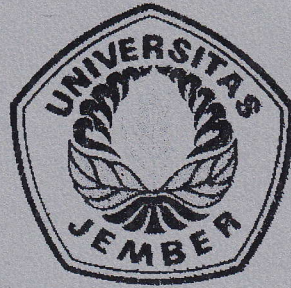


1022

10 22

LAPORAN HASIL PENELITIAN FUNDAMENTAL



JUDUL PENELITIAN

**Pengembangan Model Teoritik Pengukuran Kinerja
Pada Era Otonomi Daerah
(Studi Empirik Pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Jember)**

PENANGGUNG JAWAB PROGRAM

Dr. Siti Komariyah, S.E.,M.Si.

2009
2008

**DIBIYAI DIPA UNIVERSITAS JEMBER NO: 0175.0/023-042/XV/2009
TANGGAL 31 DESEMBER 2008**

ASAL : HADIAH / PEMBELIAN

TERIMA : TGL

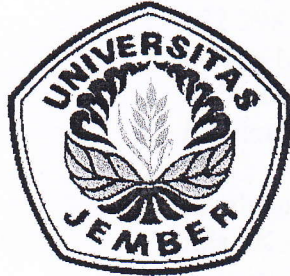
NO INDUK :

K L A S

1022
KOM
P

TIDAK DIPINJAMKAN KELUAR

LAPORAN HASIL PENELITIAN FUNDAMENTAL



JUDUL PENELITIAN

**Pengembangan Model Teoritik Pengukuran Kinerja
Pada Era Otonomi Daerah
(Studi Empirik Pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Jember)**

PENANGGUNG JAWAB PROGRAM

Dr. Siti Komariyah, S.E., M.Si.

DIBIYAI DIPA UNIVERSITAS JEMBER NO: 0175.0/023-042/XV/2009
TANGGAL 31 DESEMBER 2008

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul Penelitian : Pengembangan Model Teoritik Pengukuran Kinerja Pada Era Otonomi Daerah (Studi Empirik Pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Jember)
2. Peneliti Utama :
 - a. Nama Lengkap : Dr. Siti Komariyah, S.E.,M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Perempuan
 - c. N I P : 132 298 908
 - d. Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I/III-B
 - e. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli
 - f. Fakultas/Jurusan : Ekonomi/IESP
 - g. Perguruan Tinggi
 - h. Pusat Penelitian : Lembaga Penelitian Universitas Jember
3. Jumlah Tim Peneliti : 2 orang
4. Lokasi Penelitian : Kabupaten Jember
5. Kerjasama dengan Institusi Lain : -
6. Masa Penelitian :
7. Biaya yang Diperlukan : Rp. 34.000.000,-

Jember, 31 Nopember 2009

Mengetahui:

Dekan, Fakultas Ekonomi
Universitas Jember

Ketua Peneliti,



Prof. Dr. H. M. Saleh, S.E., M.Sc
NIP. 195608311984031002

Dr. Siti Komariyah, S.E., M.Si.
NIP. 132 298 908

Menyetujui :

Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember



Dr. Ir. Cahyadi Bowo
NIP. 131 788 727

RINGKASAN

Pengembangan Model Teoritik Pengukuran Kinerja Pada Era Otonomi Daerah (Studi Empirik Pada Pemerintahan Desa di Kabupaten Jember)

Siti Komariyah

Pada era otonomi daerah kegiatan pembangunan dan pelayanan pemerintah harus semakin dekat kepada masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong masyarakat menjadi pelaku pembangunan. Peran aktif masyarakat harus semakin nyata dan turut menentukan arah pembangunan yang dilakukan di daerah sesuai dengan kebutuhan. Untuk dapat memberikan peran yang besar dalam penyelenggaraan pembangunan, mutu sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci penentu keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah (Hasibuan dan Sutarno, 2002:4); (Mursinto, 2004:257-258); (Kaho, 1997:60).

Semenjak diberlakukannya undang-undang otonomi daerah UU No. 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disempurnakan dalam UU No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yang mengakui adanya otonomi yang dimiliki oleh desa. Berdasarkan undang-undang tersebut terlihat semakin jelas peran dan tanggung jawab Kepala Desa sebagai pimpinan tertinggi di desa yang semakin besar dalam mensukseskan pelaksanaan pembangunan di desa. Keberhasilan pembangunan di desa akan sangat bergantung pada kemampuan dan kinerja Kepala Desa dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004:67).

Penelitian ini akan membuktikan pengaruh karakteristik individu, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Kepala Desa. Adapun tujuan dalam penelitian adalah: 1) untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Kepala Desa; 2) untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja Kepala Desa; 3) untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Kepala Desa; 4) untuk menguji dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap Kinerja Kepala Desa; 5) untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Kepala Desa; 6) untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap Kinerja Kepala Desa; 7) untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Kepala Desa.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh desa di Kabupaten Jember yang dipimpin oleh Kepala Desa yaitu sebanyak 225 desa. Pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling yang prosedur penarikannya dilakukan dengan cara diundi. Untuk penelitian ini menggunakan sampel desa sebanyak 107 desa. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Structural Equation Modeling (SEM), dibantu perangkat lunak program software AMOS 6.

Hasil dari penelitian dan pembahasan terhadap data yang ada, diperoleh temuan teoritis dan empiris sebagai berikut:

Temuan teoritis bahwa iklim organisasi yang dibangun dengan dimensi decision making, warmth, risk, openness, reward, dan structure yang diadopsi dari penelitian Downey et al., (1974) adalah tepat digunakan sebagai prediktor variabel kepuasan kerja dan kinerja.

Temuan teoritis bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja dengan melalui variabel perantara yaitu kepuasan kerja adalah tepat. Temuan teoritis ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Luthans (1992:147).

Temuan empiris dalam studi ini bahwa konstruk eksogen variabel karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan kinerja, yang berarti hipotesis ke-satu dan ke-empat tidak terbukti dan ditolak.

Temuan empiris pada konstruk eksogen motivasi tidak berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja, tetapi pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja harus melalui variabel perantara yaitu kepuasan kerja. dari temuan empiris tersebut berarti hipotesis ke-lima tidak terbukti dan ditolak.

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, diantaranya keterbatasan dukungan teori dan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian karakteristik individu yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja masih sangat terbatas, penelitian yang berkaitan dengan Otonomi Desa terutama yang berkaitan dengan Kepala Desa ditinjau dari sisi manajemen sumber daya manusia masih belum ada. Kinerja masih diukur oleh rekanan kerja yaitu BPD yang keberadaannya secara umum masih kurang harmonis dengan Kepala Desa sehingga penilaian masih bersifat subyektif. Wilayah penelitian masih terbatas untuk Kabupaten Jember. Penelitian lanjutan disarankan dilakukan dengan data yang lebih akurat, dengan wilayah Kabupaten yang lebih luas dan berbeda secara geografis, budaya maupun ekonomi, sehingga didapat hasil yang mungkin lebih baik dan berbeda.



SUMMARY

At the era of Regional Autonomy, the development activities and the government services have to be closer to the communities, which in turn will motivate people to be the actors of development. The active role of community has to be more concrete and jointly determines the direction of development conducted at the region pursuant to the need. In order to be able to give a bigger role in executing the development, the quality of human resources has to be improved. Human resources constitutes a determinant key for the success in the implementation of Regional Autonomy (Hasibuan and Sutarno, 2002:4); (Mursinto, 2004:257-258); (Kaho, 1997:60).

Commencing from the enactment of Regional Autonomous Law No. 22 The Year 1999 on Regional Administration which is then revised by Law No. 32 The Year 2004 on Regional Administration admitting the autonomy owned by the village. By virtue of this law, it looks more obvious that the roles and responsibilities of the Chief of the Village as the highest leader at the village level become bigger in bringing the implementation of village development into a success. The success of development of the village will depend largely on the skill and performance of the Chief of the Village in carrying out his tasks pursuant to the responsibilities given to him (Mangkunegara, 2004:67).

This research will prove the influence of individual characteristics, motivation and organizational climate upon the work satisfaction and performance of the Village Chiefs. Whereas the aims of this research are as follows: (1) To test and analyze the influence of individual characteristics upon the work satisfaction of the Village Chiefs; (2) To test and analyze the influence of motivation upon the work satisfaction of the Village Chiefs; (3) To test and analyze the influence of organizational climate upon the work satisfaction of the Village Chiefs; (4) To test and analyze the influence of individual characteristics upon the work performance of the Village Chiefs; (5) To test and analyze the influence of motivation upon the work performance of the Village Chiefs; (6) To test and analyze the influence of organizational climate upon the work performance of the Village Chiefs; (7) To test and analyze the influence of work satisfaction upon the work performance of the Village Chiefs.

Population in this research covers the whole villages at the Regency of Jember led by the Village Chiefs in 225 villages. The samples are taken by using the Simple Random Sampling Technic and the procedure of its selection is conducted by a lot. This research uses the samples taken in 107 villages. The Data Analysis applied in this research is the Structural Equation Modeling (SEM), assisted by a computer software program of AMOS 6.

Outputs obtained from the research and discussion on the available data are in the forms of 'theoretical and empirical findings' as follows:

1. The theoretical finding that the organizational climate established under the dimensions of decision making, warmth, risk, openness, reward, and structure adopted from the Research by Downey et al

(1974) is suitable to be applied as predictor for the variables of work satisfaction and work performance.

2. The theoretical finding that the variable of motivation gives the influence to the work performance through the intermediary variable, namely the work performance, is suitable. This theoretical finding supports the theory presented by Luthans (1992:147).
3. The empirical theory in this study that the exogenous construct of the individual characteristic variables do not have significant influences upon the work satisfaction and the work performance. Thus, the first and the fourth hypotheses are not proven and therefore rejected.
4. The empirical findings on exogenous construct of motivation do not have direct and significant influences upon the variables of work performance. However, the influence of motivation variables upon the work performance have to pass through the intermediary variable, namely the work satisfaction. Thus, these empirical findings reveal that the fifth hypothesis is not proven and rejected.

There are some limitations in this research; and among others are the limitation of theoretical supports and outputs of the previous research, namely the research on individual characteristics related to the work satisfaction and the work performance is still very limited. Also, the research related to the Village Autonomy, particularly the one related to the Village Chiefs observed from the view of Human Resources Management is not yet available. The work performance is still measured or assessed by the work partner, namely BPD (Village Consultative Board) whose existence in general is still not in good harmony with the Village Chiefs, so that the assessment is still in subjective nature.

The research is conducted still limited for the Regency of Jember. Further research is suggested to be carried out with more accurate data, with the Regency of larger territories which are geographically, culturally and economically different, so that the better and various outputs might be obtained.