



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN, DAN  
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA  
SE KECAMATAN PAGUYANGAN KABUPATEN BREBES**

**SKRIPSI**

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Pada Universitas Negeri Semarang

Oleh

**Novi Kusmiyatinningsih**

**NIM 7101413065**

**UNNES**

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG**

**2017**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh Pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 22 Agustus 2017

Mengetahui,

Mengetahui,



Pembimbing

Dra Nanik Suryani, M.Pd.  
NIP. 195604211985032001

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Sidang Panitia Ujian Skripsi Fakultas  
Ekonomi Universitas Negeri Semarang pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 28 September 2017

Penguji I

  
Dr. Ade Rustiana, M.Si.  
NIP 196801021992031002

Penguji II



Fahrur Rozi, S. Pd., M. Pd., Ph. D.  
NIP 197610222008121002

Penguji III



Dra. Nanik Suryani, M. Pd.  
NIP 195604211985032001

UN  
UNIVERSITA

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi  
  
Dr. Wahyono, M. M  
NIP 195601031983121001

S  
RANG

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Novi Kusmiyatinningsih

NIM : 7101413065

Tempat Tanggal Lahir : Brebes, 29 Januari 1996

Alamat : Paguyangan Utara, Rt 06/ Rw 04

menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat di dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 22 Agustus 2017



Novi Kusmiyatinningsih

Nim 7101413065

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

Manusia dinilai dari apa yang dia perbuat dan manfaat apa yang dia beri untuk sesama.

(Novi Kusmiyatinningsih)

### PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya tulis ini untuk orang-orang yang menyangiku dan mendukungu:

1. Almamaterku Universitas Negeri Semarang.
2. Kedua orang tuaku Bapak Kusno dan Ibu Nuryati yang telah memberikan motivasi, dukungan, dan do'a.

**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## PRAKATA

Syukur Alhamdulillah atas berkat serta hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa se-Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes”.

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjan Pendidikan. Penyelesaian ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M. Hum. Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis memperoleh pendidikan di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Wahyono, M. Si. , Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan pelayanan dan kesempatan mengikuti program strata 1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Ade Rustiana, M. Si. , Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi yang telah sabar membimbing dan memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
4. Dra. Nanik Suryani, M.Pd, Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen beserta staf Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.

6. Kepala KESBANGPOL Kabupaten Brebes beserta seluruh staf yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
7. Kepala BAPPEDA Kabupaten Brebes beserta seluruh staf yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam perijinan pelaksanaan penelitian.
8. Kepala Camat Paguyangan Kabupaten Brebes dan Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes beserta seluruh staf yang telah memberikan kemudahan dalam administrasi dan perijinan pelaksanaan penelitian.
9. Semua pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas semua kebaikan yang telah diberikan. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan sebagai acuan penelitian selanjutnya.

Semarang, 22 Agustus 2017

Penulis  
**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## SARI

**Kusmiyatinningsih, Novi.** 2017. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes”. *Skripsi*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing Dra. Nanik Suryani, M.Pd.

**Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Teknologi Informasi dan Kinerja Perangkat Desa**

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan Kantor Kepala Desa di Kecamatan Paguyangan. Kinerja yang berada di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan kurang optimal dikarenakan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kurangnya menaati peraturan yang ada. Kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi yang ada di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa di lingkup wilayah Kecamatan Paguyangan yaitu sebanyak 154 perangkat desa. Sedangkan sampel yang diambil sejumlah 61 perangkat desa yang diperoleh dari rumus Slovin dengan taraf tingkat kesalahan sebesar 10%. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan wawancara, angket, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, analisis uji asumsi klasik, analisis deskriptif presentase, dan analisis uji hipotesis dengan bantuan program SPSS 21.

Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan  $Y = -29,153 + 0,669 X_1 + 0,785 X_2 + 0,957 X_3$ . Uji keberartian persamaan regresi dengan uji F, diperoleh  $F_{hitung} = -29,153$  dengan signifikansi 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Besarnya pengaruh secara simultan atau bersama-sama dari tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa yaitu sebesar 47,9%. Sedangkan pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri untuk tingkat pendidikan yaitu sebesar 13,32%, kepemimpinan sebesar 19,18%, dan teknologi informasi yaitu sebesar 27,46%.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes secara simultan. Saran dalam penelitian ini adalah disarankan kepada pimpinan untuk lebih tegas dalam menangani bawahan atau masalah lainnya, perangkat desa untuk mengoptimalkan pendidikan, dan diharapkan perangkat desa mendapat balas jasa yang sesuai dengan pekerjaannya dan dapat mengoperasikan IT.

## ABSTRACT

**Kusmiyatinningsih, Novi.** 2017. "The Influence of Level Education, Leadership, and Technology Information to Staffs' Performance of village in Paguyangan Subdistrict Brebes Regency". Final Project. Economic Education Department. Faculty of Economic. Universitas Negeri Semarang. Supervisor Dra. Nanik Suryani, M. Pd.

**Keywords: level education, Leadership, and Technology Information**

Staffs' of employees is a factor that influences the progress of village office in Paguyangan district. The performance in at all over Paguyangan district is not optimal due to lack of timeliness of work and lack of compliance with existing regulations. Good performance is certainly influenced by several factors such as level education, leadership, and technology information at village office in Paguyangan district. The purpose of this study is to determine the influence of level education, leadership, and technology information on staffs' performance of village office at in Paguyangan district in Brebes.

The population in this research is all staffs' of village office in Paguyangan district area that is 154 officers. Sample was 61 staffs' of village office obtained from the Slovin formula with the level of error rate of 10%. Data collection methods used questionnaires, documentation, and interviews. Data analysis used multiple linier regression analysis method and classic assumption test analysis and descriptive percentage analysis. Hypothesis test analysis by using SPSS 21 program.

Results of multiple linear regression analysis obtained equation  $Y = -29,153 + 0,669 X_1 + 0,785 X_2 + 0,957 X_3$ . Test of significance of regression equation with F test, obtained Fcount = -29,153 with significance 0.000 and less than 0,05. The amount of influence simultaneously from the leadership, employee competence, and work discipline on staffs' performance of village office is equal to 47,9%. While the influence of partial or individually for leadership that is equal to 13,32%, employee competence equal to 19,18%, and work discipline that is equal to 27,46%.

Based on the result of the research, it can be concluded that there is positive and significant influence of level education, leadership, and technology information on staffs' performance of village office in Paguyangan district of Brebes regency simultaneously. It is suggested to the leader to be more assertive in handling subordinates or other problems. Staffs of village office should optimize their study. They should get the appropriate remuneration for their work and operation Technology Information.

## DAFTAR ISI

|                                     | <b>Halaman</b> |
|-------------------------------------|----------------|
| <b>HALAMAN JUDUL .....</b>          | <b>i</b>       |
| <b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b> | <b>ii</b>      |
| <b>PENGESAHAN KELULUSAN .....</b>   | <b>iii</b>     |
| <b>PERNYATAAN.....</b>              | <b>iv</b>      |
| <b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>   | <b>v</b>       |
| <b>PRAKATA .....</b>                | <b>vi</b>      |
| <b>SARI .....</b>                   | <b>vii</b>     |
| <b>ABSTRACK .....</b>               | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>              | <b>ix</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>           | <b>xiv</b>     |
| <b>DAFTAR GAMBAR.....</b>           | <b>xvi</b>     |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>        | <b>xvii</b>    |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>      | <b>1</b>       |
| 1.1 Latar belakang.....             | 1              |
| 1.2 Identifikasi Masalah .....      | 11             |
| 1.3 Cakupan Masalah.....            | 11             |
| 1.4 Rumusan Masalah.....            | 11             |
| 1.5 Tujuan Penelitian .....         | 12             |
| 1.6 Manfaat Penelitian .....        | 13             |
| 1.7 Orisinalitas Penelitian .....   | 14             |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>                  | <b>15</b> |
| 2.1 Kajian Teori Utama.....                         | 15        |
| 2.1.1 Teori Kinerja .....                           | 15        |
| 2.2 Konsep Dasar Kinerja .....                      | 16        |
| 2.2.1 Pengertian Kinerja.....                       | 16        |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..... | 17        |
| 2.2.3 Penilaian Kinerja.....                        | 18        |
| 2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....                 | 19        |
| 2.2.5 Indikator Kinerja .....                       | 20        |
| 2.3 Konsep Tentang Tingkat Pendidikan .....         | 21        |
| 2.3.1 Definisi Tingkat Pendidikan .....             | 21        |
| 2.3.2 Ruang Lingkup Pendidikan .....                | 23        |
| 2.3.3 Tujuan Pendidikan .....                       | 24        |
| 2.3.4 Indikator Tingkat Pendidikan.....             | 25        |
| 2.4 Konsep Tentang Kepemimpinan.....                | 26        |
| 2.4.1 Definisi Kepemimpinan .....                   | 26        |
| 2.4.2 Fungsi Kepemimpinan .....                     | 27        |
| 2.4.3 Tipe Kepemimpinan.....                        | 27        |
| 2.4.4 Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan.....    | 29        |
| 2.4.5 Indikator Kepemimpinan .....                  | 29        |
| 2.5 Konsep Tentang Teknologi Informasi .....        | 30        |
| 2.5.1 Definisi Teknologi Informasi.....             | 30        |

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 2.5.2 Pengelompokan Teknologi Informasi .....           | 31             |
| 2.5.3 Komponen-komponen teknologi komputer .....        | 32             |
| 2.5.4 Indikator Teknologi Informasi .....               | 32             |
| 2.6 Penelitian Terdahulu .....                          | 33             |
| 2.7 Kerangka Berfikir.....                              | 36             |
| 2.8 Hipotesis Penelitian.....                           | 40             |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>                  | <b>41</b>      |
| 3.1 Jenis dan Desain Penelitian .....                   | 41             |
| 3.1.1 Jenis Penelitian.....                             | 41             |
| 3.1.2 Desain Penelitian.....                            | 41             |
| 3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 41             |
| 3.2.1 Populasi.....                                     | 41             |
| 3.2.2 Sampel.....                                       | 42             |
| 3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel.....                    | 43             |
| 3.3 Variabel Penelitian .....                           | 44             |
| 3.3.1 Variabel Bebas .....                              | 45             |
| 3.3.2 Variabel Terikat .....                            | 46             |
| 3.4 Teknik Pengumpulan Data.....                        | 46             |
| 3.4.1 Kuesioner(Angket).....                            | 47             |
| 3.5 Instrumen Penelitian.....                           | 48             |
| 3.5.1 Uji Validitas .....                               | 48             |
| 3.5.2 Uji Reliabilitas .....                            | 52             |

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| 3.6 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....                        | 53             |
| 3.6.1 Analisis Regresi Berganda .....                                    | 54             |
| 3.6.2 Uji Hipotesis Penelitian .....                                     | 55             |
| 3.6.2.1 Uji Simultan (Uji F) .....                                       | 55             |
| 3.6.2.2 Uji Parsial (Uji t).....   | 56             |
| 3.6.2.3 Koefisien Determinasi Simultan ( $R^2$ ) .....                   | 56             |
| 3.6.2.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $r^2$ ) .....                    | 57             |
| 3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....   | 57             |
| 3.6.3.1 Uji Normalitas.....  | 57             |
| 3.6.3.2 Uji Multikolinieritas.....                                       | 58             |
| 3.6.3.3 Uji Heteroskedasitas.....  | 58             |
| 3.6.4 Analisis Deskriptif Persentase.....                                | 59             |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>                       | <b>62</b>      |
| 4.1 Hasil Penelitian .....   | 62             |
| 4.1.1 Analisis Deskriptif Presentase.....                                | 62             |
| 4.1.1.1 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Tingkat Pendidikan ..... | 62             |
| 4.1.1.2 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kepemimpinan.....        | 66             |
| 4.1.1.3 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Teknologi Informasi..... | 71             |
| 4.1.1.4 Analisis Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Pegawai .....    | 75             |
| 4.1.2 Uji Asumsi Klasik .....  | 80             |
| 4.1.2.1 Uji Normalitas.....  | 80             |
| 4.1.2.2 Uji Multikolinearitas .....                                      | 82             |

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| 4.1.2.3 Uji Heteroskedastisitas.....                                      | 84             |
| 4.1.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....                              | 85             |
| 4.1.4 Uji Hipotesis .....   | 87             |
| 4.1.4.1 Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F) .....                 | 87             |
| 4.1.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....                            | 88             |
| 4.1.5 Uji Koefisien Detreminasi .....                                     | 89             |
| 4.1.5.1 Koefisien Detreminasi Simultan ( $R^2$ ) .....                    | 89             |
| 4.1.5.2 Koefisien Detreminasi Parsial ( $r^2$ ) .....                     | 90             |
| 4.2.1 Pembahasan.....   | 92             |
| 4.2.1.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa ..... | 95             |
| 4.2.1.2 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa .....       | 96             |
| 4.2.1.3 Pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perangkat Desa..... | 97             |
| <b>BAB V PENUTUP .....</b>  | <b>98</b>      |
| 5.1 Simpulan .....  | 98             |
| 5.2 Saran.....  | 99             |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>   | <b>101</b>     |
| <b>LAMPIRAN.....</b>  | <b>104</b>     |



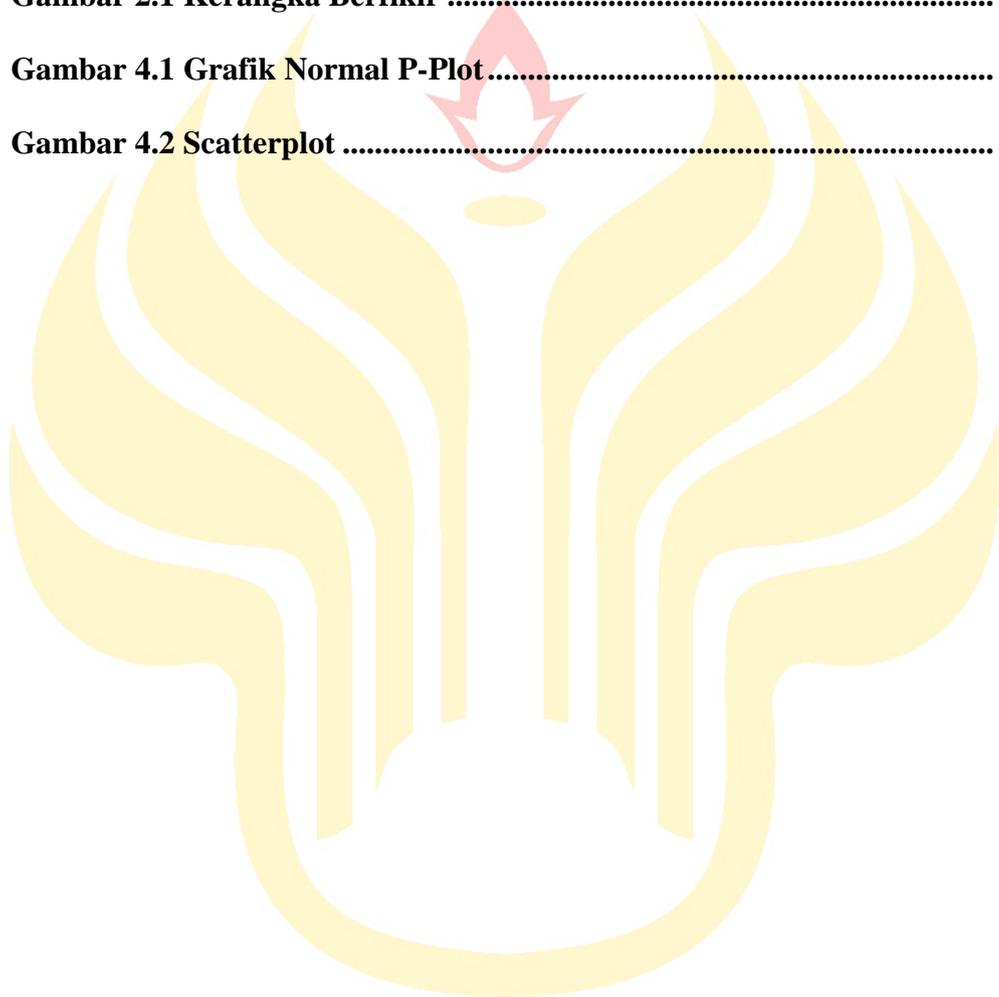
## DAFTAR TABEL

|   | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 1 Daftar Kantor Kepala Desa.....                                  | 2       |
| Tabel 1.1 Data Hasil Angket Observasi Kinerja .....                     | 3       |
| Tabel 1.2 Data Hasil Angket Observasi Tingkat Pendidikan .....          | 6       |
| Tabel 1.3 Data Hasil Angket Observasi Kepemimpinan.....                 | 8       |
| Tabel 1.4 Data Hasil Angket Observasi Teknologi Informasi .....         | 11      |
| Tabel 2.1 Tujuan Khusus Penilaian Kinerja .....                         | 21      |
| Tabel 2.2 Penelitian Yang Relevan.....                                  | 35      |
| Tabel 3.1 Data Perangkat Desa.....                                      | 42      |
| Tabel 3.2 Sampel Penelitian .....                                       | 44      |
| Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> .....                                     | 48      |
| Tabel 3.4 Uji Coba Instrumen Variabel Tingkat Pendidikan.....           | 50      |
| Tabel 3.5 Uji Coba Instrumen Variabel Kepemimpinan .....                | 51      |
| Tabel 3.6 Uji Coba Instrumen Variabel Teknologi Informasi.....          | 51      |
| Tabe. 3.7 Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Pegawai .....             | 52      |
| Tabel 3.8 Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen.....        | 54      |
| Tabel 3.9 Kriteria Analisis Deskriptif .....                            | 62      |
| Tabel 4.1 Deskriptif Presentase Variabel Tingkat Pendidikan .....       | 64      |
| Tabel 4.2 Deskriptif Presentase Indikator Pentingnya Pend. Formal ..... | 65      |
| Tabel 4.3 Deskriptif Presentase Indikator Keseuaian Bid. Tugas.....     | 66      |
| Tabel 4.4 Deskriptif Presentase Persyaratan Yang Harus Dipenuhi.....    | 67      |
| Tabel 4.5 Deskriptif Presentase Variabel Kepemimpinan .....             | 68      |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Tabel 4.6 Deskriptif Presentase Indikator Memberikan Pelatihan.....</b>     | <b>69</b> |
| <b>Tabel 4.7 Deskriptif Presentase Indikator Mengawasi Secara Online .....</b> | <b>70</b> |
| <b>Tabel 4.8 Deskriptif Presentase Indikator Ketegasan .....</b>               | <b>71</b> |
| <b>Tabel 4.9 Deskriptif Presentase Indikator Pengambilan Keputusan.....</b>    | <b>71</b> |
| <b>Tabel 4.10 Deskriptif Presentase Variabel Teknologi Informasi.....</b>      | <b>73</b> |
| <b>Tabel 4.11 Deskriptif Presentase Indikator Teknologi Masukan.....</b>       | <b>74</b> |
| <b>Tabel 4.12 Deskriptif Presentase Indikator Teknologi Penyimpanan .....</b>  | <b>75</b> |
| <b>Tabel 4.13 Deskriptif Presentase Indikator Tekn. Perangkat Lunak.....</b>   | <b>76</b> |
| <b>Tabel 4.14 Deskriptif Presentase Indikator Teknologi Komunikasi.....</b>    | <b>77</b> |
| <b>Tabel 4.15 Deskriptif Presentase Variabel Kinerja Perangkat Desa .....</b>  | <b>78</b> |
| <b>Tabel 4.16 Deskriptif Presentase Indikator Kualitas .....</b>               | <b>79</b> |
| <b>Tabel 4.17 Deskriptif Presentase Indikator Kuantitas .....</b>              | <b>80</b> |
| <b>Tabel 4.18 Deskriptif Presentase Indikator Sikluas Waktu.....</b>           | <b>81</b> |
| <b>Tabel 4.19 Deskriptif Presentase Indikator Ketepatan Waktu .....</b>        | <b>82</b> |
| <b>Tabel 4.20 Hasil Uji Normalitas.....</b>                                    | <b>83</b> |
| <b>Tabel 4.21 Hasil Uji Multikolonieritas.....</b>                             | <b>85</b> |
| <b>Tabel 4.22 Analisis Regresi Berganda.....</b>                               | <b>87</b> |
| <b>Tabel 4.23 Uji Simultan .....</b>   | <b>89</b> |
| <b>Tabel 4.24 Uji Parsial.....</b>   | <b>90</b> |
| <b>Tabel 4.25 Uji Determinasi Simultan .....</b>                               | <b>91</b> |
| <b>Tabel 4.26 Uji Determinasi Parsial.....</b>                                 | <b>92</b> |

## DAFTAR GAMBAR

|   | Halaman   |
|---|-----------|
| <b>Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....</b>   | <b>39</b> |
| <b>Gambar 4.1 Grafik Normal P-Plot.....</b> | <b>84</b> |
| <b>Gambar 4.2 Scatterplot .....</b>         | <b>86</b> |



**UNNES**  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| Lampiran 1  | Daftar Kantor Desa .....   | 106 |
| Lampiran 2  | Daftar nama perangkat desa se-Kecamatan Bulakamba .....  | 107 |
| Lampiran 3  | Transkrip Wawancara .....  | 116 |
| Lampiran 4  | Angket Observasi Awal .....  | 125 |
| Lampiran 5  | Distribusi Jawaban Angket Observasi Awal .....   | 129 |
| Lampiran 6  | Kisi-kisi Uji Coba Instrumen Penelitian .....  | 132 |
| Lampiran 7  | Angket Uji Coba .....  | 133 |
| Lampiran 8  | Tabel Uji Coba Instrumen Tingkat Pendidikan .....  | 138 |
| Lampiran 9  | Tabel Uji Coba Instrumen Kepemimpinan .....  | 139 |
| Lampiran 10 | Tabel Uji Coba Instrumen Teknologi Informasi .....   | 140 |
| Lampiran 11 | Tabel Uji Coba Instrumen Kinerja Perangkat Desa .....  | 141 |
| Lampiran 12 | Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian ....   | 144 |
| Lampiran 13 | Tabel Uji Validitas Tingkat Pendidikan, kepemimpinan, dan<br>Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perangkat Desa ..... | 145 |
| Lampiran 14 | Hasil Uji Validitas Uji Coba Instrumen Penelitian .....  | 147 |
| Lampiran 15 | Kisi-kisi Instrumen Penelitian .....   | 152 |
| Lampiran 16 | Tabel Data Penelitian Variabel Tingkat Pendidikan .....  | 160 |
| Lampiran 17 | Tabel Data Penelitian Variabel Kepemimpinan .....  | 162 |
| Lampiran 18 | Tabel Data Penelitian Variabel Teknologi Informasi .....   | 164 |
| Lampiran 19 | Tabel Data Penelitian Variabel Kinerja Perangkat Desa ....   | 166 |
| Lampiran 20 | Tabel Persiapan Regresi Linier Berganda .....  | 168 |

|   | <b>Halaman</b> |
|---|----------------|
| <b>Lampiran 21</b> Output Regresi Linier Berganda.....              | <b>170</b>     |
| <b>Lampiran 22</b> Analisis Deskriptif Presentase .....             | <b>175</b>     |
| <b>Lampiran 23</b> Surat Ijin Observasi Awal.....                   | <b>183</b>     |
| <b>Lampiran 24</b> Surat ijin Penelitian di Kesbangpol .....        | <b>184</b>     |
| <b>Lampiran 25</b> Surat ijin Penelitian di Bappeda .....           | <b>185</b>     |
| <b>Lampiran 26</b> Surat Rekomendasi Penelitian di Kesbangpol ..... | <b>186</b>     |
| <b>Lampiran 27</b> Surat Rekomendasi Penelitian di Bappeda .....    | <b>187</b>     |
| <b>Lampiran 28</b> Surat Rekomendasi Penelitian di Kecamatan.....   | <b>188</b>     |
| <b>Lampiran 29</b> Surat Balasan telah Penelitian di Kecamatan..... | <b>189</b>     |
| <b>Lampiran 30</b> Surat Keputusan Dosen Pembimbing .....           | <b>190</b>     |
| <b>Lampiran 31</b> Data Aparatur Perangkat Desa .....               | <b>191</b>     |
| <b>Lampiran32</b> Dokumentasi.....                                  | <b>192</b>     |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berharga dalam organisasi. Sumber daya sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. faktor lain yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Sedangkan menurut Wibowo (2014:3) “kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut”. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya agar dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. “Tanpa adanya sumber daya manusia yang produktif sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya” (Kusumawardani, 2016:23).

Menurut Wirawan (2009: 5) “kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, karena hal tersebut merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif,

efisien, produktif dan profesional. Seperti di kantor Kepala Desa, di dalam kantor tersebut terdiri dari Kepala Desa dan Perangkat Desa yang bekerja untuk masyarakat dan kantor Kepala Desa yang bersangkutan.

Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan merupakan organisasi pemerintah yang merupakan unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Brebes bagian selatan dan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa dibawah naungan Camat yang bertanggungjawab kepada Bupati dan memiliki tanggung jawab melayani serta memberikan kontribusi kepada masyarakat secara langsung. Observasi awal dilakukan di 6 kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan yaitu : Wanatirta, Pakujati, Paguyangan, Taraban, Pagojengan, Kretek. Pada observasi awal ini peneliti melakukan pengamatan langsung dan membagikan angket secara acak kepada 15 Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan. Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan permasalahan mengenai kinerja perangkat desa di 6 Balai Desa Se Kecamatan Paguyangan.

Berikut ini merupakan data hasil observasi dan wawancara pada tanggal 15 Maret 2017 :

**Tabel 1.1**  
**Data Hasil Observasi dan Wawancara terkait Kinerja Perangkat Desa**

| No | Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes                        |
|----|--|
| 1  | Kualitas perangkat desa baik dalam meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja       |
| 2  | Kuantitas perangkat desa masih kurang beraktifitas produktif ketika tidak ada kegiatan |
| 3  | Perangkat desa belum keseluruhan diberikan pelatihan mengenai teknologi informasi      |
| 4  | Perangkat desa masih suka menunda-nunda pekerjaan                                      |

Sumber : Hasil observasi dan wawancara Perangkat Desa di 6 Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan

Berdasarkan hasil angket tersebut menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa dari 6 kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan. Angket yang mempunyai kriteria SS adalah sangat setuju dengan nilai 4, S adalah setuju dengan nilai 3, KS adalah kurang setuju dengan nilai 2, dan TS tidak setuju dengan nilai 1. Dari tabel angket menunjukkan bahwa dalam kuantitas perangkat desa tidak selalu beraktifitas produktif ketika tidak ada pekerjaan. Selain itu perangkat desa juga belum keseluruhan diberikan pelatihan tentang IT, sehingga masih banyak perangkat desa yang belum menguasai tentang IT. Serta masih terdapat perangkat desa yang belum menyelesaikan tugas tepat waktu/sering menunda pekerjaan. Dengan demikian kinerja perangkat desa se Kecamatan Paguyangan perlu ditingkatkan lagi, karena tercapainya suatu tujuan organisasi dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas kinerja pegawainya.

Adapula faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu tingkat pendidikan. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing suatu organisasi dan memperbaiki kinerja (Hariandja, 2002:169).

Menurut Hastin dan Jaya (2014:31) untuk memperoleh karyawan yang berkinerja baik, bermutu, dan mengetahui tugasnya, maka suatu instansi tersebut perlu memiliki para pegawai yang berpendidikan sesuai dengan tugas dan

fungsinya masing-masing. Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan masyarakat adil dan makmur yang selalu ada dalam keseimbangan (Notoadmojo, 2009:75). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Krisdiana, 2014), (Putri, 2016), (Dhina, 2010), menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin meningkat kinerja perangkat desa tersebut dan lebih kreatif serta inovatif dalam mengembangkan suatu organisasi.

Fenomena yang peneliti temukan di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan yaitu tingkat pendidikan yang masih rendah, kebanyakan perangkat desa hanya lulusan SMA sederajat bahkan masih ada yang hanya lulusan SMP, namun sekarang ini sudah banyak yang mengikuti program kejar paket C. Karena keterbatasan biaya dan faktor usia juga dapat menghambat proses keberlanjutan pendidikan. Maka dari itu banyak perangkat desa yang belum memiliki loyalitas dan tanggung jawab penuh terhadap organisasi tersebut. Perangkat desa biasanya hanya menguasai satu bidang yang dia tekuni, karena mereka sulit untuk memahami bidang orang lain.

**Tabel 1.2**  
**Data Hasil Angket Observasi Tingkat Pendidikan**

| No | Tingkat Pendidikan Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan   |
|----|---|
| 1  | Perangkat desa perlu melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi guna meningkatkan kinerja dalam bekerja   |
| 2  | Sebagian besar pegawai yang bekerja di kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan belum diberikan tugas sesuai dengan tingkatan pendidikan yang diambil |
| 3  | Kemampuan yang dimiliki oleh perangkat desa sangat membantu dalam meningkatkan kinerja  |
| 4  | Sebagian besar perangkat desa hanya lulusan SMA sederajat   |

Sumber : Hasil observasi dan wawancara Perangkat Desa di 6 Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan

Berdasarkan hasil angket observasi tingkat pendidikan yang dibagikan secara acak kepada 15 perangkat desa di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan, dapat dilihat bahwa untuk indikator kesesuaian tugas 10% menjawab setuju, 75% menjawab kurang setuju, dan 15% menjawab tidak setuju dengan pernyataan “Instansi tempat anda bekerja, memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang di ambil”. Hal ini menunjukkan indikasi masih kurangnya kesadaran pimpinan terhadap bawahannya dalam memberikan tugas. Karena tidak semua perangkat desa mampu mengerjakan tugas yang bukan menjadi kewajibannya, setiap orang memiliki pemahaman dan tingkat kecerdasan yang berbeda.

Selain tingkat pendidikan, sebuah organisasi dalam pelaksanaan aktivitasnya tidak terlepas dari yang namanya kepemimpinan. Kepemimpinan juga sangat penting dalam menunjang kinerja pegawai. Tanpa adanya pemimpin, maka organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Menurut Robbins (2016:249) ”kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan”. Suatu organisasi

memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi menurut (Hidayat, 2013:20). Khususnya perangkat desa memerlukan pemimpin yang dapat menciptakan visi di masa depan dan menginspirasi para perangkat desa untuk mencapai visi melalui rencana yang terperinci, struktur organisasi yang efisien, dan mampu mengawasi kegiatan operasional sehari-hari.

Menurut Ivancevich, dkk (2006:194) “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada. Pemimpin tidak akan mampu mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa adanya campur tangan dari orang lain. Maka dari itu perlu adanya kerjasama antara pemimpin dengan bawahan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat diperlukan adanya pemimpin. Hal ini karena berbagai kegiatan yang hendak dilakukan harus seirama dalam arti semua anggota harus bekerjasama (Jatmiko, 2013:210). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yunia, 2011), (Nida, 2016), (Andre, 2010), menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja pegawai”, hal ini berarti kepemimpinan yang baik yaitu yang dapat mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan motivasi dan dorongan.

Fenomena yang peneliti temukan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada perangkat desa dan pimpinan yaitu pemimpin tidak selalu

mengambil keputusan sendiri. Pemimpin memusyawarahkan kepada bawahannya terlebih dahulu untuk mendapatkan kesepakatan bersama, dan hanya masalah tertentu pimpinan mengambil keputusan secara sepihak yang menurutnya itu harus diputuskan sendiri. Selain itu Kepala Desa juga memberikan kebebasan terhadap bawahannya mengenai waktu jam kerja dan waktu menyelesaikan tugas. Hal terpenting yang ditekankan oleh pimpinan yaitu tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik.

**Tabel 1.3**  
**Data Hasil Angket Obsevasi Kepemimpinan**

| No | Kepemimpinan Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan  |
|----|--|
| 1  | Pemimpin belum mampu dalam mengarahkan bawahannya untuk belajar mengenai Teknologi Informasi         |
| 2  | Pemimpin dapat mengawasi bawahannya untuk bekerja sesuai waktu yang telah ditentukan                 |
| 3  | Pemimpin bersikap tegas dan sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada bawahannya |
| 4  | Pemimpin mampu membuat kebijakan yang tepat  |

Sumber : Hasil observasi dan wawancara Perangkat Desa di 6 Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan

Berdasarkan hasil angket observasi kepemimpinan yang dibagikan secara acak kepada 15 perangkat desa di kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan, dapat diketahui bahwa masih adanya permasalahan mengenai kepemimpinan. Dapat dilihat bahwa untuk indikator pengambilan keputusan dengan pernyataan “pemimpin selalu membuat kebijakan yang tepat”, 35% menjawab kurang setuju, 15% menjawab tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa masih terdapat pemimpin yang belum memahami hakikat dari seorang pemimpin itu sendiri. Selain itu faktor yang berpengaruh dalam sumber daya manusia yaitu Teknologi informasi. Menurut Darmawan (2012: 16) “teknologi informasi dapat dikatakan

sebagai ilmu yang diperlukan untuk mengelola informasi agar informasi tersebut dapat dicari dengan mudah dan akurat”. Teknologi telah siap menghadapi kebutuhan akan saluran yang dimaksud dengan semakin berkembangnya teknologi komunikasi yang memungkinkan terjadinya komunikasi antara pengirim dan penerima yang berjauhan dalam waktu singkat (Ardoni, 2006: 32).

Menurut Martin dalam Abdul Kadir (2003:2) “teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi”. Tetapi harus disadari bahwa investasi di bidang teknologi informasi membutuhkan dana yang besar. Perkeembangan yang terjadi dengan cepat dibidang komunikasi membuat para ahli menyebutnya sebagai revolusi komunikasi. Perubahan yang cepat ini di dorong oleh adanya berbagai penemuan di bidang teknologi sehingga apa yang dulu merupakan kendala dalam kegiatan komunikasi, sekarang sudah terbuka lebar (Zamroni, 2009: 195). Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aan, 2016), (devi, 2014), (Angga, 2013) menyimpulkan bahwa “Adanya pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi dan kinerja pegawai”.

Fenomena yang peneliti temukan di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan tentang pemahaman Teknologi Informasi masih sangat kurang. Terlihat dari pengoperasian penggunaan pengolah huruf dan angka atau sering disebut dengan Microsoft word dan Microsoft Excel masih sedikit yang dapat menguasai. Perangkat desa di setiap Kantor Kepala Desa Se Kecamatan

Paguyangan kebanyakan belum dapat mengoperasikan perangkat lunak dengan baik, hanya pegawai tertentu saja seperti staff keuangan dan sekretaris. Keterbatasan fasilitas seperti komputer, Printer, dsb juga dapat menghambat proses pelatihan IT bagi perangkat desa. Dalam hal ini pencapaian tujuan organisasi tidak maksimal. Maka dari itu perlu adanya penyuluhan rutin setiap bulannya tentang Teknologi Informasi kepada seluruh jajaran yang ada di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan agar keseluruhan perangkat desa dapat mengoperasikan komputer dengan baik.

**Tabel 1.4**  
**Data Hasil Angket Observasi Teknologi Informasi**

| No | Teknologi Informasi Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan   |
|----|--|
| 1  | Belum terdapat <i>scanner</i> sebagai alat input di masing-masing meja pegawai   |
| 2  | Sebagian perangkat desa belum dapat mengoperasikan teknologi informasi dengan baik, hanya pegawai tertentu saja seperti sekretaris maupun staff keuangan |
| 3  | Komputer yang di gunakan oleh perangkat desa sudah dilengkapi dengan microsoft office  |
| 4  | Perangkat desa belum menerapkan media komunikasi melalui komputer dalam melayani <i>customer</i>   |

Sumber : Hasil observasi dan wawancara Perangkat Desa di 6 Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan

Berdasarkan hasil angket teknologi informasi yang di bagikan secara acak kepada 15 perangkat desa di kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan menunjukkan bahwa teknologi komunikasi yang ada belum menerapkan *computer mediated communication* dalam proses komunikasi dilihat dari prosentase 75% menjawab kurang setuju dan 25% menjawab tidak setuju. serta dalam teknologi masukan masih belum lengkap. Hal ini menunjukkan indikasi masih adanya perangkat desa yang belum menguasai teknologi informasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dengan melihat fakta dan fenomena kondisi yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan di Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Beberapa perangkat desa masih ada yang menunda-nunda pekerjaan.
2. Tingkat pendidikan masih rendah.
3. Masih adanya pemimpin yang kurang tepat dalam membuat kebijakan.
4. Masih rendahnya pemahaman dan pengoperasian teknologi informasi oleh perangkat desa.

### **1.3 Cakupan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini di fokuskan pada Kinerja Perangkat Desa, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Teknologi Informasi. Penelitian ini akan mengukur seberapa pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskakn di atas, maka disusun perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan ?
2. Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan ?
3. Apakah ada pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan ?
4. Apakah ada pengaruh antara teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai berdasarkan rumusan masalah di atas, yaitu:

1. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan secara simultan tingkat pendidikan, kepemimpinan, teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan?
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan?

3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan?
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dan signifikan secara parsial teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa se kecamatan paguyangan?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan pengetahuan secara konseptual yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, dan menjadikan referensi bagi penelian-penelitian selanjutnya terkait pengaruh dari variabel tingkat pendidikan, kepemimpinan, teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Sebagai sarana dalam menambah wawasan serta pengetahuan tentang ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa.

#### **b. Bagi Universitas Negeri Semarang**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, dan pengetahuan tentang kinerja pegawai.

c. Bagi Kantor Kepala Desa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Paguyangan.

d. Bagi Masyarakat Umum Dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder sebagai pelengkap bagi seorang peneliti lain dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat.

### **1.7 Orisinalitas Penelitian**

Penelitian ini mengungkapkan tentang pengaruh tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada judul penelitian, waktu penelitian, objek penelitian, dan tempat penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini peneliti mengkaji kebenaran pengaruh tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Paguyangan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### 2.1 Kajian Teori Utama (*Grand Theory*)

##### 2.1.1 Teori Kinerja

Teori kinerja yang diperkenalkan oleh Gibson (1987:7) menjelaskan tentang pengaruh perilaku yang berhubungan dengan kinerja individu. Gibson menyampaikan model teori kinerja dan melakukan analisis terhadap sejumlah variabel yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Terdapat tiga variabel yang terkandung dalam teori kinerja yaitu variabel individu, variabel psikologis, dan variabel organisasi. Variabel individu dikelompokkan pada sub-variabel kemampuan, keterampilan, latar belakang, dan demografis. Variabel psikologis terdiri dari sub-variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Variabel organisasi digolongkan dalam sub-variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain pekerjaan.

Teori kinerja dari Gibson digunakan sebagai teori dasar dalam penelitian ini karena model teori tersebut sudah mencakup keseluruhan variabel baik variabel dependen maupun independen dalam penelitian ini. Variabel-variabel tersebut diantaranya, kinerja pegawai (Y), tingkat pendidikan (X1), kepemimpinan (X2), dan teknologi informasi (X3). Variabel organisasi dalam teori ini terwakili oleh kepemimpinan dan teknologi informasi yang termasuk sub-variabel sumber daya. Variabel psikologis dalam teori ini terwakili oleh variabel tingkat pendidikan yang termasuk sub-variabel sikap.

## 2.2 Konsep Dasar Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Jackson (2010:40) “kinerja pegawai merupakan pengaruh seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Sumber daya mencakup beberapa aspek diantaranya : sumber daya internal, sumber daya fisik, sumber daya teknologi, sumber daya manusia”. Sumber daya manusia yang baik pasti selalu merencanakan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi (Masasti & Ismiyati, 2015:12).

Menurut Wibowo (2014:3) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya agar dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. “Tanpa adanya sumber daya manusia yang produktif sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya” (Kusumawardani, 2016:23). Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, karena hal tersebut merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang memiliki tugas menyelenggarakan seluruh

proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai di dalam suatu organisasi yang mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diterima yang kemudian dinilai dalam waktu tertentu baik dari segi kualitas dan kuantitasnya sehingga dapat mewujudkan pegawai profesional untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2014:160) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, *cycle time* (siklus waktu), pemanfaatan sumber daya, dan biaya”. Produktifitas merupakan hubungan antara jumlah output dibandingkan dengan sumber daya yang dikonsumsi dalam memproduksi output, kualitas itu terdapat ukuran internal dan eksternal seperti kepuasan pelanggan, ketepatan itu mengukur apakah orang melakukan apa yang diperintahkan, *cycle time* menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk maju dari satu titik ke titik lain dalam proses, pemanfaatan sumber daya merupakan pengukuran yang dipergunakan untuk lawan sumber daya tersedia, biaya dipergunakan apabila dilakukan kalkulasi dalam dasar per unit.

Menurut Wirawan (2009:7) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : faktor internal pegawai, faktor-faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal organisasi”. Faktor internal pegawai yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir misalnya bakat, sifat pribadi,

keadaan fisik, keadaan jiwa dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang misalnya pengetahuan, ketrampilan, pengalaman kerja dan motivasi, Faktor-faktor lingkungan internal organisasi yaitu dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, dukungan tersebut sangat mempengaruhi kinerja pegawai misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya manusia yang diperlukan untuk bekerja, sistem manajemen, dan kompensasi, Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, situasi yang terjadi diluar lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja misalnya kurs rupiah, budaya masyarakat. Ada dua faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi yaitu: faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor individu yaitu individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya akan memiliki konsentrasi diri yang baik, faktor lingkungan kerja organisasi seperti uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2009:16).

### **2.2.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan salah satu kunci untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien dengan menilai suatu proses kerja pegawai. Menurut Bacal dalam Wibowo (2014:187) “penilaian kerja merupakan suatu proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Penilaian kinerja menjawab seberapa baik pekerja berkinerja selama periode tertentu”. Hal tersebut diperkuat oleh (Sikula dalam Mangkunegara, 2009:69) ”penilaian pegawai

merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan.

Mangkunegara (2009:69) “penilaian kerja atau prestasi kerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Penilaian kinerja merupakan suatu proses evaluasi tentang seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkonsumsikannya dengan bawahan (Mathis dan Jackson, 2002:81). Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses penilaiain prestasi kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada seseorang atau unit kerja berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dalam periode tertentu.

#### **2.2.4 Tujuan Penilaian Kerja**

Menurut Hasibuan (2009: 89) “penilaian kinerja karyawan berguna untuk perusahaan serta harus bermanfaat bagi karyawan. Tujuan dan kegunaannya antara lain: sebagai dasar dalam pengambilan keputusan, untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan dapat menjadi sukses dalam pekerjaannya, sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektivan jadwal kerja, sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi, sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan dan kelemahan di masa lampau, sebagai kriteria didalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan,

sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personil dan sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan, sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan, sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan penilaian kinerja pegawai yaitu untuk evaluasi yang menekankan pada perbandingan antar individu, pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dari individu, pemeliharaan sistem organisasi, dan dokumentasi keputusan sumber daya manusia.

#### **2.2.5 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja Sudarmanto (2009:11). Indikator kinerja sangat diperlukan oleh instansi atau perusahaan, sehingga dapat mengetahui berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut. Adapun indikator yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut: Menurut Wibowo (2014:160) mengungkapkan bahwa pengukuran kinerja dapat di klarifikasikan sebagai berikut: 1) produktivitas; 2) kualitas; 3) ketepatan waktu; 4) *cycle time* (siklus waktu); 5) pemanfaatan sumber daya; dan 6) biaya. Kemudian suatu pekerjaan dapat diukur melalui: 1) Jumlah pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan; 3) ketepatan waktu 4) kehadiran; dan 5) kemampuan kerjasama (Bangun, 2012:234).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:376) menyatakan bahwa indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja antara lain: 1) Kuantitas dari hasil; 2) kualitas dari hasil; 3) kehadiran; dan 4) kemampuan bekerja sama. Selanjutnya indikator yang mempengaruhi kinerja meliputi kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam bekerja, dan kerja sama dengan orang lain (John Miner dalam Sudarmanto, 2009: 11). Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan ukuran untuk menilai kinerja yang berkaitan dengan hasil tolak ukur dalam menilai kinerja. Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator dari (Wibowo, 2014:160) karena dinilai mampu mewakili dalam penelitian ini.

## **2.3 Konsep tentang Tingkat Pendidikan**

### **2.3.1 Definisi Tingkat Pendidikan**

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) “tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing suatu organisasi dan memperbaiki kinerja (Hariandja, 2002:169). Sedangkan menurut Hastin dan Jaya (2014:31) untuk memperoleh karyawan yang berkinerja baik, bermutu, dan mengetahui tugasnya, maka suatu instansi tersebut perlu memiliki para pegawai yang berpendidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Secara konseptual pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina kepribadian dan

mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan masyarakat adil dan makmur yang selalu ada dalam keseimbangan (Notoadmojo, 2009:75).

Menurut Hamalik (2012:1) “pendidikan merupakan bagian integral dalam pembangunan, proses pendidikan tidak dapat dipisahkan oleh proses pembangunan itu sendiri”. Pembangunan diarahkan dan bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan pembangunan sektor ekonomi. Serta saling berkaitan antara satu dengan lainnya dan berlangsung secara bersamaan. Pendidikan merupakan suatu bimbingan yang diberikan oleh orang dewasa kepada anak yang belum dewasa untuk mencapai tujuan yaitu kedewasaan (Langevald dalam Munib, 2010:23). Selanjutnya pengertian pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003, pendidikan nasional bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja (Umar Tirtarahardja dalam Maria, 2005:31). Dari beberapa pengertian tentang pendidikan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

### **2.3.2 Ruang Lingkup Pendidikan**

Pada hakikatnya pendidikan merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan dilaksanakan dalam lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Oleh sebab itu, pendidikan merupakan tanggung jawab bersama antara keluarga, masyarakat dan pemerintah. Pendidikan menurut pelaksanaannya dibagi menjadi 3 yaitu pendidikan formal/sekolah, pendidikan non formal/luar sekolah, dan pendidikan informal. Sedangkan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Pasal 13 (1) yang secara lengkap berbunyi: “Jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, non formal, dan informal yang dapat saling melengkapi. Pendidikan formal merupakan pendidikan yang mempunyai bentuk atau organisasi tertentu, pendidikan non formal merupakan pendidikan yang diperoleh melalui kegiatan mengikuti kursus maupun pelatihan, pendidikan informal merupakan pendidikan yang diperoleh seseorang dirumah dalam lingkungan keluarga. Adapula pendidikan kesetaraan yaitu pendidikan umum setara SD/MI, SMP/MTS dan SMA/MA yang mencakup program paket A, B, dan C. Pentingnya dunia pendidikan di era globalisasi saat ini yaitu semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, semakin tinggi pula pengetahuan dan keahlian yang didapat. Maka dari itu generasi muda sekarang dituntut untuk dapat menempuh pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi agar mampu bersaing di era globalisasi ini.

Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (UU No.20 tahun 2003 Pasal 14). Sedangkan Nonformal terdiri atas pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan keaksaraan, pendidikan ketrampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan lebih lanjut diatur oleh PP (Peraturan Pemerintah). Dan pendidikan

yang terakhir yaitu pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri Pasal 27 (1). Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan diharapkan dapat mengubah sikap dan cara berpikir seseorang ke arah yang lebih baik. Dengan bekal tingkat pendidikan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai khususnya kinerja Perangkat Desa se Kecamatan Paguyangan.

### **2.3.3 Tujuan Pendidikan**

Menurut Hamalik (2012:3) “tujuan pendidikan merupakan seperangkat hasil pendidikan yang tercapai oleh peserta didik setelah diselenggarakannya kegiatan pendidikan. Seluruh kegiatan pendidikan yakni bimbingan pengajar dan latihan yang diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan”. Adapula tujuan pendidikan yaitu : tujuan umum pendidikan nasional, institusional, kurikulum, dan pembelajaran. Tujuan umum pendidikan nasional yaitu untuk membentuk manusia pancasila. Tujuan institusional yaitu tujuan yang menjadi tugas dari lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya, tujuan kurikulum yaitu tujuan yang hendak dicapai oleh suatu program studi yang disusun berdasarkan tujuan institusional, tujuan pembelajaran yaitu tujuan yang hendak dicapai setelah selesai diselenggarakan suatu proses pembelajaran.

### **2.3.4 Indikator Tingkat Pendidikan**

Menurut Munib (2010: 145) mengemukakan bahwa indikator tingkat pendidikan yaitu : 1) pentingnya pendidikan formal; 2) kesesuaian bidang tugas;

dan 3) persyaratan yang harus dipenuhi. Pentingnya pendidikan formal merupakan jenjang pendidikan dari tingkat SD hingga perguruan tinggi, kesesuaian bidang tugas merupakan jurusan pegawai selama menempuh pendidikan formal disesuaikan pada bidang pekerjaan yang akan ditempuh, sedangkan persyaratan yang harus dipenuhi merupakan pedoman yang harus dimiliki oleh pegawai dalam menempuh pendidikan formal. Selanjutnya menurut Foster (2001: 43), indikator yang menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yaitu : 1) lama kerja/masa kerja; 2) tingkat pengetahuan dan ketrampilan; 3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Masa kerja merupakan ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dan dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik, tingkat pengetahuan merupakan kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek. Pengukuran tingkat pendidikan disini menggunakan teori Munib (2010: 145) dengan indikator pentingnya pendidikan formal, kesesuaian bidang tugas, dan persyaratan yang harus dipenuhi.

## **2.4 Konsep tentang Kepemimpinan**

### **2.4.1 Definisi Kepemimpinan**

Menurut Robbins (2016:249) "kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan". Suatu organisasi memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Kepemimpinan merupakan

proses mempengaruhi kelompok terorganisasi yang mengarahkan pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi menurut (Hidayat, 2013: 20). Khususnya perangkat desa memerlukan pemimpin yang dapat menciptakan visi di masa depan dan menginspirasi para perangkat desa untuk mencapai visi melalui rencana yang terperinci, struktur organisasi yang efisien, dan mampu mengawasi kegiatan operasional sehari-hari.

Menurut Ivancevich, dkk (2006:194) “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada. Pemimpin tidak akan mampu mengerjakan pekerjaannya sendiri tanpa adanya campur tangan dari orang lain. Maka dari itu perlu adanya kerjasama antara pemimpin dengan bawahan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat diperlukan adanya pemimpin. Hal ini karena berbagai kegiatan yang hendak dilakukan harus seirama dalam arti semua anggota harus bekerjasama (Jatmiko, 2013:210).

Marpaung (2014:112) “seorang pemimpin diharapkan dapat bergerak sebagai figur yang menggerakkan bawahannya dan rasional, penuh inisiatif serta kecerdasan dalam pengambilan keputusan, kapabilitas dalam memecahkan masalah yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja”. Kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi di antara pemimpin dan pengikut (bawahan) yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya (Rost dalam Safaria 2004:3). Berdasarkan beberapa uraian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan

seseorang dalam mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan.

#### 2.4.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Handoko (2009:299) seorang pemimpin harus menjalankan fungsi sebagai berikut : fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah dan fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial. Fungsi yang berhubungan dengan tugas ini menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat, sedangkan fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial ini mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok dalam penengah perbedaan pendapat dan persetujuan dengan kelompok lain.

#### 2.4.3 Tipe Kepemimpinan

Menurut Terry dalam Siswanto (2005:158) tipe kepemimpinan sebagai berikut : Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*), kepemimpinan nonpribadi (*Nonprsonal Leadership*), kepemimpinan otoriter (*Authoritarian Leadership*), kepemimpinan demokratis (*Democratic Leadership*), kepemimpinan paternalistik (*Paternalistic Leadership*), dan kepemimpinan menurut bakat. Kepemimpinan pribadi yaitu seorang manajer dalam melaksanakan tindakannya selalu dilakukan dengan cara kontak pribadi, kepemimpinan nonpribadi yaitu segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan melalui bawahannya atau menggunakan media non pribadi maupun program penyalianya, kepemimpinan otoriter yaitu manajer biasanya bekerja secara

sungguh-sungguh menurut peraturan dan kebijakan yang berlaku dengan ketat, kepemimpinan demokratis yaitu manajer beranggapan bahwa ia merupakan bagian integral yang sama sebagai elemen perusahaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, kepemimpinan paternalistik yaitu pengaruh yang bersifat kepatuhan dalam hubungan antara manajer dengan perusahaan, kepemimpinan menurut bakat yaitu kepemimpinan yang muncul dari kelompok informal yang didapatkan dari pelatihan meskipun tidak langsung.

Menurut Rivai (2006:36-37) tipe kepemimpinan memiliki tiga pokok yaitu: tipe kepemimpinan otoriter, tipe kepemimpinan kendali bebas, dan tipe kepemimpinan demokratis. Tipe kepemimpinan otoriter yaitu kekuasaan berada ditangan satu orang dan menganggap dirinya lebih dalam segala hal, tipe kepemimpinan kendali bebas yaitu pemimpin berkedudukan sebagai simbol dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin, tipe kepemimpinan demokratis yaitu manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Dari beberapa pengertian menurut ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus dapat memposisikan dirinya dengan keefektifitasan tipe-tipe kepemimpinan sesuai kebutuhan dan kondisi yang terjadi dalam suatu organisasi.

#### **2.4.4 Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut Handoko (2009:308) “kompleksitas kepemimpinan dimana ada banyak variabel yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan, diantaranya meliputi : faktor makro dan mikro”. Yang termasuk faktor makro meliputi sosial

dan kebudayaan, industri, kondisi perekonomian dan organisasional, dan faktor mikro meliputi pengharapan dan perilaku atasan, kepribadian dan latar belakang pemimpin, tingkat organisasi dan besarnya kelompok, serta pengharapan dan perilaku bawahan.

#### **2.4.5 Indikator Kepemimpinan**

Seorang pemimpin itu dilahirkan, bukan dibuat yang berarti seorang pemimpin itu dilahirkan membawa atau tidak membawa sifat-sifat yang diperlukan bagi seorang pemimpin. Namun pemimpin juga harus menyesuaikan antara sifat dan lingkungan yang dihadapi. Sedangkan menurut Ghiselli dalam Handoko (2009: 297) “indikator dari kepemimpinan yaitu : 1) kemampuan; 2) kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan; 3) kecerdasan; 4) ketegasan; 5) kepercayaan diri; dan 6) inisiatif. Selanjutnya indikator kepemimpinan menurut Robbins (2016: 275) yaitu : 1) memberikan pelatihan; 2) mengawasi secara online; 3) ketegasan; dan 4) pengambilan keputusan”. Beberapa pengertian ahli tersebut, peneliti tertarik untuk menggunakan indikator dari Robbins (2016: 275) karena dianggap sudah mencakup keseluruhan dari inti kepemimpinan tersebut.

## **2.5 Konsep Tentang Teknologi Informasi**

### **2.5.1 Definisi Teknologi Informasi**

Menurut Darmawan (2012:16) “teknologi informasi dapat dikatakan sebagai ilmu yang diperlukan untuk mengelola informasi agar informasi tersebut dapat dicari dengan mudah dan akurat”. Teknologi telah siap menghadapi

kebutuhan akan saluran yang dimaksud dengan semakin berkembangnya teknologi komunikasi yang memungkinkan terjadinya komunikasi antara pengirim dan penerima yang berjauhan dalam waktu singkat (Ardoni, 2006:32). Sedangkan menurut Martin dalam Abdul Kadir & Terra Ch. Triwahyuni (2003:2) “teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi”. Tetapi harus disadari bahwa investasi di bidang teknologi informasi membutuhkan dana yang besar.

Perkembangan yang terjadi dengan cepat dibidang komunikasi membuat para ahli menyebutnya sebagai revolusi komunikasi. Perubahan yang cepat ini di dorong oleh adanya berbagai penemuan di bidang teknologi sehingga apa yang dulu merupakan kendala dalam kegiatan komunikasi, sekarang sudah terbuka lebar menurut Zamroni (2009:195). Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang digunakan untuk memproses dan menyimpan informasi, melainkan juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan suatu informasi (Martin dalam Kadir, 2003:2).

### **2.5.2 Pengelompokan Teknologi Informasi**

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:6-8) Teknologi informasi dapat dikelompokkan menjadi lima yakni : teknologi masukan, mesin pemroses, teknologi penyimpanan, teknologi keluaran, dan teknologi perangkat lunak. Teknologi masukan merupakan teknologi yang berhubungan dengan peralatan

untuk memasukan data ke dalam sistem komputer, mesin pemroses merupakan CPU/mikroprosesor, teknologi penyimpanan dibagi menjadi 2 (memory internal dan memori eksternal), teknologi keluaran merupakan teknologi yang berhubungan dengan segala piranti yang berfungsi untuk menyajikan informasi hasil pengolahan sistem, dan yang terakhir yaitu perangkat lunak merupakan deretan instruksi yang digunakan untuk mengendalikan komputer sehingga komputer dapat melakukan tindakan sesuai yang dikehendaki pembuatnya.

Menurut Darmawan (2012:48) klarifikasi dibedakan menjadi dua yaitu : menurut fungsi sistem dan menurut ukuran. Menurut fungsi sistem teknologi informasi dibagi menjadi 2 yaitu teknologi informasi yang melekat, contoh : kaset rekaman video, dan sistem teknologi informasi yang khusus, contoh : anjungan tunai mandiri. Menurut ukuran yaitu tidak harus berupa fisik, tetapi lebih cenderung pada ukuran informasi yang dapat ditampung dan berdasarkan jumlah orang yang menggunakan sistem secara bersamaan.

### **2.5.3 Komponen-Komponen Komputer**

Cara kerja komputer di mulai oleh adanya input-proses-output. Untuk melaksanakan tata kerja diperlukan 3 unsur pelaksana yang terdiri dari : perangkat keras (*hardware*), perangkat lunak (*software*), manusia (*brainware*). Perangkat keras dapat digunakan untuk mengumpulkan, memasukkan, memproses, menyimpan, dan mnegeluarkan hasil pengolahan data dalam bentuk informasi. Contohnya seperti : *keyboard, mouse, scanner, digital camera, video camera, central processing unit, memory, dan monitor*. Perangkat lunak merupakan

kumpulan program yang di gunakan untuk menjalankan aplikasi tertentu pada komputer. Contohnya seperti : *word processor, spreadsheet, dan Ms. Office*. Manusia mempunyai tugas yang berbeda pada komputer, menurut tugasnya manusia dapat dikelompokkan menjadi : perancang dan penganalisis, *programmer*, operator, dan teknisi.

Sesuai dengan sifat yang dimiliki, komputer dapat didefinisikan sebagai peralatan elektronik yang bekerja secara koordinatif dan integratif berdasarkan program. Dalam perkembangannya, komputer memiliki perubahan yang disebabkan oleh faktor manusia. Demikian pesat perkembangan ini sehingga mampu menciptakan dunia maya atau virtual yang telah banyak di gemari oleh anak-anak maupun orang dewasa.

#### **2.5.4 Indikator Teknologi Informasi**

Teknologi informasi sekarang ini sangat dibutuhkan terutama dalam suatu organisasi perusahaan/instansi terkait. Indikator merupakan tolak ukur yang digunakan untuk mengukur teknologi informasi. Adapun indikator yang menjadi ukuran dalam menilai teknologi informasi menurut Darmawan (2012:65) yaitu : 1) teknologi masukan; 2) teknologi penyimpanan; 3) teknologi perangkat lunak; dan 4) teknologi komunikasi.

#### **2.6 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu sangat berperan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Kegunaan penelitian terdahulu adalah sebagai suatu acuan dalam

melakukan penelitian. Berikut merupakan beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu yang Relevan**

| No | Nama                       | Judul Penelitian   | Hasil/Kesimpulan   | Perbedaan   | Persamaan   |
|----|----------------------------|--|--|---|---|
| 1  | Adhibatul Mustaanah (2014) | Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan pemanfaatan fasilitas pegawai terhadap kinerja pegawai di instansi kelurahan Kecamatan Gunung Pati Semarang | Hasil pengujian untuk variabel kepemimpinan memiliki koefisien sebesar 0,249 dan memiliki arah positif, itu berarti bahwa apabila variabel kepemimpinan naik maka kinerja karyawan akan naik. Demikian juga sebaliknya, apabila variabel kepemimpinan turun maka kinerja karyawan juga akan turun dimana variabel lain dianggap tidak berubah atau konstant. | Variabel bebas penelitian terdahulu, antara lain: kepemimpinan, kedisiplinan, dan pemanfaatan fasilitas pegawai. Variabel bebas penelitian ini, antara lain: tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi. Objek penelitian terdahulu yaitu kinerja pegawai di Instansi Kecamatan Gunung Pati Semarang. Objek penelitian ini yaitu Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes | Persamaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan. |
| 2  | Putri Ayu                  | Pengaruh   | Berdasarkan hasil  | Variabel bebas  | Persamaan   |

| No | Nama                   | Judul Penelitian  | Hasil/Kesimpulan   | Perbedaan  | Persamaan   |
|----|------------------------|---|--|--|---|
|    | Lestari,<br>(2016)     | tingkat pendidikan, disiplin kerja, serta fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Duta <i>tea java industry</i> Tegal | uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 5,052 dengan hasil signifikansinya $0,000 < 0,05$ maka H1 yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.                           | penelitian terdahulu, antara lain: tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan fasilitas kerja<br>Variabel bebas penelitian ini, antara lain: tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi.<br>Objek penelitian terdahulu yaitu karyawan di CV Duta <i>tea java industry</i> Tegal. Objek penelitian ini yaitu Kantor Desa Se Kecamatan Paguyangan. | antara penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas yaitu sama-sama meneliti tentang tingkat pendidikan.     |
| 3  | Nida Arafah,<br>(2016) | Pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se-kecamatan Wedung Kabupaten Demak       | Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa dengan menggunakan uji parsial diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa $H_a$ diterima dan $H_0$ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan | Variabel bebas penelitian terdahulu, antara lain: budaya kerja, kompensasi, dan kepemimpinan<br>Variabel bebas penelitian ini, antara lain: tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi.   | Persamaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas yaitu sama-sama meneliti tentang kepemimpinan. |

| No | Nama                   | Judul Penelitian  | Hasil/Kesimpulan   | Perbedaan   | Persamaan   |
|----|------------------------|---|--|---|---|
|    |                        |   | <p>terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Wedung Kabupaten Demak. Kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa diperoleh nilai koefisien determinasi parsial sebesar 9%.</p>  | <p>Objek penelitian terdahulu yaitu perangkat desa se kecamatan Wedung<br/>Objek penelitian ini Kantor Kepala Desa Se Kecamatan Paguyangan, Kab. Brebes</p>   |   |
| 4  | Aan Ikhsananto, (2016) | <p>Pengaruh Kompensasi pegawai, fasilitas kantor, dan teknologi informasi terhadap penerapan standar pelayanan minimal (SPM) pegawai tata usaha Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Salatiga</p> | <p>Berdasarkan pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung sebesar 6,112 dan lebih besar dari t tabel dengan nilai 1,671 (<math>t \text{ hitung} &gt; t \text{ tabel} : 6,112 &gt; 1,671</math>). Hal ini berarti bahwa <math>H_0</math> ditolak yang menyatakan pengaruh antara teknologi informasi dengan kinerja pegawai adalah positif (<math>r = 0,607</math>) dan signifikan dengan tingkat kesalahan 5% yang menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 36,9% dan sisanya sebesar 63,1% merupakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p> | <p>Variabel bebas penelitian terdahulu, antara lain: Kompensasi pegawai, fasilitas kantor, dan teknologi informasi<br/>Variabel bebas penelitian ini, antara lain: tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi.<br/>Objek penelitian terdahulu yaitu pegawai tata usaha Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Salatiga<br/>Objek penelitian ini yaitu Kantor Kepala Desa</p> | <p>Persamaan antara penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada variabel bebas yaitu sama-sama meneliti tentang teknologi informasi.</p> |

| No | Nama | Judul Penelitian | Hasil/Kesimpulan | Perbedaan                                 | Persamaan |
|----|------|------------------|------------------|---|-----------|
|    |      |                  |                  | Se Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. |           |

Dari pemaparan tabel tersebut diatas, nampak bahwa apa yang dilakukan peneliti pada judul pengaruh tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa se Kecamatan Paguyangan berbeda dengan penelitian terdahulu. Dapat dilihat dari objek penelitian, waktu penelitian, populasi dan sampel, serta kajian teori yang digunakan. Sehingga peneliti mengasumsikan bahwa penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat fakta yang terdapat dilapangan.

## 2.7 Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka kinerja individu dan kelompok harus lebih ditingkatkan lagi untuk keberhasilan organisasi itu sendiri. Apabila kinerja pegawai itu baik, maka kinerja organisasi juga baik, karena kinerja organisasi yang baik tergantung dari kinerja individu dan kelompok itu sendiri.

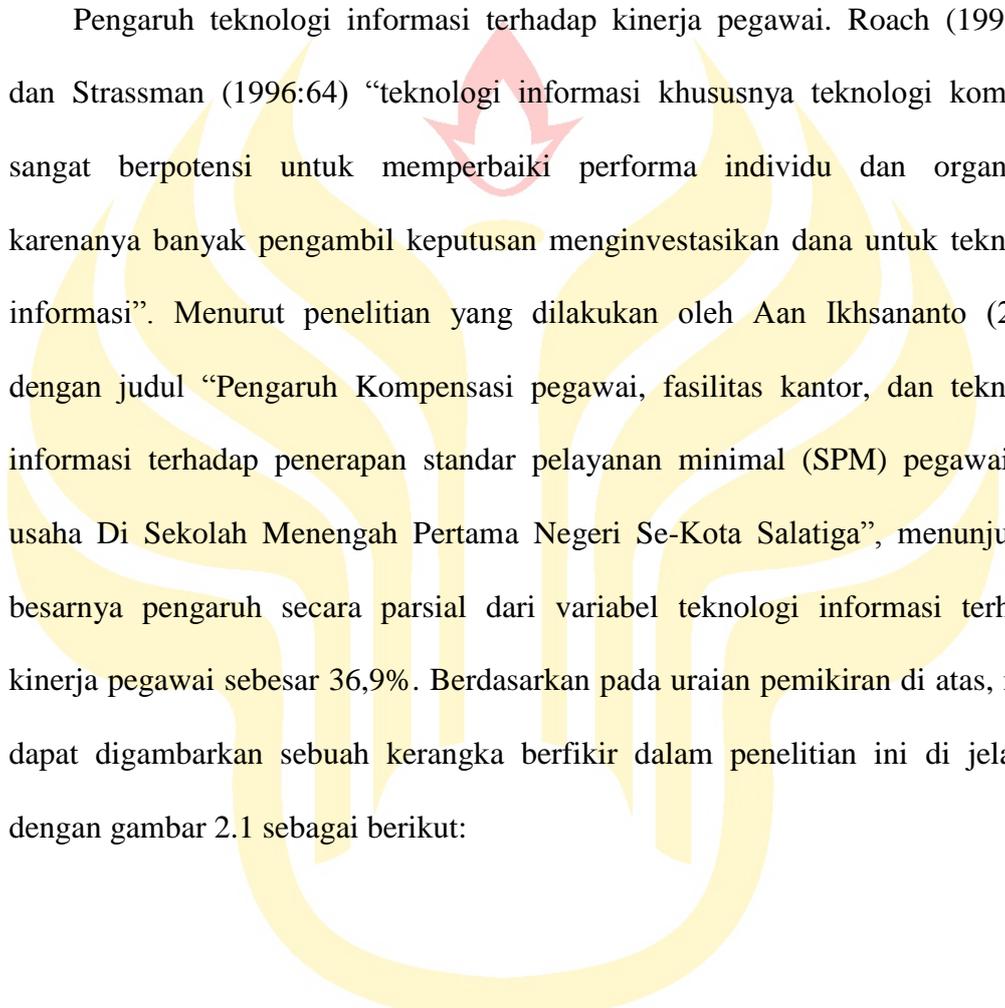
Ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhinya, yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan terdapat tiga variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi yang dapat mempengaruhi kinerja

pegawai dalam penelitian ini. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) “tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum”. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing suatu organisasi dan memperbaiki kinerja (Hariandja, 2002:169). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Putri Ayu Lestari (2016) dengan judul “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman, disiplin kerja, serta fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di CV Duta *tea java industry* Tegal”, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

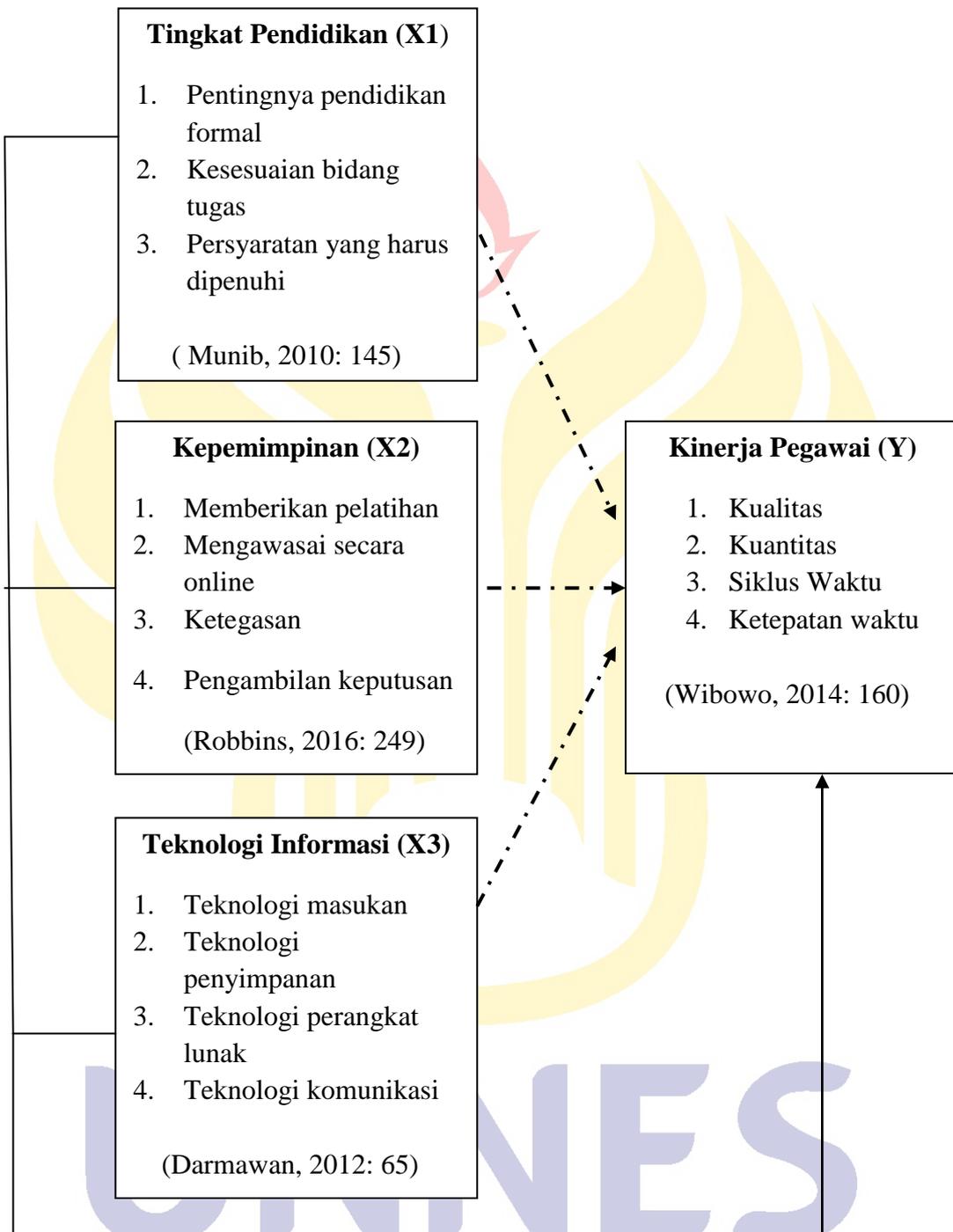
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Menurut Ivancevich, dkk (2006:194) “kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan”. Maju mundurnya suatu organisasi dipengaruhi oleh seorang pemimpin yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Adhibatuh Mustaanah (2014) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan pemanfaatan fasilitas pegawai terhadap kinerja pegawai di instansi kelurahan Kecamatan Gunung Pati Semarang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nida Arafah (2016) dengan judul “Pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa se-kecamatan Wedung Kabupaten Demak” menunjukkan adanya pengaruh negatif antara

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai apabila terdapat variabel budaya kerja sebagai mediasi.

Pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Roach (1991:16) dan Strassman (1996:64) “teknologi informasi khususnya teknologi komputer sangat berpotensi untuk memperbaiki performa individu dan organisasi, karenanya banyak pengambil keputusan menginvestasikan dana untuk teknologi informasi”. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aan Ikhsananto (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi pegawai, fasilitas kantor, dan teknologi informasi terhadap penerapan standar pelayanan minimal (SPM) pegawai tata usaha Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Se-Kota Salatiga”, menunjukkan besarnya pengaruh secara parsial dari variabel teknologi informasi terhadap kinerja pegawai sebesar 36,9%. Berdasarkan pada uraian pemikiran di atas, maka dapat digambarkan sebuah kerangka berfikir dalam penelitian ini di jelaskan dengan gambar 2.1 sebagai berikut:



UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016: 64). Tujuan menggunakan hipotesis adalah mencari jawaban sementara dan sebagai pengarah dalam pencarian data, sehingga dalam pembahasan masalah tidak menyimpang jauh dari tujuan yang telah ditetapkan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan.

H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan.

H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan.

H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data tentang pengaruh tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan secara simultan, yaitu sebesar 59,2% dan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh faktor lain dari luar.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 13,32% sisanya sebesar 86,68% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 19,18%. dan sisanya 80,82% dijelaskan oleh variabel lain.
4. Ada pengaruh positif dan signifikan antara teknologi informasi terhadap kinerja perangkat desa Se Kecamatan Paguyangan, dengan nilai kontribusi parsial sebesar 27,46% dan sisanya 72,54% dijelaskan oleh variabel lain

UNNES  
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan tingkat pendidikan, indikator yang paling rendah yaitu kesesuaian bidang tugas. Oleh karena itu, perangkat desa hendaknya dapat meningkatkan kinerjanya walaupun hanya lulusan SMA sederajat dan memiliki rasa ingin tahu yang tinggi, sehingga dapat bersaing dengan lulusan Diploma maupun Sarjana. Dengan harapan tugas yang diberikan pimpinan walaupun bukan keahliannya tetapi dapat dikerjakan dengan baik.
2. Berkaitan dengan kepemimpinan, indikator paling rendah yaitu pengambilan keputusan. Oleh karena itu, diharapkan kepada pimpinan dapat lebih bijak dalam mengambil sebuah keputusan karena keberhasilan suatu organisasi tersebut di tentukan dari beberapa faktor salah satunya yaitu pimpinan itu sendiri. Pimpinan harus memusyawarahkan masalah apapun yang terjadi dengan bawahannya, agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam suatu organisasi tersebut. Pimpinan juga harus lebih tegas dalam menangani bawahannya terkait dengan masalah yang terjadi dalam sebuah organisasi tersebut.
3. Berkaitan dengan teknologi informasi, indikator paling rendah yaitu teknologi komunikasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan pelatihan mengenai teknologi informasi dan komunikasi setiap bulannya, melalui pelatihan atau pengembangan diri diharapkan agar komunikasi tiap perangkat desa dapat terjalin dengan baik dan seluruh perangkat desa dapat mengoperasikan komputer dengan benar tidak hanya kalangan tertentu saja seperti sekretaris

maupun staff keuangan. Dan juga diharapkan tiap kantor kepala desa terdapat penambahan sarana dan prasarana untuk menunjang kelancaran dalam memahami mengenai IT.



# UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2013. *Penelitian Kependidikan Prosedur & Strategi*. Bandung: Angkasa.
- Ardoni. 2006. *Teknologi informasi*. Jurnal studi pustakawan dan informasi, vol 1, nomor 2. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Darmawan, Deni. *Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya Offset: Bandung.
- Foster, bill. 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2012. *Kurikulum dan pembelajaran*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hastin, Mira & Jaya, Abdillah. 2014. *Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci*. Volume 16, nomor 2, hal 31-34. Jambi: STIE Sakti Alam Kerinci.
- Hidayat, Rachmad. 2013. *Pengaruh kepemimpinan terhadap komunikasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada industri perbankan*. Makara Seri Sosial Humaniora, 17(1), 19-32. DOI: 10.7454/mssh.v17i1.1779.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske dan ichael T Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi Ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Jatmiko. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan Organisasi*. Forum ilmiah volume 10 nomer 2. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul.
- Kadir, Abdul, dan Terra Ch. Triwahyuni. 2003. *Pengenalan Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Kusumawardani, Anindita. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Pegawai dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan*. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.

- Kuswantoro, Agung. 2014. *Pendidikan Administrasi Perkantoran berbasis teknologi informasi computer*. Jakarta : Salemba Infotek
- Malthis, Robert L, Jackson, John H, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- . 2006. *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh kepemimpinan dan team work terhadap kinerja karyawan di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta*. Jurnal ilmiah volume 2 nomer 1. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra.
- Masasti, Suci. & Ismiyati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga*. *Economic Education Analysis Journal*. Vol. 5 No. 3. Hal 706-719. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Munib, Achmad dkk. 2010. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: UPT MKK UNNES.
- Notoadmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya*. Rineka Cipta: Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Ke Sepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santosa, Budi Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai (Teori Pengukuran dan Implikasinya)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Sugiono. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

-----, 2016. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: Alfabeta.

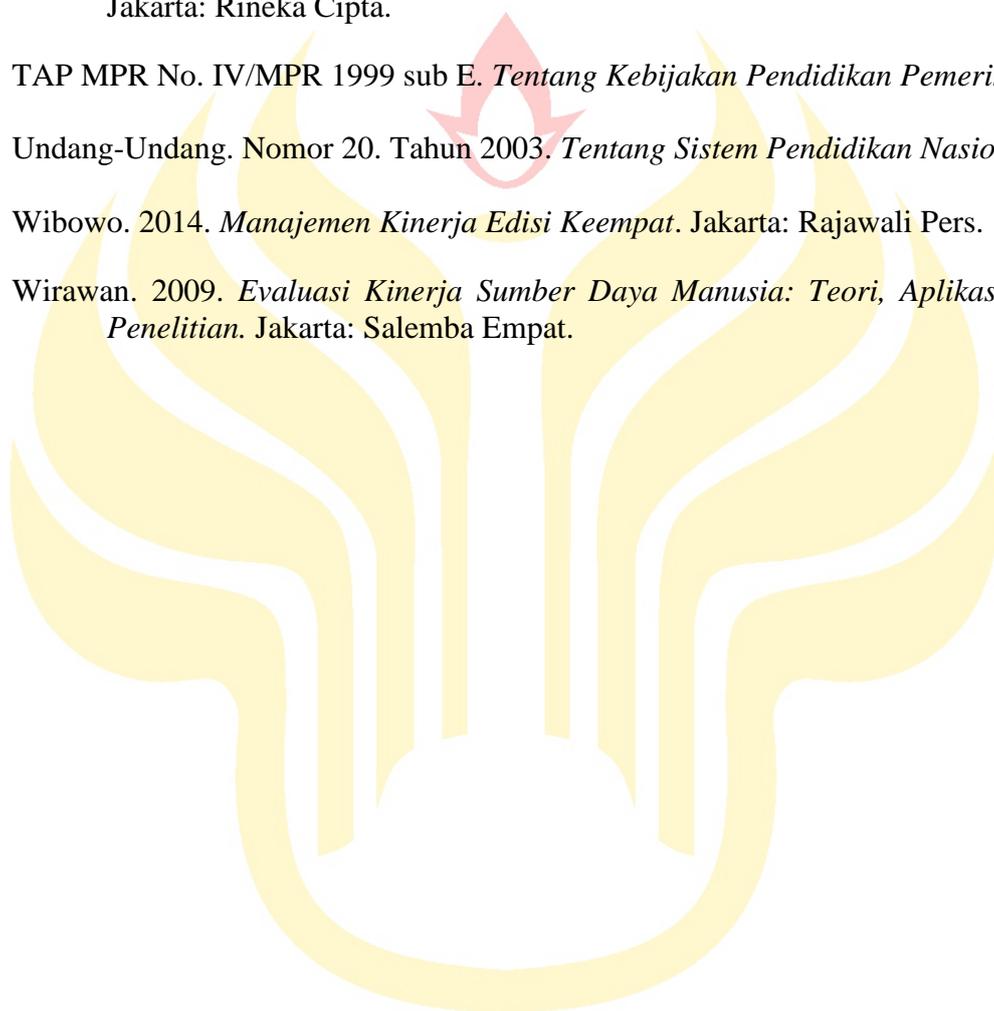
Suharsimi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

TAP MPR No. IV/MPR 1999 sub E. *Tentang Kebijakan Pendidikan Pemerintah*.

Undang-Undang. Nomor 20. Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.



# UNNES

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG