai oleh suatu pemerintahan dalam melakukan kegiatan. Adapun indikator efisiensi sebagai berikut:
- a. Memberikan hasil yang maksimal
 - b. Metode kerjanya memuaskan
4. Kualitas kerja yang dicapai oleh Kepala Desa dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator kualitas sebagai berikut:
- a. Semangat dalam melaksanakan tugas
 - b. Sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya
 - c. Hubungan kerja sama antar Kepala Desa dengan aparatnya
5. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD dan SLTP.
6. Pendidikan lanjut
- a. Pendidikan menengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat dan;
 - b. Pendidikan tinggi meliputi sarjana,
7. Peningkatan Kinerja adalah proses untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau performance kerja Kepala Desa yang dapat dilakukan dengan berbagai cara.

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis, tersebut akan diuji oleh penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

Hipotesis nihil (H_0) yaitu hipotesis yang menyatakan tidak adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel yang lain.

H_0 = Tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja kepala desa.

Hipotesis alternative (H_a) yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel yang lain.

H_a = Ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja kepala desa.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan yakni sejak 19 Maret 2016-19 Mei 2016. Lokasi penelitian yaitu di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. Penelitian di lokasi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang kaya dengan data-data penunjang untuk penelitian ini sehingga membantu mengatasi permasalahan yang ada dilokasi penelitian.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana metode ini sangat relevan dengan topik yang akan diteliti, juga sangat membantu untuk mendapatkan data yang objektif dan valid dalam rangka meningkatkan kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

Tipe penelitian yang menggunakan metode survey yaitu salah satu bentuk teknik penelitian di mana informasi dikumpulkan dari sejumlah sampel berupa orang, melalui pertanyaan-pertanyaan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone terdapat 19 desa, namun dalam penelitian ini peneliti memilih 10 desa untuk dijadikan populasi karena

dilihat dari kriteria sebagai berikut (1) Pendidikan kepala desa yang berbeda, (2) Padatnya jumlah penduduk. Jadi, populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, Staf, dan masyarakat yang terdapat dalam lingkup Desa.

Tabel 1. Nama-nama Desa

No.	Nama Desa	Jumlah Kartu Keluarga
1	Arallae	93
2	Balle	87
3	Biru	104
4	Carima	94
5	Cakkela	88
6	Cenrana	101
7	Maggenrang	99
8	Mattoanging	74
9	Palakka	107
10	Sanrego	103
Total		950

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *cluster random sampling* yang dimana hanya diambil sebagian populasi. Sehingga mendapatkan sampel 10 desa yang berjumlah 40 responden. Peneliti mengambil 10 desa tersebut dengan kriteria sebagai berikut :

(1) Pendidikan kepala desa yang berbeda. (2) Padatnya jumlah penduduk.

Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka Pada lokasi penelitian yaitu di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone penulis mengambil sampel dengan rumus Slovin sebagai berikut. :

Rumus Slovin

$$n = N / (1 + N.(e)^2)$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error (15%)

(Dickson, 2015 dalam Sujarweni dan Wiratna, 2014:16)

Maka :

$$n = 950 / (1+950.(0,15)^2)$$

$$n=950/(1+950.(0,0225))$$

$$n=950/(1+22,23)$$

$$n=950/23,23= 40$$

Adapun teknik dalam menghitung sampel yaitu Diketahui jumlah populasi 997. Jika jumlah sampel dengan taraf signifikansi 15% sebanyak 40 orang. Jadi, jumlah sampel yang dijadikan responden dalam lokasi penelitian di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone adalah sebanyak 40 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk penelitian ini, cara pengumpulan data yang penelitian digunakan sebagai berikut:

1. Kuesioner dalam penelitian ini dimaksud sebagai alat untuk memperoleh data dengan memberikan atau penyebaran daftar pertanyaan-pertanyaan yang mengacu kepada variabel-variabel penelitian dan diajukan secara tertulis dan dibagikan kepada seluruh responden orang yang hasilnya akan dikemukakan dalam bilangan presentase dan table frekuensi distribusi.
2. Dokumentasi adalah setiap bahan yang tertulis atau film yang persiapan untuk penelitian, pengujian suatu peristiwa atau *record* (Moleong, 1999). Dokumentasi yang digunakan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian. Dokumentasi dimaksudkan untuk melengkapi data dari hasil observasi dan kuesioner. Agar lebih memperjelas dari mana informasi itu didapatkan, peneliti mengabadikan dalam bentuk foto-foto relefan dengan penelitian. Adapun sasaran dokumentasi yaitu foto-foto dari Kantor Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.
3. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung di lapangan yang dimaksud untuk mengumpulkan data yang selektif. Selanjutnya penelitian menganalisis dan memahami berbagai gejala yang berkaitan dengan objek penelitian melalui berbagai situasi dan kondisi nyata yang terjadi baik secara formal maupun informal. Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), perilaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian, atau peristiwa, waktu dan perasaan dengan pengamatan langsung dengan lokasi.

Dengan cara pengamatan langsung dengan lokasi yang menjadi objek penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari lokasi penelitian pada dasarnya masih merupakan data mentah. Data tersebut merupakan hasil yang perlu diolah kembali dengan menggunakan teknik pengujian uji *simple regression* (regresi sederhana) yang dihitung dengan menggunakan perangkat lunak (software) atau SPSS berupa paket program komputer. Analisis regresi linier sederhana dipergunakan karena variabel yang dicari dipengaruhi oleh hanya satu variabel bebas dengan variabel penjelas. Regresi linier sederhana menggunakan model persamaan (Sugiyono : 2013) sebagai berikut :

$$Y = a + Bx$$

Dimana :

X = Budaya Organisasi

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Adapun skala pengukuran yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah indeks dan skala, yang kedua-duanya merupakan adalah ukuran ordinal. Untuk menganalisis data yang masuk guna pembuktian hipotesis, peneliti menggunakan teknik statistik. Dalam penelitian ini dimaksudkan mencari atau mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. Untuk mengolah data tersebut

melalui perhitungan statistik harus dilakukan pentransformasian data tersebut menjadi data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka. Untuk mendapat skor dari setiap jawaban responden. Adapun setiap jawaban diberi skor tertentu, yaitu :

1. Jawaban kategori **Sangat setuju** diberi skor 5.
2. Jawaban kategori **Setuju** diberi skor 4.
3. Jawaban kategori **Cukup setuju** diberi skor 3.
4. Jawaban kategori **Kurang setuju** diberi skor 2.
5. Jawaban kategori **Tidak setuju** diberi skor 1.

Pengklasifikasian skor masing-masing responden apakah termasuk kategori sangat setuju, setuju, cukup setuju, kurang setuju, dan tidak setuju harus ditentukan terlebih dahulu jumlah skor responden setiap indikator.

Rumus presentasi skor untuk setiap indikator adalah :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

Tabel 21. Skoring nilai responden

No	skoring	Keterangan
1	0-20	sangat rendah
2	21-40	Rendah
3	41-60	Sedang
4	61-80	Tinggi
5	81-100	sangat tinggi

Selanjutnya setelah koefisiensi regresi diperoleh dilakukan pengujian untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan menggunakan uji Fisher. Semua proses perhitungan akan menggunakan program SPSS. Uji tersebut dilakukan dengan melihat nilai signifikansi $p > \alpha =$

0,05 berarti secara parsial variabel X tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel Y dan jika nilai signifikansi $p < \alpha = 0,05$ maka secara parsial variabel X berpengaruh dan signifikan terhadap variabel Y.

F. Teknik Pengabsahan Instrumen Penelitian

Berikut ini dikemukakan cara pengujian validitas dan reliabilitas instrument yang akan digunakan untuk penelitian.

1. Pengujian validitas, yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009), bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji Validitas Item atau butir dapat dilakukan dengan menggunakan software SPSS ver 16.0 for Windows. Untuk proses ini, akan digunakan Uji Korelasi Pearson Product Moment. Dalam uji ini, setiap item akan diuji relasinya dengan skor total variabel yang dimaksud. Dalam hal ini masing-masing item yang ada di dalam variabel X dan Y akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Agar penelitian ini lebih teliti, sebuah item sebaiknya memiliki korelasi (r) dengan skor total masing-masing variabel $> 0,05$. Item yang punya r hitung $< 0,05$ akan disingkirkan akibat mereka tidak melakukan pengukuran secara sama dengan yang dimaksud oleh skor total skala dan lebih jauh lagi, tidak memiliki kontribusi dengan pengukuran seseorang jika bukan malah mengacaukan.

2. Pengujian reliabilitas, Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji Alpha Cronbach. Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{K}{K - 1} \right) \left(\frac{s_r^2 - \sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

Note:

- α = Koefisien reliabilitas Alpha Cronbach
 K = Jumlah item pertanyaan yang diuji
 $\sum s_i^2$ = Jumlah varians skor item
 s_x^2 = Varians skor-skor tes (seluruh item K)

Jika nilai alpha > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika alpha > 0,8 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten secara internal karena memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakananya sebagai berikut:

- a. Jika alpha > 0,9 maka reliabilitas sempurna
- b. Jika alpha antara 0,7 – 0,9 maka reliabilitas tinggi
- c. Jika alpha antara 0,5 – 0,7 maka reliabilitas moderat
- d. Jika alpha < 0,5 maka reliabilitas rendah

Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel: Segera identifikasi dengan prosedur analisis per item. Item Analysis adalah kelanjutan dari tes Alpha sebelumnya guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Lewat Item Analisis ini maka satu atau beberapa item yang tidak reliabel dapat dibuang sehingga Alpha dapat lebih tinggi lagi nilainya.

Reliabilitas item diuji dengan melihat Koefisien Alpha dengan melakukan Reliability Analysis dengan SPSS ver. 16.0 for Windows. Akan dilihat nilai Alpha-Cronbach untuk reliabilitas keseluruhan item dalam satu variabel. Agar lebih teliti, dengan menggunakan SPSS, juga akan dilihat kolom Corrected Item Total Correlation. (Setiadi dan Basri, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi atau Objek Penelitian

Kecamatan Kahu Kabupaten Bone adalah salah satu Kecamatan di antara 27 Kecamatan yang ada di Kabupaten Bone. Kecamatan Kahu adalah wilayah Pedesaan. Sebagai wilayah pedesaan, secara umum gotongroyong masih sangat terjaga di seluruh wilayah Kahu, terutama antar tetangga dalam satu desa. Walaupun arus informasi dan globalisasi semakin deras, namun kekeluargaan khas masyarakat desa tidak luntur. Adat istiadat yang tidak bertentangan dengan ajaran agama masih berkembang dan dilestarikan.

Walaupun tingkat desa, namun sarana prasarana pembangunan relatif lebih baik. Seluruh jalan poros desa yang menghubungkan antar desa sudah diaspal, hampir sudah tidak ada lagi jalan tanah, sebagian besar sudah diperkeras dengan sirtu atau batu.

Sarana informasi dan komunikasi cukup lengkap, sebagian besar jaringan telekomunikasi dapat diterima dengan sinyal baik di wilayah ini. Saat ini penggunaan internet juga pesat berkembang, terbukti dengan menjamurnya warung internet di beberapa tempat.

Kecamatan Kahu termasuk bagian Selatan Kabupaten Bone, arah barat daya dari ibu kota Bone yang berjarak 100 KM. Luas wilayah Kecamatan Kahu 6.12,43 Ha . Terbagi atas : tanah sawah/pekarangan 91,07 % dan lainnya 5,88%. Ketinggian daerah rata-rata +4 meter di atas permukaan laut.

Jenis pekerjaan secara umum dapat dibagi menjadi tiga jenis yaitu petani, pekerja disektor jasa/perdagangan, dan perjaan di sektor industri. Wilayah Kecamatan Kahu daerah agraris, mayoritas pekerjaan warga di bidang pertanian. Tidak sedikit pula petani mempunyai pekerjaan sampingan, misalnya berdagang, beternak dan lain-lain.

Keadaan geografis Kecamatan Kahu secara umum adalah zona dataran rendah dengan curah hujan pada daerah ini setiap tahunnya mencapai 2000-3000 mm, dengan suhu zona dataran rendah 220-260. Pembagian musim di daerah ini hampir sama dengan daerah tropis pada umumnya, yakni: Wattu Bare' (Musim Penghujan) dimulai pada bulan Oktober sampai bulan April dan Wattu Timoro' (Musim Kemarau) dimulai pada bulan April sampai bulan Oktober.

Adapun batas-batas wilayah Kecamatan Kahu adalah sebagai berikut :

Sebelah Utara : Kecamatan Patimpeng

Sebelah Timur : Kecamatan Kajuara

Sebelah Selatan : Kecamatan Bontocani

Sebelah Barat : Kecamatan Libureng

Visi Pemerintah Kecamatan Kahu adalah “ Mewujudkan Kecamatan Kahu yang tertib, aman, dan sejahtera.

Misi Pemerintah Kecamatan Kahu:

1. Meberikan pelayanan terbaik.
2. Membina ketentraman dan ketertiban umum.
3. Memfasilitasi sektor ekonomi perdesaan.

4. Membina administrasi pemerintahan desa/kelurahan.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambarann yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

Data yang di muat tentang identitas responden dalam hasil penelitian sebanyak 40 responden dengan subjek penelitian adalah Kepala Desa 10 orang, staf 15 orang dan masyarakat 15 orang. Berikut ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut kelompok jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama menjabat. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini :

1. Profil Responden

Profil responden yang menjadi subjek penelitian ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 3 : Jumlah profil responden di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No	Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Kepala Desa	10 responden	25
2	Staf	15 responden	37,5
3	Masyarakat	15 responden	37,5
	Jumlah	40	100

Sumber : Hasil olahan data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, yang terdiri dari Kepala Desa 10 orang atau 25 persen, kemudian staf 15 orang atau 37,5 persen dan masyarakat 15 orang atau 37,5 persen.

Tabel 4 : Jumlah Tingkat Pendidikan Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No	Nama Kepala Desa	Nama Desa	Tingkat Pendidikan Kepala Desa	
			SLTA	SARJANA
1	Muh. Ismail SE	Arallae		✓
2	Dahlia. S.Pd	Balle		✓
3	Juardi	Biru	✓	
4	Baharudding	Carima	✓	
5	Arsyad	Cakkela	✓	
6	Sultan	Cenranae	✓	
7	Agus salim	Maggenrang	✓	
8	Muh. Alwi	Mattoanging	✓	
9	Muhtar SP	Palakka		✓
10	Andi lagaligo SE	Sanrego		✓
Presentase			60 %	40%

Sumber : Hasil olahan data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa dari 10 orang kepala desa, yang terdiri dari Kepala Desa yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang atau 60 persen, kemudian Kepala Desa yang berpendidikan sarjana sebanyak 4 orang atau 40 persen. Hal ini berarti bahwa Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone didominasi oleh Kepala Desa yang berpendidikan SLTA.

2. Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ini menurut jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5 : Jumlah Jenis kelamin responden di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1	Laki-laki	26 responden	65
2	Perempuan	14 responden	35
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil olahan data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa dari 40 orang responden, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yakni 26 orang atau 65 persen dan sisanya adalah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 35 persen. Hal ini berarti bahwa Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone didominasi oleh laki-laki yang secara fisik lebih memiliki kemampuan kerja lebih besar dari perempuan.

3. Umur

Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ini menurut umur ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 6 : Jumlah Umur Responden di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No	Umur	Frekuensi	Persentase(%)
1	25 – 29 tahun	5 responden	12,5
2	30 – 39 tahun	17 responden	42,5
3	40 – 49 tahun	11 responden	27,5
4	50 tahun ke atas	7 responden	17,5
Jumlah		40	100

Sumber : Hasil olahan data kuesioner 2016

Pada tabel 5 diatas, dari 40 orang responden, pengelompokan umur diberikan tabel dengan kelompok umur 1 (25-29 tahun) yang hasilnya terdapat 5 orang atau 12,5 persen, kelompok umur 2 (30-39 tahun) sebanyak 17 orang

atau 40,6 persen, kelompok umur 3 (40-49 tahun) sebanyak 11 orang atau 27,5 persen, dan kelompok umur 4 (50 tahun keatas) sebanyak 7 orang atau 17,5 persen. Hal ini berarti bahwa Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone lebih didominasi yang berumur produktif dalam bekerja.

4. Pendidikan

Karakteristik responden yang menjadi subjek penelitian ini menurut umur ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 7 : Jumlah Pendidikan Responden di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1	SLTA	25 responden	62,5
2	S1	15 responden	37,5
Jumlah		40	100

Sumber : hasil olahan data Kuesioner 2016

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden yang berdasarkan tingkat pendidikan yang ditunjukkan pada tabel 6 diatas, dari 40 orang responden terdapat 25 orang atau 62,5 persen yang berpendidikan SLTA, terdapat 15 orang atau 37,5 persen yang berpendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone lebih didominasi oleh tamatan SLTA karena pekerjaan ini lebih dikualifikasikan bagi tamatan yang lebih rendah.

C. Tanggapan Masyarakat Terhadap Kinerja Kepala Desa (Y)

Untuk mengetahui seberapa tinggi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone digunakan frekuensi dan presentase. Berdasarkan hasil perhitungan frekuensi dan presentase untuk

mengukur tingkat pendidikan dan kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai serta mengetahui tanggapan masyarakat terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone yang diukur melalui variable kinerja. Adapun variabel dari kinerja adalah (1) produktivitas kerja, (2) efektivitas kerja, (3) efisiensi kerja, dan (4) kualitas kerja.

1. Produktivitas Kerja

Mengukur produktivitas kerja yang terdiri dari 3 subindikator yaitu: (a) tindakan aktif kepala desa, (b) Kreativitas kerja Kepala Desa, dan (c) solusi yang diberikan kepala desa.

1. a. Tindakan aktif Kepala Desa

Tindakan aktif Kepala Desa merupakan peran serta Kepala Desa dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam mewujudkan tujuan organisasi pada perusahaan yang bersangkutan. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai tingkat aktif Kepala Desa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8 : Distribusi responden berdasarkan responden mengenai tingkat aktif Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	33
2	Baik	17	57
3	Cukup Baik	3	10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : diolah dari data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai tingkat aktif Kepala Desa memiliki jawaban yang variatif, namun dapat

dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 responden (57 %), sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 responden (33%), dan responden yang memilih kategori cukup baik memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden (10%) dan untuk kategori kurang baik dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun negara Indonesia negara demokrasi yang dimana sebuah pemerintahan yang berasal dari rakyat, oleh rakyat, dan untuk rakyat maka pemilihan yang dilakukan oleh masyarakat untuk memilih kepala desa merupakan perwujudan dari sistem demokrasi. Kepala desa dipilih langsung oleh rakyat, sehingga masyarakat berhak menyampaikan pendapatnya secara langsung. Demokrasi juga menyebabkan setiap keputusan yang diambil kepala desa yang menyangkut kepentingan masyarakat maka keputusan tersebut selalu dirundingkan dengan wakil rakyat ataupun lembaga-lembaga yang ada di desa misalnya seperti BPD, RT dan RW untuk mencapai mufakat bersama. Sehingga Kepala desa yang ditunjuk oleh rakyat, diharapkan mampu untuk memimpin desa dengan pengetahuan dan berani untuk mengambil tindakandalam setiap permasalahan masyarakat yang ada.

1. b. Kreativitas kerja Kepala Desa

Bekerja dalam sebuah organisasi atau dimanapun itu, kreativitas kerja Kepala Desa sangat dibutuhkan demi terselesainya tugas pekerjaan dengan cepat

dan hasil yang memuaskan. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai kreativitas kerja Kepala Desa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 8 : Distribusi Responden mengenai kreativitas kerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	10	33
2	Baik	15	50
3	Cukup Baik	5	17
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai kreativitas kerja Kepala Desa memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori sangat baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 responden (50 %), sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 responden (33 %), dan responden yang memilih kategori cukup baik memperoleh tanggapan sebanyak 5 responden (17%) dan untuk kategori kurang baik dan untuk kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Hal ini menunjukkan kreativitas kerja Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, peningkatan kreativitas aparat pemerintah Desa sebagai pelaksana pemerintah Desa memiliki tujuan yang hakiki dan strategis terutama dalam meningkatkan pertumbuhan Desa menjadi Desa maju dan mandiri. Pembangunan Desa tidak akan dapat berhasil dengan baik apabila pemerintah Desa tidak berperan secara aktif. Keberhasilan pembangunan Desa tentu akan membutuhkan peran dan kemauan dan aparat pemerintah Desa bersama-sama

masyarakat Desa dan saling mendukung. Tanpa adanya kerjasama yang baik antara aparat pemerintah Desa dengan masyarakat maka pelaksanaan pembangunan Desa akan mengalami hambatan.

1. c. Solusi yang diberikan Kepala Desa

Dalam sebuah organisasi banyak yang muncul permasalahan, pemikiran dan solusi yang diberikan Kepala Desa dapat membantu permasalahan masyarakat. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai Solusi yang diberikan Kepala Desa dalam membantu permasalahan masyarakat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 9 : Distribusi Responden mengenai solusi yang diberikan Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	20
2	Baik	14	47
3	Cukup Baik	8	27
4	Kurang Baik	2	6
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai solusi yang diberikan Kepala Desa memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 14 responden (47%), sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 8 responden (27%), dan responden yang memilih kategori sangat baik memperoleh tanggapan sebanyak 6 responden (20%) dan untuk kategori kurang baik memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden

(6%) dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, solusi yang dinerikan Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dapat dilihat pada penyajian data bahwa kepala desa diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dengan memiliki pengalaman dan pelatihan yang dapat membantu kepala desa untuk mengatasi permasalahan yang ada di desa, dan meningkatkan pendidikan kepala desa dengan tujuan kinerja kepala desa dapat meningkat. Upaya tersebut dapat dilakukan dengan cara misalnya dengan memberikan bantuan dana kepada yang ingin meningkatkan mutu SDM baik dalam implementasi pendidikan maupun pelatihan. Hal ini apa yang harus dihadapi dan dijawab oleh organisasi bukanlah apakah akan melakukan investasi bagi pengembangan SDM yang dimiliki acuan atau rangsangan kerja yang tinggi.

2. Efektivitas Kerja

Mengukur efektivitas kerja yang terdiri dari 2 subindikator yaitu : (a) pemanfaatan waktu selama proses penyelesaian pekerjaan, (b) kepala desa senantiasa meningkatkan kualitas SDM.

2. a. Pemanfaatan Waktu

Waktu sangat berperan penting dalam proses penyelesaian pekerjaan, semakin cepat waktu bekerja akan semakin cepat pula pekerjaan itu terselesaikan. Dan untuk melihat pemafaatan waktu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 10 : Distribusi Responden mengenai Pemanfaatan Waktu di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	7	23
2	Baik	11	37
3	Cukup Baik	7	23
4	Kurang Baik	5	17
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai pemanfaatan waktu memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 11 responden (37%), sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 7 responden (23%), dan responden yang memilih kategori sangat baik memperoleh tanggapan sebanyak 7 responden (23%) dan untuk kategori kurang baik memperoleh tanggapan sebanyak 5 responden (17%) dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, efektivitas kerja dapat tercapai Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone mampu memanfaatkan waktu dengan bijak dan cerdas. Perasaan kekurangan waktu pasti berdampak pada pmengerti penundaan dan akan menjadi alasan untuk tidak bertindak. Walau semua Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone baik ataupun tetap mengerti bahwa menejemen waktu yang baik merupakan keterampilan yang sangat membantu kehidupan kerja dan pribadi. Tetapi, tidak semua Kepala Desa terlatih dengan penuh disiplin didalam menejemen waktu yang berkualitas.

2. b. Peningkatkan kualitas SDM

Peningkatkan kualitas SDM merupakan suatu problem yang mesti diatasi oleh Kepala Desa dalam bekerja. Untuk melihat bagaimana tingkat kualitas SDM Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 11 : Distribusi Responden mengenai peningkatan kualitas SDM kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	14	47
2	Baik	13	43
3	Cukup Baik	3	10
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai peningkatan kualitas SDM Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori cukup baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat baik sebanyak 14 responden (47%), sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 13 responden (43%), dan responden yang memilih kategori cukup baik memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden (10%) dan untuk kategori kurang baik dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, peningkatan kualitas SDM Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone menunjukkan cukup baik. Hal tersebut terjadi karena dengan SDM kepala desa yang tinggi mampu untuk menciptakan kerja yang baik. kerja yang baik

memberikan kepuasan kepada masyarakat untuk membantu penilaian kinerja kepala desa dan aparaturnya. Semakin masyarakat memberikan penilaian yang baik maka semakin baik pula kinerja kepala desa dan aparaturnya. Dalam hal ini kepala desa yang memiliki jenjang pendidikan yang tinggi dapat memahami keinginan masyarakat yang membutuhkan pelayanan publik yang maksimal.

3. Efisiensi Kerja

Mengukur efektivitas kerja yang terdiri dari 2 subindikator yaitu : (a) Memberikan hasil yang maksimal, (b) metode kerjanya memuaskan.

3. a. Kepala Desa memberikan hasil yang maksimal

Tersedianya sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak pemerintah dalam melaksanakan proses penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan kenyamanan tersendiri oleh Kepala Desa dalam bekerja sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal. Dan ini merupakan hal terpenting yang harus dicapai oleh pihak pemerintah. Untuk melihat hasil kerja Kepala Desa dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 12 : Distribusi Responden mengenai memberikan hasil yang maksimal di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	14	47
2	Baik	14	47
3	Cukup Baik	2	6
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 12 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai Kepala Desa memberikan hasil yang maksimal memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden

didominasi oleh jawaban yang memilih kategor baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat baik dan baik sebanyak 14 responden (47%), sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 2 responden (6%), dan responden yang memilih kategori kurang baik dan tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, Kepala Desa memberikan hasil yang maksimal jika berada pada efisiensi kerjanya berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan frekuensi yang paling tinggi berada pada kategori baik 21 responden (52,5%). Dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa senantiasa memberikan hasil kerja yang memuaskan. Hal ini menjadi sangat penting bagi seorang kepala desa untuk selalu memotivasi para bawahannya didalam meningkatkan hasil kerja agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. b. Metode kerja yang memuaskan

Dengan adanya sarana yang memadai atau fasilitas akan menambah keseriusan serta Kepala Desa akan mudah mencari metode kerja Kepala Desa dengan jelas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13 : Distribusi Responden mengenai metode kerja yang memuaskan di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	8	27
2	Baik	15	50
3	Cukup Baik	5	17
4	Kurang Baik	2	6
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 13 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai metode kerja yang memuaskan memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategor baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 15 responden (50%), sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 8 responden (27%), dan cukup baik sebanyak 5 responden (17%), sedangkan responden yang memilih kategori kurang baik sebanyak 2 responden (6%), dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, Kepala Desa dapat memberikan metode kerja yang memuaskan jika berada pada efisiensi kerjanya berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan frekuensi yang paling tinggi berada pada kategori baik responden (50%). Dapat disimpulkan bahwa Kepala Desa senantiasa memberikan Desa dapat memberikan metode kerja yang memuaskan . Hal ini menjadi sangat penting bagi seorang kepala desa untuk selalu memotivasi para bawahannya didalam memberikan metode kerja yang memuaskan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kepala Desa harus memberikan dorongan kepada bawahannya, untuk memberikan pelayanan yang terbaik, jangan sampai masyarakat menunggu terlalu lama sehingga dapat menyebabkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayananyang diberikan. Oleh karena itu faktor kemampuan kepala desa selaku aparat pelaksana dan merupakan pemimpin formal di desa mempunyai

peranan yang sangat sentral yang dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan pelaksanaan pembangunan di desanya. Karena dari kemampuan kepala desa yang memadai tersebut, akan memudahkan kepala desa yang bersangkutan di dalam mempengaruhi dan mengarahkan masyarakat untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Peranan kepala desa sangatlah menentukan bahkan menjadi kunci utama dapat tidaknya pemerintahan itu berjalan secara baik dan lancar.

4. Kualitas Kerja

Mengukur kualitas kerja yang terdiri dari 3 subindikator yaitu : (a) semangat dalam melaksanakan tugas, (b) sikap kepala desa dalam mengerjakan pekerjaannya, (c) Hubungan kerja sama antar Kepala Desa dengan aparatnya.

4. a. Semangat dalam melaksanakan tugas

Setiap bekerja pasti ada kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh Kepala Desa dan untuk melihat semangat Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 14 :Distribusi Responden mengenai Semangat dalam melaksanakan tugas di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	6	20
2	Baik	10	33
3	Cukup Baik	12	40
4	Kurang Baik	1	3,3
5	Tidak Baik	1	3,3
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai semangat Kepala Desa dalam melaksanakan tugas memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban

responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategor baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan cukup baik sebanyak 12 responden (40%), sedangkan yang menyatakan baik sebanyak 10 responden (33%), dan sangat baik sebanyak 6 responden (20%), sedangkan responden yang memilih kategori kurang baik dan tidak baik sebanyak 1 responden (3%).

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, semangat Kepala Desa dalam melaksanakan tugas berada pada kualitas kerjanya berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan frekuensi yang paling tinggi berada pada kategori cukup baik 12 responden (40%). Dapat disimpulkan bahwa semangat Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya baik.

5. b. Sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya

Sikap pribadi yang dimiliki oleh seorang Kepala Desa dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan prinsip satu kata dengan perbuatan. Untuk mengetahui sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 15 : Distribusi Responden mengenai sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya

No.	Tanggapan responden	Frekoensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	40
2	Baik	17	57
3	Cukup Baik	1	3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 15 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya memiliki jawaban

yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategor baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 responden (57%), sedangkan yang menyatakan sangat baik sebanyak 12 responden (40%) dan cukup baik sebanyak 1 responden (3%), sedangkan kategori kurang baik dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, Sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya berada pada kualitas kerjanya berada pada kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel diatas menunjukkan frekuensi yang paling tinggi berada pada kategori baik 17 responden (57%). Dapat disimpulkan bahwa semangat Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya baik. Pemerintahan yang berkualitas selalu fokus untuk mengoptimalkan kualitas sumber daya manusianya, terutama luasnya pengetahuan yang dimiliki serta kualitas integritas. Sebab, insane pemerintahan dengan kualitas integritas terbaik serta pengetahuan yang luas akan menjadi pilar terpenting untuk mewujudkan tujuan pemerintahan. Kepala desa yang penuh dengan integritas akan menjunjung tinggi nilai-nilai, norma-norma, dan falsafat kerja disemua unsur dan dimensi pemerintahan.

4. c. Hubungan kerja sama antar Kepala Desa dengan aparatnya

Hubungan kerja sama antar Kepala Desa dengan aparatnyan merupakan indikator yang sangat penting. Adanya kerja sama yang tercipta antar sesama Kepala Desa dan aparatnya akan mempercepat terselesainya tugas kerja Kepala Desa. Untuk mengetahui pendapat responden tentang hubungan antar Kepala

Desa dengan aparat di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 16 : Distribusi Responden mengenai hubungan kerja sama antar Kepala Desa dengan aparat di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Baik	12	40
2	Baik	17	57
3	Cukup Baik	1	3
4	Kurang Baik	-	-
5	Tidak Baik	-	-
Total		30	100

Sumber : hasil olahan kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 16 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai hubungan kerja sama antar Kepala Desa dengan aparatnyan memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategor baik. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan baik sebanyak 17 responden (57%), sedangkan yang menyatakan cukup baik sebanyak 12 responden (40%), dan sangat baik sebanyak 2 responden (3), dan untuk kategori kurang responden dan kategori tidak baik, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, dapat diketahui bahwa kinerja yang dimiliki Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone sesuai dengan yang diberikan. Sehingga dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat tidak menemui kendala yang serius, daya tangkap Kepala Desa dalam merespon suatu permasalahan juga dianggap baik oleh masyarakat. Sikap Kepala Desa dalam memberikan pelayanan juga sangat

penting, tidak hanya dibutuhkan kemampuan yang baik tetapi sikap yang baik juga sangat dibutuhkan seperti halnya keramahan Kepala Desa dalam memberikan pelayanan untuk memberikan kenyamanan kepada masyarakat ini sudah dianggap baik oleh masyarakat.

Dari hasil *scoring* didapatkan dari hasil penelitian tentang kinerja yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Kinerja} = \frac{1219}{1500} \times 100 = 81$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa kinerja Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone didapatkan nilai rata-rata 81, nilai tersebut diperoleh dari jumlah skor responden dibagi jumlah skor ideal dikali 100, sehingga dapat nilai 81.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil skoring yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berkategori tinggi. Hal ini dapat dilihat dari penjelasan diatas yang menunjukkan nilai rata-rata presentase 81 persen. Dapat disimpulkan bahwa kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone sangat tinggi dalam menjalankan tugas masing-masing demi tercapainya tujuan pemerintahan.

D. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa (X)

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi

akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai serta mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone yang diukur melalui variable tingkat pendidikan. Adapun variabel dari tingkat pendidikan adalah (1) pendidikan dasar selama 9 tahun, (2) pendidikan lanjut, (3) Pendidikan sangatlah bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat, (4) Pendidikan tinggi kinerja lebih baik, (5) Profesional dalam bekerja, (6) Kedisiplinan dalam bekerja.

1. Pendidikan dasar selama 9 tahun

Untuk melihat pendidikan yang dimiliki mengajarkan bagaimana menangani masalah dengan baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 17 : Distribusi responden berdasarkan pendidikan dasar selama 9 tahun Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	6	60
2	Setuju	4	40
3	Cukup setuju	-	-
4	Kurang setuju	-	-
5	Tidak setuju	-	-
Total		10	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai Bone telah menempuh pendidikan dasar selama 9 tahun memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori setuju. Hal

ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 6 responden (60 %), sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (40 %), dan responden yang memilih kategori cukup setuju, kurang setuju dan kategori tidak setuju, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, Kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone pendidikan dasar selama 9 tahun sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang Kepala desa.. Dengan pengetahuan yang dimiliki kepala desa mampu menangani semua permasalahan yang timbul dimasyarakat. Dengan adanya pendidikan yang dimiliki seorang Kepala Desa dapat menjalankan pemerintahan dengan performa yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Pendidikan yang dimiliki kepala desa mengajarkan bagaimana menangani masalah dengan baik tidak terlepas dari peran serta dari seluruh masyarakat pedesaan, sehingga kinerja seorang kepala desa sebagai kepala pemerintahan desa harus dapat menjalankan tugas pokok memimpin dan mengkoordinasikan pemerintah desa.

2. Pendidikan lanjut

Dengan adanya pendidikan lanjut, tingkat pendidikan yang tinggi membuat pelayanan masyarakat lebih baik. Dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 18 : Distribusi responden berdasarkan pendidikan lanjut kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana	4	40
2	SLTA	6	60
Total		10	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 18 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai Kepala Desa telah menempuh pendidikan lanjut membuat pelayanan masyarakat lebih baik memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori setuju. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA sebanyak 6 responden (60%), dan tanggapan yang memiliki tingkat pendidikan menyatakan sarjana sebanyak 4 responden (40%), dan untuk kategori , kurang setuju dan tidak setuju, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, Kepala Desa dengan pendidikan tingkat tinggi (sarjana) lebih mengutamakan kemajuan desa dalam bentuk pembanguana desa. Sedangkan kepala desa dengan pendidikan tingkat SLTA lebih mengutamakan pelayanan dan program-program yang menjamin ketentraman dan ketertiban masyarakat. Dalam hal ini, kepala desa dengan pendidikan tingkat SLTA lebih memilik kinerja yang berpengaruh langsung terhadap masyarakat dibandingkan dengan Kepala Desa pendidikan tingkat tinggi (sarjana). Sebagai kepala eksekutif desa dan sebagai pucuk pimpinan pemerintah di tingkat desa mempunyai kewajiban untuk meningkatkan

kinerja aparatur desa untuk menciptakan suasana yang aman dan terkendali yang di inginkan oleh masyarakat.

3. Pendidikan sangatlah bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat

Pendidikan sangatlah bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat. Untuk mengetahui bagaimana manfaat pendidikan yang dimiliki Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 19 : Distribusi responden berdasarkan pendidikan yang dimiliki sangat bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	4	40
2	Setuju	3	30
3	Cukup setuju	3	30
4	Kurang setuju	-	-
5	Tidak setuju	-	-
Total		10	100

Sumber : diolah dari data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai Pendidikan sangatlah bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori sangat setuju. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 responden (40 %), sedangkan yang menyatakan setuju dan cukup setuju sebanyak 3 responden (30 %), dan untuk kategori kurang setuju idak setuju, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, pendidikan Kepala Desa sangatlah bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone mendapatkan hasil persentasi dalam kriteria sangat setuju. Hal ini membuktikan kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone memiliki pendidikan yang memadai dan memiliki pengalaman dan wawasan yang berfungsi sebagai peningkatan kinerja kepala desa agar menjadikan tauladan bagi masyarakat dan dapat menjaga kinerjanya untuk mendapatkan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat.

4. Pendidikan tinggi kinerja lebih baik

Pendidikan tinggi kinerja Kepala Desa lebih baik, selain itu dibutuhkan juga semangat dan kerja keras agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Untuk mengetahui pendidikan tinggi Kepala Desa bisa bekerja dengan baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 20 : Distribusi responden berdasarkan pendidikan tinggi kinerja lebih baik di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekoensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	5	50
2	Setuju	2	20
3	Cukup setuju	3	30
4	Kurang setuju	-	-
5	Tidak setuju	-	-
Total		10	100

Sumber : diolah dari data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 20 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai pendidikan tinggi kinerja Kepala Desa lebih baik memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori sangat setuju. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5

responden (50 %), sedangkan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden (30 %), dan yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden (20%), sedangkan untuk kategori kurang setuju dan tidak setuju, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, pendidikan tinggi kinerja lebih baik kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone memiliki kinerja yang baik yang sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki oleh masing -masing desa, sehingga kepala desa mendapatkan penilaian yang baik oleh masyarakat meskipun kinerja kepala desanya berbeda-beda. Dalam upaya ini kinerja yang diberikan kepala desa sudah baik sehingga masyarakat sudah merasakan upaya kepala desa dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat yang biasanya dilihat dari taraf ekonomi masyarakat, dan banyaknya pembangunan di desa baik dari sarana dan prasarana dan adanya bantuan kepala desa terhadap rakyat miskin dan yatim piatu.

5. Profesional dalam bekerja

Untuk mengetahui Kepala Desa profesional dalam bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 21 : Distribusi responden berdasarkan profesional dalam bekerja di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	30
2	Setuju	4	40
3	Cukup setuju	3	30
4	Kurang setuju	-	-
5	Tidak setuju	-	-
Total		10	100

Sumber : hasil olahan kuesoiner 2016

Berdasarkan tabel 19 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai professional dalam bekerja memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori setuju. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (40 %), sedangkan yang menyatakan sangat setuju dan cukup setuju sebanyak 3 responden (30 %), dan untuk kategori kurang setuju dan tidak setuju, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, Kepala Desa profesional dalam bekerja dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan. Orang yang hidup dengan cara mempraktekan suatu keterampilan atau keahlian tertentu yang terlibat dengan suatu kegiatan menurut keahliannya. Jadi dapat disimpulkan Kepala Desa profesional dalam bekerja yaitu orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya. Seorang profesional tentunya harus mempunyai keahlian yang di dapatkan melalui suatu proses pendidikan dan disamping itu terdapat unsur semangat pengambilan dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Seorang Kepala Desa yang profesional harus dapat bertindak objektif, yang artinya bebas dari rasa sentimen, benci, malu maupun rasa malas dan enggan bertindak serta mengambil keputusan.

6. Kedisiplinan dalam bekerja

Disiplin dalam bekerja merupakan salah satu kunci menuju kesuksesan. Untuk mengetahui Kepala Desa disiplin dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 22 : Distribusi responden berdasarkan kedisiplinan dalam bekerja di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

No.	Tanggapan responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat setuju	3	30
2	Setuju	4	40
3	Cukup setuju	3	30
4	Kurang setuju	-	-
5	Tidak setuju	-	-
Total		10	100

Sumber : diolah dari data kuesioner 2016

Berdasarkan tabel 22 di atas dapat digambarkan tanggapan responden mengenai kedisiplinan dalam bekerja memiliki jawaban yang variatif, namun dapat dilihat dengan jelas pada tabel bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban yang memilih kategori netral. Hal ini diperkuat dengan tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 4 responden (40 %), sedangkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (30 %), dan responden yang memilih kategori cukup setuju sebanyak 3 responden (30%) dan untuk kategori kurang setuju dan kategori tidak setuju, tidak terdapat responden yang memberikan penilaian.

Berdasarkan observasi yang telah diperoleh selama dilapangan, tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja kepala desa dapat kita lihat dengan adanya beberapa kepala desa yang memiliki pendidikan yang tinggi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang kita

harapkan. Pendidikan memiliki peran penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepala desa dikecamatan kahu kabupaten bone.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Dari hasil *scoring* didapatkan dari hasil penelitian tentang tingkat pendidikan yaitu :

$$\text{Indikator} = \frac{\text{Jumlah skor responden}}{\text{Jumlah skor ideal}} \times 100 = \text{jumlah skor perolehan}$$

$$\text{Tingkat Pendidikan} = \frac{254}{300} \times 100 = 85$$

Berdasarkan hasil penjumlahan secara keseluruhan indikator dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone didapatkan nilai rata-rata 85, nilai tersebut diperoleh dari jumlah skor responden dibagi jumlah skor ideal dikali 100, sehingga dapat nilai 85.

Sehingga dapat disimpulkan dalam indikator tingkat pendidikan mendapatkan perolehan nilai sebesar 85 , dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja Kepala Desa di Kecamatan

Kahu Kabupaten Bone Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori sangat tinggi terlihat dari hasil analisis sejumlah data pertanyaan yang dilakukan di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone. Dengan pendidikan kepala desa lebih baik dalam upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat baik yang berpendidikan SMA bahkan Sarjana. Kepala desa diharapkan dapat mempertahankan kinerjanya dan meningkatkan pendidikannya untuk menyelesaikan masalah yang ada di desa dengan cepat dan tanggap sehingga dapat menjalankan program-program desa maupun pemerintah pusat dengan baik, sehingga kepala desa dapat memberikan kinerja yang maksimal jika ditunjang dengan pendidikan yang tinggi, dan dengan pendidikan yang tinggi otomatis dapat mempengaruhi pola pikir kepala desa dalam memecahkan suatu masalah serta dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Pendidikan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Begitupun dengan para Kepala Desa dalam menjalankan pemerintahan desa, pengetahuan yang memadai sangat penting dalam rangka menangani permasalahan yang terjadi dimasyarakat. Dengan adanya pendidikan yang dimiliki seorang Kepala Desa dapat melayani masyarakat dengan baik, pendidikan sangatlah bermanfaat untuk menangani masalah masyarakat. Pendidikan yang dimiliki Kepala Desa dapat diketahui dengan melihat pemanfaatan pendidikan Kepala Desa itu sendiri, pendidikan tinggi Kepala Desa bisa bekerja dengan baik, selain itu dibutuhkan juga semangat dan kerja keras agar mendapatkan hasil yang memuaskan, untuk meningkatkan hasil kerja harus didukung dengan semangat kerja para Kepala Desa agar dapat

melakukan pekerjaannya dengan baik/optimal. Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu.

Disiplin kerja Kepala Desa dapat diukur dengan melihat tingkah laku kepala desa atau lebih tepat disebut dengan moral kerja. Sebab tingkah laku Kepala Desa atau manusia pada umumnya ditentukan oleh moral manusia tersebut. Kondisi moral kerja yang buruk akan berdampak tidak langsung terhadap kinerja Kepala Desa yang tampak dengan adanya disiplin kerja Kepala Desa yang rendah. Oleh karena itu pembinaan Kepala Desa secara tepat akan menghasilkan terbinanya disiplin kerja Kepala Desa yang merupakan asset yang sangat bernilai bagi pemerintahan. Pembinaan disiplin dalam pemerintahan harus diupayakan dengan cara-cara yang baik, efektif, dan efisien.

E. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone

Pendidikan merupakan perkara penting untuk mencapai kesejahteraan dan kesempurnaan hidup manusia. Pendidikan menjadi asas dalam membina ilmu pengetahuan dalam membentuk diri dan masyarakat yang lebih dinamik serta terdidik dari sudut jasmani dan rohani. Pendidikan merupakan sebagian dari kehidupan masyarakat dan juga sebagai dinamisator masyarakat itu sendiri. Memang sektor pendidikan selalu berkembang dalam berbagai sektor pembangunan lainnya bukan saja karena sektor itu lebih dilihat sebagai sektor konsumtif, juga karena pendidikan adalah penjaga keadaan masyarakat itu sendiri yang digunakan sebagai dasar mencari pekerjaan.

Pemberdayaan aparat pemerintahan di desa adalah menjadi tanggung jawab pemimpinnya, sehingga sangat dibutuhkan kemampuan besar untuk membina aparat desa agar memiliki kinerja yang lebih baik, akan tetapi hal ini tidak bisa terlaksana tanpa didahului oleh upaya peningkatan kinerja pemimpinnya (Kepala Desa).

1. Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis hasil penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi sederhana.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi suatu model regresi yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari koefisien regresinya.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 16.0 *for windows*. Dalam rangka menguji hipotesis tentang pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, maka digunakan uji F. Adapun langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 23 Analisis regresi linear sederhana**Coefficientsa**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.277	13.495		1.206	.262
	Kinerja	.225	.332	.233	.679	.516

Dari tabel 21 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16.277 + 332X$$

Dimana :

X = Tingkat pendidikan

Y = Kinerja

A = Konstanta

b = Koefisien Regresi untuk variabel bebas

Berdasarkan pada persamaan tersebut, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a), yaitu 16.277.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan (X), yaitu 332.

2. UJI F

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel pendidikan secara bersama-sama berpengaruh dengan variable kinerja.

Hipotesisnya adalah sebagai berikut:

H_0 = Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

H_a = Ada pengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

Adapun hasil dari uji F adalah sebagai berikut :

Tabel 24 : Uji F

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.433	1	7.433	.461	.516 ^a
	Residual	128.967	8	16.121		
	Total	136.400	9			

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel Anova digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linieritas dari regresi. Kriterianya dapat ditentukan berdasarkan uji F atau uji nilai Signifikansi (Sig.). Cara yang paling mudah dengan uji Sig., dengan ketentuan, jika Nilai Sig. < 0,05, maka model regresi adalah linier, dan berlaku sebaliknya. Berdasarkan tabel Anova di atas, diperoleh nilai Sig. = 0,516 yang berarti > kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan artinya, tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel tingkat pendidikan menjelaskan variabel kinerja . Adapun hasil dari koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 25 Koefiensi Determinasi
Model Summaryb**

Model	Change Statistics				
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.054 ^a	.461	1	8	.516

Sumber: Data Primer diolah, 2016

Tabel ini menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,054 atau sebesar 0,54% Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian ada di kategori lemah . sehingga dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan sebagai variabel bebas (*independent*) memiliki hubungan koefisien korelasi yang lemah terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone sebagai variable Terikat (*dependent*). Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R Square atau koefisien determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 46,1 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X (Tingkat Pendidikan) memiliki kontribusi sebesar 46,1 % terhadap variabel Y (Kinerja Kepala Desa) dan 53,9 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam persamaan regresi tersebut atau faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone”. Maka dengan ini penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Tanggapan Masyarakat Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone melalui variable kinerja, menunjukkan bahwa kinerja Kepala Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone didapatkan nilai rata-rata 81, Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil skoring yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berkategori tinggi dalam menjalankan tugas masing-masing demi tercapainya tujuan pemerintahan. Untuk indikator tingkat pendidikan mendapatkan perolehan nilai sebesar 85 , dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone berada pada kategori sangat tinggi terlihat dari hasil analisis sejumlah data pertanyaan yang dilakukan di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone, dengan menggunakan uji F untuk mengetahui variabel pendidikan berpengaruh dengan variable kinerja. diperoleh nilai Sig. = 0,516 yang berarti > kriteria signifikan (0,05), dengan demikian model persamaan

regresi berdasarkan data penelitian adalah tidak signifikan artinya, tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja kepala desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

B. Saran-saran

1. Perlu kiranya kepala desa meningkatkan prestasi kerjanya melalui upaya peningkatan taraf pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, memperbanyak pelatihan, kursus atau studi banding ke daerah lain untuk menambah keahlian, pengetahuan dan kemampuan kinerja yang tinggi di bidang pemerintahan desa.
2. Perlu kiranya pendidikan kepala desa harus dikembangkan lebih baik, pendidikan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.
3. Perlu adanya penambahan sarana pendukung dan penunjang lainnya seperti komputer dan ruang tunggu pelayanan yang nyaman bagi masyarakat di kantor desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. 2014, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta : Aswaja Prasindo.
- Aditma, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Mandar Maju.
- Danim, Sudarman. 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Bandung : CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono, 2012, *Pengukuran Kinerja berbasis Kompetensi*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Nawawi, H. Hadari. 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Gajah Mada.
- Nawawi, Ismail. 2013, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, Nencana Prenadamedia, Jakarta.
- Rivai, veinthzal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi, Deddy. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Refika
- Sinambela, Lijan Poltak. 2010, *Reformasi Pelayanan Publik*, PT Bumi Aksara, Jakarta 2006. *Teori Kebijakan dan Implementasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kesebelas. Bandung: CV. Alfabeta
- Surjadi, 2012, *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*

Undang-Undang No. 10 Tahun 2004 Tentang *Pemerintahan Daerah*

Undang-Undang No. 27 Tahun 2006 Tentang *Penetapan dan Penegasan Batas Desa*

Wibowo, 2007, *Manajemen Kinerja*, Raja Grafindo Persada, jakarta.

Wirawan, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat Jakarta.

RIWAYAT HIDUP



Megawati. Dilahirkan di Bone pada tanggal 10 April 1993, anak ke 1 (Pertama) dari 4 (Empat) bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Ayahanda Abdul Salam dengan Ibunda Sugiana. Penulis memulai pendidikan formal pada tahun 2000 di MI No. 61 Cenrana Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dan berhasil menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2006. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan di Sekolah Tingkat Pertama di SMP Negeri 1 Kahu Kabupaten Bone dan tamat pada tahun 2009. Kemudian melanjutkan lagi ke Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Kahu Kabupaten Bone dan tamat pada tahun 2012. Setelah tamat kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa Angkatan 2012 pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL) di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata satu .

**L
A
M
P
I
R
A
N**

No :

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KEPALA

DESA DI KECAMATAN KAHU KABUPATEN BONE

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa semester akhir di Jurusan Ilmu Administrasi Negara, di Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2012. Saat ini sedang mengumpulkan data dalam rangka tugas akhir. Daftar pertanyaan yang diajukan berikut bertujuan untuk mentumpukan informasi serta mendapatkan gambaran dan data tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone.

Saya memohon kesediaan saudara (i) untuk mengisi kuesioner ini berdasarkan pengalaman anda ketika di layani di kantor Desa Kecamatan Kahu Kabupaten Bone dan berstatus sebagai masyarakat. Jawaban yang anda berikan tidak akan dinilai benar salahnya, melainkan sebagai informasi yang sangat bermanfaat serta menentukan hasil penelitian yang saya lakukan. Jawaban yang anda berikan agar diperlakukan sesuai standar profesionalitas dan etika penelitian. Oleh Karena itu, peneliti akan menyembunyikan identitas responden.

Atas kesediaan anda mengisi kuesioner ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Makassar, 8 April 2016

Yang Menyatakan,

Megawati

KUESIONER PRENELITIAN
PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KEPALA
DESA DI KECAMATAN KAHU KABUPATEN BONE

Petunjuk Pengisian:

1. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pernyataan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara (i).
3. Berikan tanda centang (✓) pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu/saudara (i) paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Baik (SB), Baik (B), Cukup Baik (CB), Kurang Baik (KB), dan Tidak Baik (TB).

Karakteristik Responden :

1. Jenis Kelamin : Pria Wanita
2. Umur :Tahun
3. Pendidikan Terakhir :

DAFTAR KUESIONER

A. Variabel Tingkat Pendidikan (x)

No.	Daftar Pernyataan	Jawaban Responden				
		ST	S	N	KS	TS
1	Apakah Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone telah menempuh pendidikan dasar selama 9 tahun ?					
2	Apakah Kepala Desa di Kecamatan Kahu Kabupaten Bone telah menempuh pendidikan lanjut ?					
3	Menurut saya, pendidikan yang saya miliki sangat bermanfaat untuk menangani semua masalah masyarakat.					
4	Menurut saya, pendidikan tinggi membuat saya bisa bekerja dengan baik.					
5	Menurut saya, pendidikan yang saya miliki bisa lebih professional dalam bekerja.					
6	Menurut saya, pendidikan yang saya miliki bisa lebih disiplin dalam bekerja.					

B. Variabel Kinerja (Y)

a) Produktivita Kerja (Y1)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Apakah Kepala Desa sadar akan tugas dan tanggung (tindakan aktif) dalam memberikan solusi terhadap permasalahan masyarakat ?					
2	Apakah Kepala Desa kreatif dalam bekerja ?					
3	Apakah solusi yang di berikan Kepala Desa dapat membantu permasalahan masyarakat ?					

b) Efektivitas Kerja (Y2)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Bagaimanakah pemanfaatan waktu kerja Kepala Desa selama dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaannya ?					
2	Apakah pekerjaan Kepala Desa mendapatkan hasil yang baik dan disenangi masyarakat ?					

c) Efisiensi Kerja (Y3)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Apakah pekerjaan Kepala Desa mendapatkan hasil yang memuaskan ?					
2	Bagaimana metode kerja Kepala Desa di dalam proses penyelesaian pekerjaannya ?					

d) Kualitas Kerja (Y4)

No.	Daftar Pertanyaan	Jawaban Responden				
		SB	B	CB	KB	TB
1	Apakah Kepala Desa semangat bekerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang memuaskan ?					
2	Bagaimana sikap Kepala Desa dalam mengerjakan pekerjaannya ?					
3	Apakah Kepala Desa bekerja dengan baik dan saling bekerja sama dengan aparatnya dalam menjalankan tugasnya ?					

Tabel Nama-Nama Responden

No.	Nama Responden	Umur	Jenis Kelamin
1	AJRI ANI FAJRI. SE	25	P
2	RIA ANDRIANI	25	P
3	MUH. ISMAIL. SE	26	L
4	MAS RIAN TO. SH	28	L
5	NURIANI	29	P
6	RAHMAWATI S.Pd	30	P
7	HERIATI. SE	30	P
8	ARSYAD	30	L
9	DAHLIA. S.Pd	34	P
10	A.NURJABAL	35	L
11	HJ. NORMA SINRING. S.Pd	35	P
12	HERAWATI. SP	35	P
13	MANSUR. SE	35	L
14	MUH. ALWI. R	36	L
15	A.SAFRI	37	L
16	A. BURHAN.K	38	L
17	MUHTAR. SP	38	L
18	A. MALLA	39	L
19	DARMAWATI	40	P
20	JUARDI	43	L
21	ANDI. LAGALIGO. SE	45	L
22	A. BAHARUDDIN	47	L
23	A. AMIRULLAH	47	L
24	MANSUR. SE	48	L
25	H.AMIRUDDIN	48	L
26	AGUS SALIM	49	L
27	ALWI	50	L
28	SULTAN	50	L
29	AMBO TANG	52	L
30	MUSTAMIR	53	L
31	IDRIS. SE	53	L
32	ARIFUDDIN	56	L
33	KARTINI	37	P
34	NURIANI	39	P
35	AMIRULLAH	52	L
36	MASSARESSUNG	41	L
37	SUARNI ST	30	P
38	SATRIANI	47	P
39	HJ. AMINA S.Pd	43	P
40	ANDI ROSITA	36	P

