

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KEPALA DESA ATAU GEUCHIEK DI KECAMATAN JEUNIEB KABUPATEN BIREUEN

M. Yusuf^{1*)} dan Fika Novrianti²⁾

¹ Dosen Tetap STIE Kebangsaan Bireuen

² Aktivistis Pendamping Masyarakat Gampong Janggot Seungko Kec. Jeunib, Bireuen

*) my.as72@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari karakteristik individu dan motivasi kerja secara terpisah maupun secara bersama-sama terhadap kinerja Kepala Desa atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen. Variabel yang diuji antara lain Karakteristik Individu (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) sebagai variabel bebas, dan Kinerja Kepala Desa atau Geuchiek (Y) variabel terikat. Populasi penelitian berjumlah 43 orang Geuchiek, dan penentuan sampel mengambil keseluruhan anggota populasi. Pengumpulan data melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan metode regresi berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dari Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Kepala Desa atau Geuchiek, dengan persamaan $Y = 28,156 + 0,603 X_1 + 0,363 X_2$. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kepala Desa, sebesar 34,91%, dan pengaruh Motivasi Kerja sebesar 22,31%.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, Kinerja Kepala Desa (Geuchiek).

1. Pendahuluan

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh pembangunan yang dilaksanakan secara multi dimensi dimana dalam pengelolaannya melibatkan banyak pihak terutama aparat pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, bahkan sampai di tingkat Desa atau Gampong. Aparatur dimaksud hendaknya memiliki kemampuan yang optimal dalam pelaksanaan tugasnya. sudah semestinya pembangunan dimulai dari tingkat pemerintahan paling kecil yaitu pemerintahan Desa atau Gampong.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan Desa atau Gampong yang terpenting adalah bagaimana pemerintahan Desa atau Gampong mampu meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, dan mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat desa, serta mampu meningkatkan daya saing desa atau gampongnya. Hal tersebut hanya mungkin terwujud apabila urusan yang menjadi kewenangan Gampong dapat terlaksana dengan baik.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional yang merupakan penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan negara Indonesia. Desa yang memiliki hak asal usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kukuh dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 yang memberikan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Desa atau Gampong.

Keberhasilan pemerintahan desa atau gampong dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat tidak terlepas dari peranan Kepala Desa atau Geuchiek,

oleh karena itu sangat dibutuhkan Geuchiek yang memiliki kinerja yang handal agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bidang pemerintahan, pembangunan sosial ekonomi, dan kemasyarakatan maupun sebagai pembina ketertarikan dan ketertiban di wilayah kekuasaannya. Peranan Geuchiek demikian penting dalam menentukan maju mundurnya suatu unit pemerintahan. Oleh sebab itu diperlukan perangkat Gampong, terutama Geuchiek yang benar-benar mampu dan dapat bekerjasama dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut pengamatan awal penulis terhadap pemerintahan Kepala Desa (Geuchiek) dalam beberapa Gampong di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, menunjukkan bahwa kemampuan kinerja Kepala Desa atau Geuchiek Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen dalam pelaksanaan tugas terutama dalam menyiapkan bahan dan informasi yang dibutuhkan untuk kepentingan perencanaan pembangunan, hasilnya masih minim atau belum terlaksana secara optimal.

Hal ini terbukti dari pelaksanaan tugas-tugas administrasi yang tidak terlaksana dengan baik dan konsisten sesuai ketentuan, baik administrasi umum, administrasi penduduk, maupun administrasi keuangan. Belum tersedianya informasi atau pencatatan administrasi secara baik sebagaimana tersebut diatas, timbul karena adanya pengaruh berbagai faktor, antara lain faktor perbedaan karakteristik individu dan motivasi kerja Geuchiek sebagai penyelenggara pemerintahan Gampong yang belum optimal.

Perbedaan karakteristik individu seperti usia, tingkat pendidikan, dan masa tugas tentunya dapat berpengaruh terhadap kinerja Kepala Desa atau Geuchiek. Kepala Desa atau Geuchiek yang berusia 30 sampai 40 tahun adalah usia produktif, dimana pada usia ini kemauan dan semangat kerja tinggi. Geuchiek yang berusia 40 tahun hingga dengan 50 tahun adalah usia dimana setiap tindakan dan keputusan diambil dengan berdasarkan pengalaman-pengalaman, sedangkan usia 50 tahun ke atas adalah usia mendekati pensiun dimana kinerja mulai menurun. Kepala Desa atau Geuchiek yang memiliki pendidikan tinggi pasti memiliki kemampuan intelektual yang berbeda dengan yang memiliki pendidikan menengah. Hal ini akan membawa dampak terhadap perbedaan kinerja mereka. Selain itu, masa kerja para Geuchiek juga menentukan kinerja kerjanya karena Geuchiek yang sudah pernah menjabat akan memiliki pengalaman lebih dibandingkan dengan Geuchiek yang baru menjabat.

Karakteristik individu bukanlah satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja Geuchiek dalam suatu Gampong. Selain karakteristik individu, motivasi kerja juga merupakan faktor yang penting dalam pemerintahan Gampong. Perbedaan motivasi kerja yang bersumber dari internal maupun eksternal Geuchiek juga akan turut berpengaruh terhadap kinerja Geuchiek

Motivasi sebagai proses psikologis tidaklah sama dalam diri setiap orang. Oleh karena itu terdapat perbedaan dalam hal motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Kepala Desa Geuchiek yang memiliki motivasi kerja tinggi tentu akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan Geuchiek yang memiliki motivasi rendah tentu akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas dan untuk mengkaji lebih jauh korelasi antara karakteristik individu dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Desa atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb”

2. Landasan Teoritis

Pengertian Karakteristik Individu

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

Rivai (2011:231) menyatakan bahwa karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Hasibuan (2009:55) “karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan”. Sedangkan menurut Ivancevich (2008:81), Karakteristik Individu adalah “Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan”.

Berdasarkan pendapat dari ketiga sumber ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah

perilaku atau karakter yang ada pada diri seorang atau ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti, baik yang bersifat positif maupun negatif yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Karakteristik individu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu dalam suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja serta kepuasan kerja dalam pelaksanaan tugas. Salah satu faktor yang paling mudah untuk menganalisis atau menilai seseorang adalah melalui karakteristik individunya, seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja yang dihubungkan dengan tingkat kinerja kerjanya. Menurut Robbins (2008:56) menyebutkan bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dimana faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu antara lain:

1. Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
2. Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang – orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
3. Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
4. Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide – ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu.

Menurut Ivancevich (2008:81), setiap individu memiliki ciri dan sifat atau karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang memperoleh dari pengaruh lingkungan. Karakteristik bawaan merupakan karakteristik keturunan yang dimiliki sejak lahir, baik yang menyangkut faktor biologis maupun faktor sosial psikologis. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu menurut Ivancevich (2008:81) antara lain :

1. Umur, hubungan kinerja sangat erat kaitannya dengan umur, alasannya adalah adanya

keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia.

2. Masa kerja, berkaitan erat dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Masa kerja yang lama juga akan membentuk kinerja yang efektif karena berbagai kendala yang muncul dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya.
3. Tingkat Pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan merupakan sesuatu yang berkelanjutan sejak seseorang dalam lingkungan keluarga, pendidikan formal dimulai sejak memasuki sekolah dasar sampai perguruan tinggi.
4. Kemampuan, kemampuan biasanya sangat berkaitan sekali dengan perbedaan karakteristik individu. Kemampuan (*Ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu yang mencakup usia, tingkat pendidikan, masa kerja dalam organisasi, kemampuan, nilai, bakat, dan minat pribadi.

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lain. Karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi: karakteristik demografis, kemampuan, kepribadian, persepsi dan sikap, merupakan latar belakang yang dibawa individu dalam memasuki sebuah lingkungan kerja dan mempengaruhi masing-masing individu dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tingkat kerjanya akan berbeda-beda pula.

Dimensi Karakteristik Individu.

Rivai (2011:233) mengemukakan 5 dimensi karakteristik individu sebagai berikut:

1. Ciri Biografis, yaitu: umur, jenis kelamin, dan status perkawinan, sesuatu yang objektif dan mudah diperoleh dari catatan pribadi. Dimensi ciri biografis meliputi indikator: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.
2. Kemampuan yaitu bakat seseorang untuk melakukan tugas fisik atau mental. Dimensi kemampuan terdiri dari dua indikator yakni : kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan atau menjalankan kegiatan mental, seperti kemampuan

- berhitung. Kemampuan Fisik adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut daya stamina, kecekatan, dan keterampilan.
3. Kepribadian yaitu gambaran profil seseorang atau kombinasi dari karakteristik disertai keunikan seseorang secara alamiah yang berinteraksi dengan lainnya. Indikator dimensi kepribadian antara lain : keturunan dibentuk karena faktor orang tua seperti: sifat pemalu, penakut, pemurung, dan sebagainya, lingkungan, dan situasi. Lingkungan, dimana kepribadian seseorang banyak disumbangkan oleh lingkungannya seperti: budaya, norma-norma keluarga, teman dan kelompok sosial lainnya. Situasi, dimana kepribadian seseorang akan dapat berubah karena kondisi situasi tertentu yang berubah.
 4. Persepsi yaitu proses kognitif yang mencakup penafsiran objek-objek, simbol-simbol dan orang-orang oleh suatu individu. Indikator dari dimensi persepsi antara lain : pemberi kesan (penafsiran seorang individu pada suatu objek yang dilihatnya akan sangat dipengaruhi oleh kesan-kesan yang timbul pada indera), sasaran (Karakteristik dari sasaran yang diamati mempengaruhi apa yang dipersepsikan, misalnya persepsi terhadap benda mati berbeda dengan persepsi terhadap makhluk hidup) dan situasi lingkungan (Unsur-unsur lingkungan sekitar mempengaruhi persepsi seseorang).
 5. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan. Dimensi sikap terdiri dari indikator : Pola Pikir (Kognisi) dari sikap terdiri dari persepsi, opini, dan keyakinan individu. Emosi (Afeksi) merupakan komponen emosional dari sikap. Afeksi merupakan bagian dari sikap yang berhubungan dengan perasaan tertentu pada orang, kelompok, atau situasi. Perilaku (*behavior*) adalah suatu maksud untuk berperilaku dengan suatu cara tertentu, yang ada dalam diri seseorang berkaitan dengan objek sikap yang dipengaruhinya.

Hasibuan (2009:55-56) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai dimensi karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi yang meliputi: pemberi kesan, sasaran dan situasi; (d) Sikap (*attitude*).

Menurut Sopiah (2008:13) bahwa karakteristik

individu memiliki dimensi antara lain ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap. Menurut Mathis (2008:33) ada empat dimensi karakteristik individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi, yaitu sebagai berikut:

1. Minat, orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.
2. Jati diri, karir merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.
3. Kepribadian, faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan (sebagai contoh karyawan bersifat realistis, menyenangkan dan artistik) dan kebutuhan individual, latihan, kekuasaan dan kebutuhan prestis.
4. Latar belakang sosial, status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengukuran karakteristik individu dalam penelitian ini dapat dilihat dari dimensi kemampuan dengan indikator kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, dimensi karakteristik-karakteristik biografis dengan indikator usia dan masa kerja, dimensi sikap dengan indikator perilaku dan pola pikir, dimensi kepribadian dengan indikator keturunan dan lingkungan, dan dimensi persepsi dengan indikator sasaran dan situasi lingkungan.

Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja

Menurut Wibowo (2012:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah terdiri dari lima faktor, sebagai berikut:

1. *Personal factors*/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. *Leadership factor*/kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. *Team factors*/tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratn anggota tim.
4. *System factors*/sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. *Contextual/situational factors* (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Menurut Panggabean (2009:15) keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, sikap dan perilaku karyawan, secara langsung maupun tidak langsung.

1. Karakteristik individu

Karakter individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan posisi.

2. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi meliputi kompleksitas, formalisasi, dan sentralisasi kompleksitas mencerminkan jumlah unit yang ada dalam organisasi formalisasi merujuk kepada banyaknya pelaksanaan tugas yang berdasarkan kepada peraturan, sedangkan sentralisasi di definisikan sebagai siapa yang dapat mengambil keputusan (pemimpin atau pelaksana)

3. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman tugas, identitas tugas, keberartian tugas, otonomi dan umpan balik.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan di atas, maka dapat digambarkan secara jelas hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja seseorang, dimana bahwa baik buruknya kinerja seseorang salah satunya dipengaruhi oleh karakteristik individu seseorang, dimana sifat pembawaan seseorang yang meliputi ciri biografis seperti usia, pendidikan dan masa kerja, kepribadian, sikap, dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Hasibuan (2013:141) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Rivai (2011:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi menurut Sutrisno (2010:146) merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Berdasarkan pendapat ketiga ahli di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang diawali dari adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh sesuatu yang ada di luar diri individu, dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan yang sudah ditentukan. Oleh sebab itu, pimpinan harus mampu atau dapat memotivasi karyawan dengan cara memuaskan kebutuhan pegawai sehingga dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Menurut Umar (2008:37), beberapa teori motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori motivasi ini didasarkan pada suatu asumsi bahwa individu itu dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan adil dalam pekerjaan dan orang bekerja untuk mendapatkan imbalan dari organisasi.

2. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan dimasa yang akan datang.

3. Pencapaian Tindakan (*Goal Setting*)

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai oleh seseorang dan tujuan merupakan suatu obyek dalam suatu tindakan.

4. Teori ERG

Teori ini mengelompokkan kelima kebutuhan dalam hierarki Maslow kedalam tiga kelompok kebutuhan inti. Kebutuhan inti tersebut adalah *Existence* (eksistensi), *Relatedness* (hubungan) dan *Growth* (pertumbuhan), maka disebut dengan teori ERG.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Luthans (2011:282) menyebut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Motivasi motivational adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya Intrinsik yang bersumber dari dalam diri seseorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan untuk berkembang, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

2. Motivasi *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri seseorang. Yang tergolong faktor *higiene* atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan pegawai dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Sayuti (2007:85), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor internal terdiri dari: a. Kematangan pribadi. b. Tingkat pendidikan. c. Keinginan dan Harapan Pribadi. d. Kebutuhan. e. Kelelahan dan Kebosanan. f. Kepuasan kerja.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*). Faktor eksternal terdiri dari: a. Kondisi lingkungan kerja. b. Kompensasi yang Memadai. c. Supervisi yang Baik. d. Ada Jaminan Karir (penghargaan atas prestasi). e. Status dan Tanggung jawab Pegawai dan f. Peraturan yang Fleksibel..

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Sutrisno (2010:148) menyebutkan pengukuran motivasi kerja dilakukan dengan memperhatikan aspek atau dimensi dari motivasi kerja diantaranya:

1. Dimensi Intern

Dimensi intern merupakan dimensi motivasi yang terdapat dalam diri seseorang. Dimensi ini terdiri dari beberapa indikator antara lain: keinginan untuk dapat hidup layak, keinginan untuk dapat memiliki sesuatu, keinginan atau dorongan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, dan keinginan untuk berkuasa.

2. Dimensi Ekstern

Dimensi ekstern merupakan dimensi motivasi yang terdapat luar diri seseorang. Dimensi ini terdiri dari beberapa indikator antara lain: lingkungan kerja yang Kondusif, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, serta status dan tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2013:154) terdapat lima dimensi motivasi kerja berikut indikatornya, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*). Kebutuhan fisiologis dengan indikator keinginan memiliki hidup layak dan keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*). Kebutuhan akan rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan bekerja, dengan indi-

kator suasana kondusif dan pertanggung jawaban kesehatan oleh organisasi.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*Affiliation or acceptance Needs*). Pada dasarnya manusia normal selalu membutuhkan kehidupan berkelompok. Indikator dari dimensi kebutuhan sosial antara lain keinginan berafiliasi atau interaksi dengan sesama pegawai, serta keinginan diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya;

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*). Kebutuhan yang mencerminkan harga diri timbul karena adanya prestasi dan juga faktor prestise. Indikator dari dimensi ini antara lain kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta kebutuhan akan penghargaan prestise dari pegawai; dan

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*). Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Indikator dari kebutuhan akan aktualisasi diri mencakup keinginan untuk menunjukkan kemampuan dan keterampilan dan keinginan untuk mengembangkan diri selama bekerja”.

Menurut Umar (2008:41), adanya 3 kebutuhan pokok manusia yang sekaligus sebagai dimensi motivasi yaitu: *Existence needs* (Kebutuhan eksistensi), *Related needs* (Kebutuhan keterkaitan), dan *Growth needs* (Kebutuhan pertumbuhan).

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap kinerja. Simanjuntak (2011:108), menjelaskan bahwa seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Wibowo (2012:100) menyatakan bahwa dukungan dan semangat yang diberikan oleh dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompatan dan kecermatan anggota tim akan meningkatkan motivasi bekerja sehingga kinerja menjadi lebih baik.

Mathis dan Jackson (2007:36) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seseorang yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Kinerja

Isitilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja mempengaruhi seberapa banyak individu

mampu memberikan kontribusi kepada organisasi. Dalam upaya meningkatkan Prestasi kerja organisasi, Perbaikan terhadap kinerja harus selalu dilakukan baik untuk individu atau kelompok, dengan harapan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi (Rivai, 2011:561).

Menurut Wibowo (2012:4), kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi, dan kepentingan. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2012:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Hasibuan (2013:94) menyatakan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan karyawan (Mathis dan Jackson, 2007 : 35).

Penilaian Kinerja

Menurut Sofyandi (2008:122) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Pada dasarnya penilaian kinerja sangat dibutuhkan bagi perusahaan, karena melalui proses ini perusahaan dapat mengetahui apakah pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan mampu diselesaikan dengan baik oleh karyawan.

Menurut Mondy (2008:257) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja suatu individu atau tim. Ivancevich (2008:216), Tujuan dasar dari evaluasi tentu saja adalah untuk menyediakan informasi mengenai kinerja pekerjaan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010:172) kinerja adalah hasil kerja seseorang dilihat dari beberapa aspek yaitu:

1. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan di atas kondisi normal.
2. Kualitas kerja, merupakan kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.

3. Pemanfaatan waktu, merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
4. Kerjasama, merupakan kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

Simanjuntak (2011:108) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu 1. Kompetensi Individu, 2. Dukungan Organisasi dan 3. Dukungan Manajemen. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2010:14), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: Faktor Individual, Faktor Organisasional, dan Faktor Psikologis.

Dimensi dan Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:16), terdapat beberapa dimensi yang mempengaruhi kinerja kerja terdiri dari :

1. Faktor Kemampuan

Indikator dari dimensi faktor kemampuan antara lain kemampuan dalam hal kepintaran dan juga kemampuan dalam hal keahlian. Artinya pegawai yang memiliki keahlian diatas rata-rata dengan pendidikan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Indikator dari dimensi faktor motivasi yakni sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi penggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan dan fungsi instansi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013:95), dimensi penilaian kinerja berikut indikatornya adalah: (1) Dimensi Prestasi, dengan indikator ketelitian kerja, kerapian hasil pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (2) Dimensi Kedisiplinan, dengan indikator menjalankan aturan dan kepatuhan terhadap peraturan; (3) Dimensi Kreatifitas, dengan indikator inisiatif dalam bekerja; (4) Dimensi Kemampuan bekerja sama, dengan indikator kemampuan bekerjasama dalam tim, dan keterampilan komunikasi yang baik dengan rekan maupun pimpinan; (5) Dimensi Kecakapan, dengan indikator kemampuan memahami dan menguasai tugas yang diberikan; dan (6) Dimensi Tanggung jawab, dengan indikator kemauan memperbaiki kesalahan dalam hasil kerja.

Dasar Hukum Penyelenggaraan Pemerintahan Desa atau Gampong

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2014 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014

Tentang Desa dijelaskan mengenai pengertian dari desa. Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan NKRI.

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan Pemerintah Desa adalah kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Hal ini sesuai dengan defenisi Gampong itu sendiri yang merupakan organisasi pemerintahan terendah yang dibentuk berdasarkan adat istiadat masyarakat Aceh, memiliki wewenang untuk menyelenggarakan pemerintahan secara otonom yang berkedudukan di bawah mukim, merupakan organisasi dalam struktur Pemerintahan Aceh yang dipimpin oleh Keuchik. Adapun landasan hukum penyelenggaraan pemerintahan desa adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
2. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 201 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa
3. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 201 tentang Dana Desa Yang Bersumber Dari APBN
4. Permendagri Nomor 111 Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Peraturan Desa
5. Permendagri Nomor 112 Tahun 2014 tentang Pemilihan Kepala Desa
6. Permendagri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa
7. Permendagri Nomor 114 Tahun 2014 tentang Pedoman Pembangunan Desa
8. Qanun Provinsi Aceh Nomor 4 Tahun 2009 tentang Tata Cara Pemilihan dan Pemberhentian Keuchiek di Aceh
9. Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 3 Tahun 2012 tentang Pemerintahan Gampong.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode metode penelitian survei dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini ingin membuktikan secara empiris pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan perhitungan data berbentuk angka-angka yang kemudian dianalisis data statistik. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2009:13), penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan maksud memperoleh data yang

berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian ini dilakukan di Kec. Jeunieb Kabupaten Bireuen. Pada bulan Maret - April 2016.

Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Karakteristik Individu (X ₁) Karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yg membedakannya dengan orang lain (Rivai, 2011:231)	Ciri Biografis	Usia dan Masa Kerja
	Kemampuan	Intelektual dan Fisik
	Kepribadian	Faktor Keturunan Faktor lingkungan
	Persepsi	Sasaran Situasi Lingkungan
	Sikap	Pola Pikir dan Perilaku
Motivasi Kerja (X ₂) Suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2010:146)	Intern	Keinginan untuk: 1. hidup layak 2.dapat memiliki 3.memperoleh penghargaan 4.memperoleh pengakuan 5.memperoleh kekuasaan
	Ekstern	-Lingkungan kerja yang kondusif -Kompensasi yang memadai -Supervisi yang baik -Adanya jaminan pekerjaan -Status dan tanggung jawab
Kinerja (Y) Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya (Hasibuan, 2013:94)	Prestasi	-Ketelitian kerja -Kemampuan menyelesaikan kerja tepat waktu
	Kedisiplinan	-Taat pada aturan -Menjalankan aturan
	Kreatifitas	Inisiatif dalam bekerja
	Kemampuan bekerjasama	-Keterampilan bekerjasama -Keterampilan komunikasi
	Kecakapan	-Kemampuan memahami tugas -Kemampuan menguasai tugas yang diberikan
	Tanggung jawab	Kemauan memperbaiki kesalahan dalam hasil kerja

Rancangan Analisis

1). Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif lebih berhubungan dengan pengumpulan, peringkasan serta penyajian

hasil peringkasan data (Santoso, 2010). Statistik deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sebaran data sampel, baik secara angka- angka mutlak maupun secara persentasi berdasarkan pendidikan terakhir, masa kerja dan juga tanggapan responden terhadap variabel yang diukur.

2). Analisis Verifikatif

Untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan agar diketahui pengaruh antara variabel X dengan variabel Y, digunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis Regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dirubah (Sugiyono, 2009: 260).

Model Regresi Linier Berganda yang digunakan adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Dimana :

Y = Kinerja Geuchiek

X₁ = Karakteristik Individu

X₂ = Motivasi Kerja

a = Nilai konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

e = Tingkat Kesalahan/ error term

Rumusan Hipotesis

- a. Karakteristik Individu tidak berpengaruh signifikan Kinerja Kepala Desa atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb.
- b. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Kepala Desa atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb.
- c. Karakteristik Individu bersama-sama dengan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Kinerja Kepala Desa atau Geuchiek di Kecamatan Jeunieb.

4. Hasil dan Pembahasan

Lokasi Penelitian

Kecamatan Jeunieb merupakan bagian dari Kabupaten Bireuen yang terletak diwilayah barat dari Kota Bireuen dimana jarak kecamatan Jeunieb ke ibukota kabupaten bireuen lebih kurang 20 km, sedangkan jarak ke ibukota provinsi Aceh sekitar 199 km. Secara geografis Kecamatan Jeunieb terletak dibagian utara Provinsi Aceh 106°c 48'28" – 107°c 27'29" Bujur Timur dan 6°c 10'6" – 6°c 30'6" Lintang. Luas Wilayah Kecamatan Jeunieb adalah 114,52 km² terdiri dari lahan pertanian seluas 103,68 km² dan lahan bukan pertanian seluas 10,84 km².

Kondisi Topografi di Kecamatan Jeunieb relatif dasar (kemiringan lahan bervariasi rata-rata 0 - 3%) dan merupakan daerah beriklim tropis dengan suhu

berkisar antara 27°c-32°c, kelembaban 80% - 90%, yang dipengaruhi oleh angin Musim Barat dan Musim Timur, dimana secara topografi terdapat 35 desa terletak di dataran dan 8 (delapan) gampong terletak di daerah perbukitan. Secara administrasi, Kecamatan Jeunieb dibagi dalam 6 kemukiman yang masing-masing kemukiman berisi 6 sampai 7 desa. Seluruh desa di Kecamatan Jeunieb berstatus definitif, walaupun hanya 2 gampong yang berkategori bukan miskin, yakni gampong Meunasah Kota dan gampong Keude Jeunieb sedangkan sisanya 31 buah gampong lainnya masih termasuk dalam kategori gampong miskin.

Jumlah penduduk di Kecamatan Jeunieb terus bertambah setiap tahunnya dimana jumlah penduduk di Kecamatan Jeunieb pada tahun 2015 mencapai 24.435 jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk 213,37 per km² dan jumlah rumah tangga sebanyak 6.183 rumah tangga. Mata pencaharian masyarakat di Kecamatan Jeunieb didominasi oleh petani dan nelayan dengan jumlah mencapai 4.311 rumah tangga, pedagang sebanyak 378 rumah tangga, PNS sebanyak 371 rumah tangga, buruh atau pegawai swasta sebanyak 127 rumah tanggaa dan industri rumah tangga mencapai 143 rumah tangga.

Hasil Analisis

Profil Responden

Jumlah responden penelitian sebanyak 43 orang responden yang berstatus sebagai Geuchiek yang tersebar pada 43 desa di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen. Kategori responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, dan masa kerja. Hasil analisis deskriptif responden selanjutnya ditampilkan pada Tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif Responden

No.	Kategori	Jumlah	Persentase
1. Jenis Kelamin			
	Laki-laki	43	100
	Perempuan	0	0
Jumlah Responden		43	100
2. Status Perkawinan			
	Belum Menikah	0	0
	Menikah	43	100
	Janda atau Duda	0	0
Jumlah Responden		43	100
3. Usia			
	< 30 Tahun	0	0
	31-40 Tahun	0	0
	41-50 Tahun	9	20,9
	> 50 Tahun	34	79,1
Jumlah Responden		43	100

4.Pendidikan Terakhir			
	SMP	0	0
	SMA	41	95,3
	D-III	0	0
	S-1	2	4,7
	S-2	0	0
	S-3	0	0
Jumlah Responden		43	100
5.Masa Kerja			
	< 2 Tahun	0	0
	2-4 Tahun	21	48,8
	5-6 Tahun	22	51,2
	> 6 Tahun	0	0
Jumlah Responden		43	100

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah).

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk melihat seberapa besar derajat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data, nilai koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini sebesar 0,756. Hal ini menunjukkan tingkat keeratan yang cukup tinggi antara variabel Karakteristik Individu (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂), dengan Kinerja Geuchiek (Y), yakni sebesar 0,756. Alhusin (2008:157) menjelaskan bahwa apabila nilai koefisien korelasi (r) berada pada interval antara 0,6 hingga 0,79 maka diinterpretasikan memiliki tingkat korelasi yang cukup tinggi.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (r²)

Berdasarkan olahan datas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *r square* (r²) sebesar 0,572. Hal ini menunjukkan variabel Karakteristik Individu (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂), keduanya mampu mempengaruhi kinerja Geuchiek (Y) di Kecamatan Jeunieb hingga sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Sedangkan secara parsial, besarnya pengaruh variabel Karakteristik Individu (X₁) terhadap Kinerja Geuchiek (Y) dalam penelitian ini adalah sebesar 34,91%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel Motivasi kerja (X₂) terhadap Kinerja Geuchiek (Y) adalah sebesar 22,31%. Dalam hal ini, variabel Karakteristik Individu dapat dikatakan lebih dominan mempengaruhi Kinerja Geuchiek dibandingkan dengan kemampuan variabel Motivasi Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Geuchiek.

Hasil Analisis Regresi

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda sebagaimana disajikan pada Tabel 3 berikut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$$Y = 28,156 + 0,603 X_1 + 0,363 X_2$$

Tabel 3. Taksiran Model Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	28.156	4.940
Karakteristik Individu	.603	.104
Motivasi kerja	.363	.077

Persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta = 28,156
Kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb akan berada pada keadaan konstan sebesar 28,156 satuan apabila Karakteristik Individu (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂), diasumsikan tidak mengalami perubahan.
2. Karakteristik Individu (X₁) = 0,603
Variabel Karakteristik Individu (X₁) bernilai positif, artinya apabila karakteristik individu semakin positif, maka akan mendukung peningkatan kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, dengan nilai peningkatan sebesar 0,603 satuan.
3. Motivasi Kerja (X₂) = 0,363
Variabel Motivasi Kerja (X₂) bernilai positif, artinya apabila unsur motivasi yang menjadi pendorong semangat kerja dapat diterapkan dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja Geuchiek di Kec. Jeunieb Bireuen, dengan nilai peningkatan sebesar 0,363 satuan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji-T)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel bebas (Karakteristik individu) dan (Motivasi Kerja) secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel terikat (Kinerja Geuchiek) di Kecamatan Jeunieb.

Nilai *t_{tabel}* diperoleh pada pengujian dua pihak pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha/2 = 0,05/2$) dan derajat kebebasan (df) = n- k (df = 43-3=40; dimana nilai *t_{tabel}* pada df (40) dan nilai signifikan 0,05 adalah 2,021). Dasar pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai *t_{hitung}* dengan *t_{tabel}*. Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji-t) ditunjukkan pada Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Signifikansi Koefisien Regresi

Variabel Bebas	Nilai Uji <i>t_{hit}</i>	<i>t_{tabel}</i>	Sig	Keterangan
Karakteristik Individu	5,804	2,021	0,00	Signifikan
Motivasi Kerja	4,684		0,00	Signifikan

Variabel terikat: Kinerja Geuchiek

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial pada Tabel 4 di atas, maka dapat dijelaskan signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Variabel Karakteristik Individu (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Geuchiek (Y) di Kecamatan Jeunieb. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Karakteristik Individu (5,804) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,021), pada probabilitas t hitung (0,000) atau lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas alpha (0,05), sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .

Variabel Motivasi Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Geuchiek (Y) di Kecamatan Jeunieb. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (4,684) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (2,021), pada probabilitas t hitung (0,000) atau lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas alpha (0,05), sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .

Dengan mengacu pada penjelasan dari hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas (baik Karakteristik Individu maupun Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Geuchiek (Y) di Kecamatan Jeunieb karena memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai sig (t) lebih kecil dari nilai sig ($\alpha=0,05$).

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji-F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja Geuchiek) di Kecamatan Jeunieb.

Nilai F_{tabel} diperoleh pada pengujian pada taraf signifikansi ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan ($df_1 = k-1$ ($df_1 = 3-1=2$) serta ($df_2 = n - k$ ($df_2 = 43-3=40$)), sehingga diperoleh nilai F_{tabel} pada df (2;40) pada probabilitas alpha 0,05 adalah sebesar 3,23. Hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji-F) ditampilkan pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan

Model	df	F	Sig.
1	Regression	2	26.755
	Residual	40	
	Total	42	

Sumber : Hasil Penelitian, 2016 (Data diolah).

Hasil pengujian hipotesis secara simultan pada Tabel 5 di atas menunjukkan Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpe-

ngaruh signifikan Kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (26,755) lebih besar bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (3,23), pada probabilitas F hitung (0,000) atau lebih kecil dibandingkan dengan probabilitas alpha (0,05), sehingga menolak H_0 dan menerima H_a .

Pembahasan

Peningkatan kinerja Geuchiek merupakan faktor kunci bagi keberhasilan pembangunan masyarakat dan pemerintahan Gampong. Hal ini menyangkut fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM), dimana terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja seseorang, di antaranya karakteristik individu dan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dengan model regresi linier berganda diperoleh persamaan matematis antara lain : $Y = 28,156 + 0,603 X_1 + 0,363 X_2$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (baik Karakteristik Individu maupun Motivasi Kerja) yang diteliti sama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Geuchiek (Y) di Kecamatan Jeunieb, dengan variabel Karakteristik Individu (X_1) menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Geuchiek (Y) di Kecamatan Jeunieb. Setiap peningkatan karakteristik individu (usia, masa kerja, kemampuan intelektual, kemampuan fisik, pola pikir, dan perilaku) ke arah yang lebih baik, maka akan meningkatkan kemampuan atau kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb sebesar 0,603 satuan. Hasil ini jauh lebih baik apabila dibandingkan dengan motivasi kerja, dimana setiap peningkatan motivasi kerja hanya mampu memberikan kontribusi peningkatan terhadap kinerja Geuchiek sebesar 0,363 satuan.

Hasil penilaian ini sejalan dengan penelitian terdahulu sebelumnya yang dilakukan oleh Rahman (2014), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala” dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kewenangan Gampong dalam mengatur, mengurus, dan bertanggung jawab atas urusan rumah tangga sendiri baik urusan pemerintahan maupun urusan syari’at Islam, dimana pemegang amanah pemerintahan tertinggi di tingkat Gampong adalah Geuchiek, sehingga perlu dijelaskan mengenai kewenangan, tugas, dan fungsi Geuchiek sebagaimana dijelaskan dalam pasal 8,9, dan 10 dari

Qanun Kabupaten Bireuen Nomor 3 Tahun 2012 tentang Pemerintahan Gampong, sebagai berikut.

Keuchiek mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, melestarikan dan melaksanakan adat yang berlandaskan pada syari'at Islam. Keuchiek mempunyai wewenang antara lain:

- a. Memimpin penyelenggaraan pemerintahan Gampong berdasarkan kebijakan yang ditetapkan bersama Tuha Peuet;
- b. Membuat rancangan Peraturan Keuchiek;
- c. Menetapkan Peraturan Keuchiek yang telah mendapat persetujuan bersama Tuha Peuet;
- d. Menyusun dan mengajukan rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Gampong (APBG) untuk dibahas dan mendapat persetujuan bersama Tuha Peuet;
- e. Menyusun perencanaan dan pelaksanaan pembangunan Gampong;
- f. Membina perekonomian Gampong dan mengkoordinasikan pembangunan Gampong secara partisipatif;
- g. Pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan Gampong;
- h. Mewakili Gampongnya di dalam dan di luar pengadilan dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- i. Menumbuh kembangkan semangat kebersamaan dan partisipasi masyarakat dalam segala bidang;
- j. Melaksanakan pembinaan, pelestarian dan pengembangan adat dan adat istiadat; dan
- k. Melaksanakan wewenang lain sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan.

Dalam melaksanakan tugasnya, Keuchiek mempunyai fungsi sebagai berikut;

- a. Penyusunan dan pengajuan rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Gampong (APBG) untuk dibahas dan mendapat persetujuan bersama Tuha Peuet;
- b. Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Gampong (RPJMG) dan Rencana Kerja Pembangunan Gampong (RKPG) melalui musyawarah perencanaan pembangunan Gampong;
- c. Pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Gampong (RPJMG) dan Rencana Kerja Pembangunan Gampong (RKPG) yang telah ditetapkan;
- d. Pembinaan perekonomian Gampong dan mengkoordinasikan pembangunan Gampong secara partisipatif;

- e. Menumbuh kembangkan semangat kebersamaan dan partisipasi masyarakat dalam segala bidang;
- f. Pelaksanaan pembinaan, pelestarian dan pengembangan adat dan adat istiadat; dan
- g. Melaksanakan fungsi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis menarik beberapa simpulan atas hasil analisis tersebut, antara lain :

1. Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb, Hasil analisis membuktikan kemampuan variabel Karakteristik Individu mempengaruhi Kinerja Geuchiek sebesar 34,91%.
2. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb, hasil analisis membuktikan kemampuan variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Geuchiek sebesar 22,31%.
3. Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan Kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb. Kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja Geuchiek di Kecamatan Jeunieb hingga sebesar 57,2%, sedangkan sisanya 42,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. (2008). *Aplikasi Statistik Praktis Dengan SPSS 19 For Windows*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. (2009). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, J.M. (2008). *Perilaku Manajemen dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kesepuluh*. Bandung: Penerbit PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition*. New. Jersey: Prentice Hall.
- Panggabean, Mutiara. (2009). *Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riduwan. (2009). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Buku I, Edisi XII*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Safroni, Ladzi. (2012). *Manajemen dan Reformasi Pelayanan Publik dalam Konteks Birokrasi Indonesia*. Surabaya : Aditya Media Publishing.
- Santoso, Singgih. (2010). *Mandiri Belajar SPSS*. Jakarta : Media Komp.
- Sayuti. (2007). *Motivasi Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Simamora, Henry. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto. (2008). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Toha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya, Cetakan ke 20*. Jakarta: Penerbit PT Raja Persada.
- Umar, Husein. (2008). *Riset SumberDaya Dalam Organisasi, Cetakan k*. Jakarta: PT.Raja Gramedia Persada.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja, Ce.....*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal Terdahulu:

- Didik, Chusnul. Yakin. (2013). “Pengaruh Implementasi kebijakan, Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Sekretaris Desa di Kabupaten Mojokerto”. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 11, No. 1, Juni 2013, Hal. 129-145, Universitas 17 Agustus, Surabaya.
- Peoni, Herianus. (2014). “Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi pada PT. Taspen Persero Cabang Manado)”. *Jurnal Jurusan Ilmu Administrasi, Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi, Manado*.
- Rahman, Abdul. (2014). “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala”. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No.2, April 2014, hl. 77-86, Universitas Tadulako. Minahasa.