

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR  
PEMERINTAHAN KAMPUNG ONGGARI DISTRIK MALIND DI KABAUPATEN  
MERAUKE.**

**Fenty Y. Manuhutu**  
**Universitas Musamus Merauke**

**Semuel Batlajery**  
**Universitas Musamus Merauke**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and Influence on Performance And Motivation Education Government Apparatus Kampung Onggari In Kabaupaten Merauke. The method used in this study is the case study approach, this type of research is descriptive quantitative, and the nature of the research is the explanation (explanatory).*

*Method of data collection by interviews and questionnaires. Analysis of the data used is multiple linear regression. Apparatus village population is Onggari in Merauke District Malind who were 30 respondents. Determination of the number of samples in this study uses total sampling so that the sample taken as many as 30 people.*

*Multiple regression analysis of research findings, simultaneously education, and motivation affect the performance of government officers in the discharge of governmental hometown village district onggar Malind Merauke district. This means that educational factors, and motivation is crucial to the performance of all government officers in the discharge of governmental kampung kampung onggar Malind district Merauke district, while partial education and motivation have a significant effect on the performance of government officers in the discharge of governmental kampung kampung onggar Malind district in Merauke district. This means that the performance of government officers in the discharge of governmental kampung kampung onggar Malind district Merauke district is largely determined by education and motivation.*

*Keywords: Education, Motivation, Performance.*

**PENDAHULUAN**

Pemerintahan Kabupaten Merauke dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas SDM, sudah melaksanakan pelatihan penjenjangan dan pelatihan teknis Pemerintahan Kampung sebagai aplikasi dari Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2001 tentang peningkatan aparatur pemerintahan berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan aparatur pemerintahan kampung. Pelatihan tersebut dilakukan secara bertahap baik ditingkat kabupaten maupun di tingkat kecamatan. Harapan dari terlaksananya program pendidikan dan pelatihan tersebut adalah dapat meningkatkan kinerja pemerintah kampung dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pimpinan atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi 'crisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pada dasarnya kinerja kepala kampung tidak cukup hanya dengan peningkatan pendidikan dan pelatihan saja, tetapi bisa juga dilakukan melalui peningkatan motivasi kepada

mereka. Timbulnya motivasi pada diri seseorang tentu oleh adanya suatu kebutuhan hidupnya baik itu kebutuhan primer maupun kebutuhan sekundernya. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka seseorang akan giat bekerja sehingga kinerja dapat meningkat.

Kinerja aparatur pemerintahan kampung khususnya yang ada di Kabupaten Merauke tentu dipengaruhi oleh kebutuhan seperti yang dimaksud di atas, dan mereka akan bekerja keras jika pekerjaannya itu dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dirumuskan masalah sebagai berikut :  
Apakah pendidikan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung Onggari di Kabupaten Merauke?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :  
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan, dan motivasi terhadap kinerja aparatur pemerintahan Kampung Onggari di Kabupaten Merauke

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Penelitian Terdahulu**

Jaya (2001) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di BKKBN Kota Jambi". Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh penyuluh keluarga berencana di BKKBN kota Jambi. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *probability sampling*. Penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 100 orang responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara (*questionnaire*), daftar pertanyaan (*interview*), dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak maupun parsial tingkat pendidikan, pelatihan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja penyuluh keluarga berencana di BKKBN kota Jambi.

### **Teori Kinerja**

#### **Pengertian dan Tujuan Penilaian Kinerja**

Kinerja jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada tahun 1979, berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu : 1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), 2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*), 3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan 4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

### **Pendidikan**

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

Para pegawai yang sudah berpengalamanpun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena selalu ada cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan, pengembangan dan pembentukan motivasi dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan dan latihan (Hamalik, 2006).

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian (Notoatmojo, 2003). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, afektif dan *psychomotor*. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur yang sistematis dan terorganisir baik teknis maupun manajerial yang berlangsung dalam waktu yang relatif lama.

### Teori Tentang Motivasi

#### Pengertian dan Faktor-faktor Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan untuk sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2000).

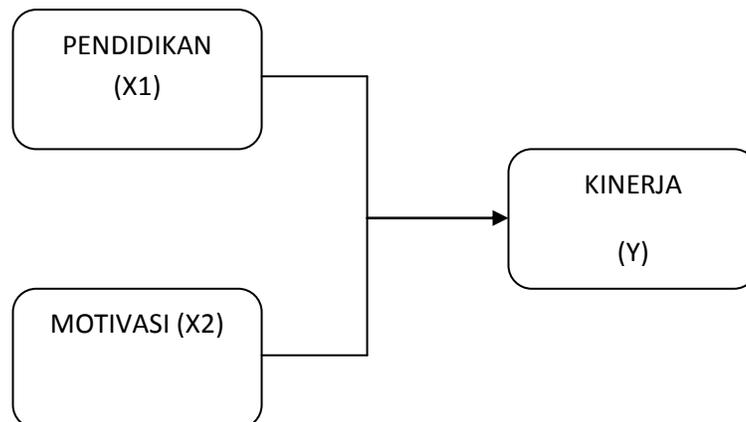
Sperling dalam Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa "Motivasi merupakan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri". Sedangkan Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa "Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)". Selanjutnya Sedarmayanti (2005) menyatakan bahwa "Motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Misalnya ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpendang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi.

#### Hipotesis

Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah: " Diduga Motivasi dan Pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Kampung Onggari Di Kabupaten Merauke".

#### Kerangka Pikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



## **METODE PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kampung Onggari Distrik Malind Kabupaten Merauke, Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Agustus sampai dengan Oktober 2012.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian ini adalah studi kasus yang didukung dengan survei.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah aparaturnya pemerintahan kampung onggarri yang ada di Kabupaten Merauke yang berjumlah 30 orang. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini digunakan total sampling atau sampel keseluruhan, dengan demikian sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang.

### **Identifikasi Variabel Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan, tujuan penelitian yang diajukan, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel terikat atau dependent variabel (Y) adalah Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari di Kabupaten Merauke.
2. Variabel bebas atau independent variabel (X) adalah :
  - a. Pendidikan (X1)
  - b. Motivasi (X2)

### **Definisi Operasional**

#### **Kinerja (Y)**

Kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Indikator kinerja terdiri dari:

#### **Pendidikan (X1)**

Pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan dalam proporsi tertentu diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan.

#### **Motivasi (X2)**

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sehingga mampu mencapai tujuan dan motifnya.

### **Sumber Data**

#### **Data Primer**

Data Primer adalah data yang bersumber dan hasil penelitian di lapangan, yaitu penelitian berdasarkan hasil jawaban para responden yang selanjutnya diolah dan dianalisis oleh peneliti.

#### **Data Sekunder**

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kantor atau instansi terkait berupa

catatan atau dokumen yang sudah diolah sebelumnya.

#### **Instrumen Penelitian**

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disediakan oleh peneliti dalam bentuk pertanyaan, isian, pendapat dari para responden mengenai data yang berkaitan dengan variabel bebas dan variabel tidak bebas.

#### **Analisis Data**

Adapun formula dan model Regresi Linear Berganda tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi parsial

$X_1$  = Pendidikan

$X_2$  = Motivasi

#### **Uji Simultan (uji-F)**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama dengan 'criteria pengujian sebagai berikut :

$H_0$  : secara bersama-sama variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat

$H_a$  : secara bersama-sama variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

$H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $P <$

$H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $P >$

Uji Parsial (Uji-t).

Untuk membuktikan hipotesis kedua menggunakan koefisien korelasi parsial (uji-t), untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dengan uji-t, untuk membandingkan nilai P dengan nilai  $\alpha$  pada taraf nyata 95% dan  $\alpha = 0,05$ . Kriteria pengujian  $H_0$  : Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat;  $H_a$  : Variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Daerah penolakan dan daerah penerimaan diputuskan sebagai berikut :

a.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, jika  $P <$

b.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, jika  $P >$

### **HASIL PENELITIAN**

#### **Gambaran Umum Kampung Onggari**

Kampung Onggari merupakan salah satu kampung yang berada di distrik Malind Kecamatan Kurik, Kabupaten Merauke dengan luas wilayah 16.201,5 Ha. Dengan batas wilayah sebagai berikut : Sebelah Utara berbatasan dengan Kampung Kaliki, Sebelah Selatan berbatasan dengan Laut Arafura, Sebelah Timur berbatasan dengan Kampung Domande, Sebelah Barat berbatasan dengan Pantai Kampung Kaiburse.

Kondisi Kependudukan dari data yang diperoleh melalui Pemerintah Kampung adalah sebagai berikut : Jumlah Kepala Keluarga (KK) sebanyak 120, Jumlah Penduduk 605 dengan jenis kelamin laki-laki 314 jiwa sedangkan perempuan 219 jiwa yang tersebar pada 1 RW dan 3 RT.

Warga Kampung Onggari Distrik Malind merupakan kelompok masyarakat yang ekonominya masih perlu diperhatikan oleh pemerintah, dan sebagian besar beragama Katholik.

Dari segi ekonomi, mata pencaharian pokok masyarakat Kampung Onggari adalah Nelayan dan Berkebun.

Kampung Onggari sejak Tahun 2008 sampai sekarang dipimpin oleh Bapak Martinus Ndiken sebagai Kepala Kampung, dan dibantu oleh beberapa staf yang dapat dilihat pada struktur organisasi kampung onggarri sebagai berikut:

### Karakteristik Responden

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	25	83,3
2	Perempuan	5	16,7
	<b>Total</b>	30	100

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa responden yang menjabat sebagai aparat pemerintah kampung lebih dominan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (83,3%) dan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 5 orang (16,7%). Hal ini menunjukkan bahwa aparat pemerintah kampung Onggari di Kabupaten Merauke lebih didominasi laki-laki dan belum banyak memberikan kesempatan kepada wanita untuk menjadi pemimpin di pemerintahan kampung, khususnya di kabupaten Merauke.

### Pengujian Hipotesis

#### Analisis Regresi ganda

Penggunaan analisis regresi ganda dalam pengujian hipotesis yang penulis ajukan mempunyai dua tujuan pokok yaitu:

- Untuk mendapatkan suatu persamaan dan garis yang dapat menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dimana persamaan itu disebut persamaan regresi yang berbentuk linear.
- Untuk menaksir hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan oleh persamaan regresi.

Analisis regresi ini dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Perhitungan persamaan regresi dilakukan dengan menggunakan program SPSS 17.0.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.547	3.287		3.817	.001		
	PD	.366	.202	.389	1.808	.082	.591	1.692
	MT	.167	.214	.168	.780	.442	.591	1.692

a. Dependent Variable: KN

Berdasarkan tabel di atas maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,547 + 0,366 X_1 + 0,167X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa:

1. Koefisien konstanta (a) sebesar 12,547  
artinya bahwa jika tidak di pengaruhi  $X_1$  dan  $X_2$  (konstan) maka Y sebesar 12,547, atau jika pendidikan dan motivasi dianggap konstan maka kinerja sebesar 12,547 pada tingkat keyakinan 95%.
2. Koefisien regresi pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,366  
Dari hasil regresi berganda diatas, koefisien regresi pendidikan adalah positif yaitu 0,366 yang akan menunjukkan bahwa apabila jumlah pendidikan naik atau bertambah 1 %, maka akan mengakibatkan naiknya Kinerjasebesar 0,366 % hasil regresi dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) tetap (Konstan).
3. Koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,167  
Dari hasil regresi berganda diatas, koefisien regresi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 0,167 mengindikasikan jika ( $X_2$ ) motivasi naik sebesar 1 % sementara pendidikan ( $X_1$ ) diasumsikan tetap, maka besarnya Y (kinerja) akan naik sebesar 0,167%.

**Analisis koefisien determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.512 <sup>a</sup>	.263	.208	4.03779	.263	4.808	2	27	.016

a. Predictors: (Constant), MT, PD

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu.

Tabel di atas menunjukkan nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dengan dengan nilai  $R^2$  namun karena dalam penelitian ini menggunakan variabel independen lebih dari satu maka penulis menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk menunjukan nilai koefisien determinasinya. Dari tabel diatas menunjukkan nilai *adjusted*  $R^2$  adalah 0,208 atau 20,8% yang artinya bahwa kinerja aparatur pemerintahan dijelaskan sebesar 20,8% oleh pendidikan dan motivasi sedangkan sisanya 79,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

**3. Uji simultan ( F test )**

- a. Formulasi Hipotesis yang diuji adalah:  
Ho :  $r = 0$ , berarti pendidikan dan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung onggarari.  
Ha :  $r \neq 0$ , berarti pendidikan dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung onggarari.
- b. *Df for dertiminator* adalah  $n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$   
*Df for numerator* adalah  $n - 1 = 30 - 1 = 29$

Tingkat signifikan pada penelitian ini adalah 5 %, artinya resiko kesalahan pengambil keputusan adalah 5 %. Maka nilai  $F_{tabel}$ , adalah 3,35

- c. kriteria pengujian

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau  $p\ value > level\ of\ significant$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap

variabel dependen.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau  $p\ value > level\ of\ significant$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel *independent* terhadap variabel *dependent*.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	156.766	2	78.383	4.808	.016 <sup>a</sup>
	Residual	440.201	27	16.304		
	Total	596.967	29			

a. Predictors: (Constant), MT, PD

b. Dependent Variable: KN

dari tabel di atas diketahui nilai  $F_{hitung} = 4,808$  maka nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $4,808 > 3,35$  dan  $p\ value$  pada kolom sig  $< level\ of\ significant$  yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_a$  di terima dan  $H_0$  di tolak artinya, artinya pendidikan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur pemerintahan.

#### 4. Uji Parsial ( uji t )

Pengaruh pendidikan terhadap Kinerja aparat pemerintahan

1) Formulasi hipotesis

$H_0$  : berarti pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.

$H_a$  : berarti pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.

2)  $Degree\ of\ free\ (df) = n - 3 = 30 - 3 = 27$ .

$Level\ of\ significant = 0,05$ .

$t\ tabel = 1,69726$

3)  $H_0$  diterima Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  probabilitas (Sig t)  $> \alpha$  (0,05), artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pendidikan terhadap variabel Kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.

$H_0$  jika ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  probabilitas (Sig t)  $< \alpha$  (0,05), artinya ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel pendidikan terhadap variabel Kinerja aparat pemerintahan kampung Onggari.

Dari tabel di atas diketahui  $t_{hitung}$  pendidikan adalah 1,808 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $1,808 > 1,69726$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja aparat pemerintahan kampung onggar.

Pengaruh motivasi terhadap Kinerja aparat pemerintahan kampung onggar

1) Formulasi hipotesis

$H_0$  : berarti kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.

$H_a$  : berarti motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.

2)  $Degree\ of\ free\ (df) = n - 3 = 10 - 3 = 7$

$Level\ of\ significant = 0,05$ .

$t\ tabel = 1,69726$

- 3)  $H_0$  diterima Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  probabilitas ( $Sig\ t > \alpha$  (0,05), artinya tidak ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap variabel Kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.  
Jika  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > t_{tabel}$  probabilitas ( $Sig\ t < \alpha$  (0,05), artinya ada pengaruh signifikan secara parsial dari variabel motivasi terhadap variabel Kinerja aparat pemerintahan di kampung Onggari.  
Diketahui  $t$  hitung motivasi adalah 1,808 maka  $t$  hitung  $>$   $t_{tabel}$  yaitu  $1,808 > 1,69726$ . Dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai batu di kampung Onggari.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis Regresi berganda, secara simultan Pendidikan, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kampung onggaridistrik malind kabupaten merauke. Hal ini berarti bahwa faktor pendidikan, dan motivasi sangat menentukan sekali terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kampung onggaridistrik malind kabupaten merauke, sedangkan secara parsial pendidikan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan kampung dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kampung onggaridistrik malind di kabupaten merauke. Hal ini berarti kinerja aparatur pemerintahan kampung dalam pelaksanaan tugas pemerintahan kampung onggaridistrik malind kabupaten merauke sangat ditentukan oleh pendidikan dan motivasi.

### Saran

Dari kesimpulan di atas, maka disarankan sebagai berikut :

1. Faktor motivasi sangat berperan sekali dalam meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan kampung. Oleh sebab itu, pemerintah daerah Kabupaten Merauke sangat perlu memberikan dorongan secara intensif kepada aparatur pemerintahan kampung agar terus menunjukkan sikap yang positif dan proaktif kepada masyarakat agar program kerja yang telah ditetapkan pemerintah daerah dapat terlaksana dengan baik. Disamping itu, pendidikan yang dimiliki oleh aparatur pemerintahan kampung menjadi suatu hal yang perlu dipertimbangkan oleh pemerintah daerah sebagai suatu syarat mutlak yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintahan kampung.
2. Peran aparatur pemerintahan kampung sebagai pemuka-pemuka masyarakat kampung sangat membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki ketrampilan tinggi, kreatif, inovatif, berdisiplin, mampu menguasai teknologi dan kepemimpinan profesional. Hal ini sangat diperlukan agar pembangunan di daerah perkampungan, khususnya di Kabupaten Merauke agar dapat dipercepat untuk mengejar ketertinggalan dengan daerah-daerah lain.

## DAFTAR RUJUKAN

- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Cetakan Keenam, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

- Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Dharma, Surya. 2007. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Psikologi Manajemen: Penuntun Bagi Pemimpin*, Cetakan Ketiga, Penerbit Trigenda Karya, Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Ketiga, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Timpe, Werther. 2005. *Human Resources and Personnel Management*, McGraw-Hill Book Company, New York.
- Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Ketujuh, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Edisi Pertama, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Jaya, Dahlan. 2001. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Penyuluh Keluarga Berencana Di BKKBN Kota Jambi, Tesis, Sekolah Pascasarjana USU, Tidak Dipublikasikan.
- Siagian, Darwis. 2006. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Toba Samosir, Tesis, Sekolah Pascasarjana USU, Tidak Dipublikasikan.