

ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR PEMERINTAH DESA DI KAMPUNG TOBATI, KAMPUNG TOHIMA SOROMA, KAMPUNG NAFRI, DAN KAMPUNG ENGGROS

Yasir Attamimi, Ramasoyan Arung Lamba, Andarias Kuddy

Universitas Cenderawasih Jayapura, Indonesia

Email: yasir.attamimi@feb.uncen.ac.id, ramasoyan.arunglamba@feb.uncen.ac.id,
anda.kuddy@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih adanya aparatur pemerintah kampung yang dinilai kurang responsif dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat di Kampung. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh penulis kepada beberapa Masyarakat setempat, dinilai masih rendahnya produktivitas kerja aparatur yang terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut: (1). Masih adanya aparatur pemerintah Kampung yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh kepala Kampung sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan sehingga berdampak pada pelaksanaan pemberian pelayanan kepada masyarakat; (2). Masih adanya aparatur pemerintah Kampung yang tidak dapat memanfaatkan waktu serta memenuhi target yang telah ditentukan sehingga menyebabkan bertumpuknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh aparatur pemerintah Kampung. Contohnya: Dalam pengerjaan APBDes (APBK) yang disimpan dan ditumpuk, tidak diselesaikan sesuai dengan perintah atasan, hal ini menyebabkan pekerjaan yang lainnya menjadi terhambat. Oleh karenanya, unsur profesionalisme dari aparatur pemerintah kampung dalam memberikan pelayanan publik secara prima menjadi suatu kewajiban. Profesionalisme disini lebih menekan kepada kemampuan, keterampilan dan keahlian aparatur pemerintah dalam memberikan pelayanan publik yang responsif, transparansi, produktivitas dan efisien. Aparatur pemerintah Kampung selalu dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik, cepat, dan efektif serta efisien kepada masyarakat. Tentu hal tersebut akan tercermin melalui kinerja Aparatur itu sendiri. Dengan demikian, Kinerja dari Aparatur Pemerintah Kampung merupakan fokus dalam penelitian ini, dengan studi dilakukan Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Enggros.

Kata Kunci: kepemimpinan; motivasi; disiplin kerja, dan kinerja aparatur kampung

Abstract

This research is motivated by the existence of village government officials who are considered less responsive in carrying out service tasks to the community in the village. Based on the results of observations made by the author to several local communities, it is considered that the work productivity of the apparatus is still

low, which can be seen from the following indicators: (1). There are still village government officials who cannot complete the work given by the village head in accordance with the predetermined time target so that it has an impact on the implementation of providing services to the community; (2). There are still village government officials who cannot take advantage of the time and meet the predetermined targets, causing a pile of work to be completed by the village government officials. For example: In working on the APBDes (APBK) which is stored and piled up, it is not completed according to the superior's orders, this causes other work to be hampered. Therefore, the professionalism of the village government apparatus in providing excellent public services is an obligation. Professionalism here puts more emphasis on the ability, skills and expertise of government officials in providing responsive, transparent, productive and efficient public services. Village government officials are always required to provide good, fast, effective and efficient service to the community. Of course this will be reflected through the performance of the apparatus itself. Thus, the performance of the village government apparatus is the focus of this research, with studies conducted in Tobati Village, Tohima Soroma Village, Nafri Village, and Enggros Village.

Keywords: leadership; motivation; work discipline, and village apparatus performance

Pendahuluan

Pembangunan dipedesaan/perkampungan diperlukan untuk memperkuat kerangka pembangunan Nasional. Berhasilnya pembangunan yang dilaksanakan di Desa/Kampung tentu harus mendapat dukungan yang kuat dari pemerintah Kampung dan masyarakat. Aparatur Pemerintah Kampung sebagai pelayan masyarakat, harus memiliki kemampuan yang optimal yang dapat mendukung kegiatan penyelenggaraan pemerintahan Kampung dan pembangunan. Kemampuan optimal tersebut dapat dicerminkan dari peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur Pemerintah Kampung dalam melaksanakan tugas pelayanannya kepada masyarakat di Kampung. Hal ini menegaskan bahwa aparat pemerintah kampung merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan pemerintahan yang ada di Kampung.

Dalam berbagai literatur Manajemen SDM, maka untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh aparatur guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien, guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Faktor yang paling menarik dikaji atau diteliti dari variabel kinerja adalah kepemimpinan. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung dari pemimpin. Robbins (2006) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan

kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan. Di samping itu, pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karenanya, bagi suatu organisasi, kepemimpinan diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dari keberhasilan atau kegagalan organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi yang senantiasa dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Sebagaimana diuraikan (Wahjosumidjo, 1993), kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, selain itu bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap karyawan, kolega, maupun pimpinan itu sendiri.

Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para aparatur pun akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi faktor yang menarik untuk dikaji dalam konteks organisasi/birokrasi publik. Pada birokrasi publik pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Selain faktor kepemimpinan, salah satu aspek penting dalam organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para aparatur agar tetap gigih dan giat dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga produktifitas kerja, yaitu dengan memberikan motivasi (daya perangsang) bagi para aparatur supaya kegairahan bekerja para aparatur tidak menurun. Kegairahan para pekerja/ aparatur tersebut sangat dibutuhkan suatu organisasi karena dengan semangat yang tinggi para aparatur dapat bekerja dengan segala daya dan upaya yang mereka miliki (tidak setengah-setengah), sehingga produktifitasnya maksimal dan memungkinkan terwujudnya tingkat kinerja dan tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Menurut Reksohadiprodjo dan (Sukanto & Handoko, 2000), motivasi merupakan sebuah upaya mendorong dan mengarahkan para aparatur pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha, sehingga keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Batasan tersebut mengandung makna bahwa motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, sehingga tercipta semangat atau dorongan kerja (As'ad, 2002). Dengan demikian, demi tercapainya tujuan organisasi, aparatur memerlukan motivasi kerja yang tinggi untuk bekerja lebih rajin dan giat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah aparatur tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Disamping itu, untuk mampu menciptakan aparatur yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah disiplin kerja. Menurut [Ravianto \(1985\)](#) dalam buku *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, disiplin kerja merupakan ketaatan untuk melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar. Kedisiplinan kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua aparatur yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pandangan [\(Hasibuan, 2019\)](#) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Alasan dari hal ini karena semakin baik disiplin aparatur maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Di samping itu, melalui kedisiplinan yang baik maka dapat tercermin besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, aparatur, dan masyarakat. Akan tetapi, tanpa adanya disiplin aparatur yang baik, maka sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Hal ini memperlihatkan bahwa hubungan disiplin dan kinerja merupakan suatu hal yang sinergi.

Bukti empiris oleh [Setiyawan dan Waridin \(2006\)](#) serta [\(Aritonang, 2005\)](#) telah mempertegas bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja harus dimiliki setiap aparatur dan harus dibudayakan di kalangan aparatur, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap organisasi.

Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, Dan Kampung Enggros. Alasan peneliti memilih lokasi atau wilayah tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa keempat kampung tersebut merupakan yang terbilang lokasinya mudah diakses oleh peneliti saat ini. Adapun pertimbangan lain bahwa keempat kampung tersebut merupakan salah satu wilayah kampung yang saat ini sedang mendapat prioritas pembangunan oleh Pemerintah Kota Jayapura. Sebagai contoh telah dibukanya akses jalan Ring Road dan Jembatan Youtefa di Wilayah Kampung Enggros, menjadikan perkembangan roda perekonomian masyarakat kian menjadi pesat, terutama bagi masyarakat asli Port Numbay di wilayah tersebut, yang juga harusnya dibarengi dengan peningkatan kualitas kerja pemerintah dalam menjalankan roda pemerintahan di Kampung. Melihat hal tersebut, sudah menjadi patut tuntutan terhadap kinerja optimal oleh aparatur pemerintah di masing-masing kampung, terutama dalam memastikan kesejahteraan masyarakat kampung untuk dapat terlayani dari sisi pembangunan dan pemberdayaan masyarakat itu sendiri.

Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory), di mana penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis (Sugiono, 2005). Pendekatan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dan model penelitian ini adalah model penelitian survei dengan menggunakan instrument kuisioner. Metode penelitian survei dilakukan untuk mendapatkan data opini individu responden (Hartono, 2004).

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pemerintahan Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros bertempat pada wilayah Kota Jayapura.

3. Populasi dan Sampel Penelitian

1) Populasi

(Sugiyono, 2005), populasi adalah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi atau satuan analisis dalam penelitian ini adalah sebagian aparatur pemerintah di empat (4) Kampung dengan jumlah aparatur sebanyak 120 orang. Dengan karakteristik dari populasi terdiri dari : Aparat Kampung dan lembaga adat Tobati berjumlah 20 orang, Aparat Kampung dan lembaga adat Tohima Soroma berjumlah 20 orang, Aparat Kampung dan lembaga adat Enggros berjumlah 20 orang, Aparat Kampung dan lembaga adat Nafri berjumlah 20 orang, Perwakilan unit Pendidikan dan Kesehatan di Kampung Tobati 10 orang, Perwakilan unit Pendidikan dan Kesehatan di Kampung Nafri 10 orang, Perwakilan unit Pendidikan dan Kesehatan di Kampung Enggros 10 orang, Perwakilan unit Pendidikan dan Kesehatan di Kampung Tohima Soroma 10 orang.

2) Sampel

(Sugiyono, 2005), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan sampel dilakukan dengan teknik “probability sampling” yaitu teknik penarikan yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dengan menggunakan teknik “ proportionate stratified random sampling”. Untuk menetapkan besarnya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini, digunakan formula menurut Kerlinger dan Pedhazun (1978) dalam Patton, Q.M (1980:242) sebagai berikut :

$$n = \frac{NZ^2 p (1 - p)}{Nd^2 + Z^2 \cdot p (1 - p)}$$

Keterangan :

N = Ukuran Sampel

N = Populasi

Z = Nilai Normal Variabel (1,96) pada tingkat reliabilitas 0,95

P = Besarnya kemungkinan proporsi (0,50)

d = Kesalahan Pengambilan Sampel (0,10 pada kondisi 3)

Dari jumlah populasi sebanyak 120 orang, maka dengan menggunakan rumus diatas diperoleh besarnya sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{120(1,96)^2 \cdot 0,5(1 - 0,5)}{120(0,1)^2 + (1,96)^2(0,5)(1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{120(3,8416) \cdot (0,25)}{120(0,01) + (3,8416)(0,25)}$$

$$n = \frac{115.248}{2.1604}$$

$$n = 53,34 \text{ dibulatkan menjadi } 54 \text{ sampel}$$

Dengan demikian sampel untuk keseluruhan populasi yang ada pada empat kampung sebagai objek penelitian berjumlah 54 orang.

3) Sumber Data

Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dengan demikian, data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui hasil kuesioner. Sedangkan data sekunder yaitu data dari pihak internal Kantor Pemerintahan Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. berupa dokumen-dokumen yang digunakan untuk mendukung penelitian ini.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Karakteristik Responden

Pada sub bab ini penulis akan mendeskripsikan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner terhadap responden, data karakteristik responden ter-sebut terbagi menjadi beberapa karakteristik, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan

terakhir, dan lama waktu bekerja. Pendeskripsian dari masing-masing karakteristik disajikan di bawah ini :

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Table 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	36	66,67
2	Perempuan	18	33,33
	Total	54	100%

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki dengan total prosentase 66,67% lebih banyak dari responden jenis kelamin perempuan dengan total prosentase 33,33% dari total responden. Dengan demikian kelompok responden dengan jenis kelamin laki-laki merupakan kelompok yang dominan terlibat dalam penelitian ini.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia, dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini.

Table 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (th)	Frekuensi	Persentase (%)
20-30	11	20.38
31-40	16	29.62
41-50	19	35.19
>50	8	14.81
Total	54	100%

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berpartisipasi berdasarkan usia antara 20 sampai 30 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau 20,38%, berusia antara 31 sampai 40 tahun sebanyak 16 orang atau 29,62%, berusia antara 41 sampai 50 tahun sebanyak 19 orang atau 35,19%, dan berusia di atas 50 tahun sebanyak 8 orang atau 14,81%, sehingga dapat dikatakan bahwa responden berdasarkan usia yang lebih banyak berpartisipasi dalam penelitian ini adalah responden berusia antara 41 sampai 50 tahun.

4. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui frekuensi jawaban responden dari hasil kuisioner yang telah di distribusikan melalui empat variable yaitu kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja aparatur. Analisa ini bersifat memberi makna secara deskriptif dan kecenderungan yang timbul

mengenai variable penelitian sesuai dengan hasil dari data lapangan (field data) tanpa menarik suatu kesimpulan yang berarti. Dalam hal ini dasar interprestasi skor tanggapan responden tentang variable penelitian.

Table 3
Dasar Interprestasi Skor Item Dalam Variable Penelitian

No	Nilai skor (NS)	Interprestasi
1	0 < NS < 1	Berada pada daerah sangat tidak baik
2	1 < NS < 2	Berada pada tidak baik
3	2 < NS < 3	Berada pada daerah tengah-tengah
4	3 < NS < 4	Berada pada daerah baik
5	4 < NS < 5	Berada pada daerah sangat baik

Sumber: Arikunto, 2002

Gambaran karateristik jawaban responden terhadap masing-masing variabel di tinjau dari rata-rata. Pengukuran dari setiap item dari masing-masing variabel menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai dengan 5.

5. Variabel Kepeimpinan (X1)

Pengukuran terhadap variabel kepemimpinan menggunakan 2 indikator, yaitu kepemimpinan konsideration (9 item pernyataan) dan kepemimpinan initiating structure (9 item pernyataan). Kedua indikator tersebut secara keselu-ruhan diuraikan dalam 18 item pernyataan dalam kuisisioner. Distribusi frekuensi variabel-bariabel kepemimpinan disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan (X1)

VARIABEL	ITEM	JAWABAN RESPONDEN										MEAN
		STS		TS		CS		S		SS		
		f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0	0.0	6	11.1	24	44.4	24	44.4	0	0.0	3.33
	X1.2	0	0.0	9	16.7	18	33.3	25	46.3	2	3.7	3.37
	X1.3	0	0.0	9	16.7	18	33.3	25	46.6	2	3.7	3.37
	X1.4	0	0.0	0	0.0	4	7.4	50	92.6	0	0.0	3.92
	X1.5	0	0.0	0	0.0	13	24.1	31	57.4	10	18.5	3.94
	X1.6	0	0.0	6	11.1	24	44.4	24	44.4	0	0.0	3.33
	X1.7	2	3.7	6	11.1	21	38.9	23	42.6	2	3.7	3.31
	X1.8	0	0.0	0	0.0	12	22.2	32	59.3	10	18.5	3.96
	X1.9	0	0.0	0	0.0	12	22.2	32	59.3	10	18.5	3.96
	X1.10	0	0.0	2	3.7	17	31.5	31	57.4	4	7.4	3.68
	X1.11	0	0.0	2	3.7	15	27.8	31	57.4	6	11.1	3.75
	X1.12	0	0.0	4	7.4	15	27.8	31	57.4	4	7.4	3.64
	X1.13	0	0.0	2	3.7	17	31.5	31	57.4	4	7.4	3.68
	X1.14	0	0.0	9	16.7	18	33.3	25	46.3	2	3.7	3.37
	X1.15	0	0.0	0	0.0	4	7.4	34	63.0	14	29.6	4.22
	X1.16	0	0.0	0	0.0	4	7.4	36	66.7	14	29.6	4.18
	X1.17	0	0.0	2	3.7	15	27.8	31	57.4	6	11.1	3.75
	X1.18	0	0.0	0	0.0	12	22.2	32	59.3	10	18.5	3.96

MEAN INDIKATOR VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1) 3.70

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 54 responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan (X₁) berada pada daerah yang baik dengan rata-rata skor (mean) 3,70%. Item Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah (X_{1.15}) dengan rata-rata skor 4,22%. Sedangkan item indikator pertanyaan yang memperoleh respon terendah adalah item indikator X_{1.7} dengan rata-rata skor 3,31%. Pada umumnya, responden cenderung memilih opsi jawaban 4 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju mengenai pencapaian kriteria-kriteria kepemimpinan dalam organisasi, meskipun terdapat sejumlah besar responden yang menunjukkan keraguan mereka bahwa pencapaian kriteria kepemimpinan dalam organisasi telah sepenuhnya tercapai.

6. Variabel Motivasi (X2)

Pengukuran terhadap variabel-variabel motivasi menggunakan dua indikator, yaitu variabel Hygiene/ekstrinsik (10 item pernyataan) dan variabel motivator/intrinsik (6 item pernyataan). Kedua indikator tersebut keseluruhan diuraikan ke dalam 16 item pernyataan dalam kuisisioner. Distribusi frekuensi variabel-variabel motivasi disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X2)

INDIKATOR	ITEM	JAWABAN RESPONDEN										MEAN
		STS		TS		CS		S		SS		
		f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
MOTIVASI (X2)	X2.1	0	0.0	3	5.6	7	13.0	38	70.4	6	11.1	3.87
	X2.2	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.3	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.4	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.5	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.6	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.7	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.8	0	0.0	6	11.1	24	44.4	24	44.4	0	0.0	3.33
	X2.9	2	3.7	6	11.1	21	38.9	23	42.6	2	3.7	3.31
	X2.10	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.11	0	0.0	0	0.0	0	0.0	38	70.4	16	29.6	4.29
	X2.12	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
	X2.13	0	0.0	0	0.0	7	13.0	40	74.1	7	13.0	4.00
	X2.14	0	0.0	0	0.0	2	3.7	38	70.4	14	25.9	4.22
	X2.15	0	0.0	0	0.0	7	13.0	40	74.1	7	13.0	4.00
	X2.16	0	0.0	2	3.7	6	11.1	40	74.1	6	11.1	3.92
MEAN INDIKATOR VARIABEL MOTIVASI (X1)											3.89	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap variabel variabel motivasi (X2) berada pada daerah yang baik dengan rata-rata skor (mean) di atas 3,89%. Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah variabel (X2.11) dengan rata-rata skor 4,29%. Selanjutnya dari item indikator pertanyaan yang memperoleh respon yang paling terendah adalah X2.9 dengan rata-rata skor 3.31%. Pada umumnya, responden cenderung memilih opsi jawaban 4 yang termasuk dalam kategori setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden cenderung setuju mengenai pencapaian kriteria-kriteria motivasi dalam organisasi, meskipun terdapat sejumlah besar responden yang menunjukkan keraguan mereka bahwa pencapaian kriteria motivasi dalam organisasi.

7. Variabel Disiplin Kerja (X3)

Pengukuran terhadap variabel Disiplin Kerja menggunakan 5 indikator dan kelima indikator tersebut secara keseluruhan dapat diuraikan dalam 5 item pernyataan dalam kuisioner. Distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X3)

INDIKATOR	ITEM	JAWABAN RESPONDEN										MEAN
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
DISIPLIN	X3.1	0	0.0	0	0.0	15	27.8	21	38.9	18	33.3	4.05
	X3.2	0	0.0	0	0.0	2	3.7	42	77.8	10	18.5	4.14
	X3.3	0	0.0	15	27.8	5	9.3	20	37.0	14	25.9	3.61
	X3.4	0	0.0	15	27.8	1	1.9	27	50.0	11	20.4	3.35
	X3.5	0	0.0	0	0.0	15	27.8	12	22.2	27	50.0	4.22
MEAN INDIKATOR DISIPLIN X3											3.87	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 orang responden yang diteliti secara umum persepsi responden terhadap variabel variabel disiplin (X3) berada pada daerah yang baik dengan rata-rata skor (mean) di atas 3,87%. Indikator yang memperoleh respon yang paling tinggi adalah item indikator (X3.5) dengan rata-rata skor 4,22%. Hal ini menunjukkan sejumlah besar responden berpendapat bahwa mereka senantiasa menaati aturan yang ada dalam organisasi. Selanjutnya dari item indikator pertanyaan yang memperoleh respon yang terendah adalah X3.4 dengan rata-rata skor yaitu 3.35%. Indikator ini menggambarkan pendapat sejumlah responden terkait jarak tempat kerja dalam mempengaruhi ketepatan waktu ke kantor.

8. Variabel Kinerja Aparatur (Y)

Pengukuran terhadap variabel kinerja aparatur menggunakan 6 indikator yaitu, Quantity of Work (1 item pernyataan), Quality of Work (1 item pernyataan), Timeliness (1 item pernyataan), Cost effectiveness (1 item pernyataan), Need for

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros

supervision (1 item pernyataan), dan Interpersonal Impact (2 item pernyataan). Keenam indikator tersebut secara keseluruhan di uraikan dalam 6 item pernyataan dalam kuisioner. Distribusi frekuensi variabel kinerja aparatur disajikan dalam tabel berikut ini :

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

INDIKATOR	ITEM	JAWABAN RESPONDEN										MEAN
		STS		TS		CS		S		SS		
		F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
KINERJA	y.1	0	0.0	2	3.7	9	16.7	38	70.4	5	9.3	3.85
	y.2	2	3.7	4	7.4	7	13.0	35	64.8	6	11.1	3.72
	y.3	0	0.0	0	0.0	2	3.7	42	77.8	10	18.5	4.14
	y.4	0	0.0	0	0.0	6	11.1	43	79.6	5	9.3	3.98
	y.5	0	0.0	6	11.1	26	48.1	22	40.7	0	0.0	3.29
	y.6	0	0.0	15	27.8	5	9.3	20	37.0	14	25.9	3.61
MEAN INDIKATOR KINERJA Y											3.76	

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 54 orang responden yang diteliti, secara umum persepsi responden terhadap variabel kinerja (Y) berada pada daerah baik dengan rata-rata skor (mean) 3.76%. Hal ini menunjukkan rata-rata seluruh aparatur berusaha untuk mencapai kinerja yang terbaik. Selanjutnya indikator yang memperoleh respon paling tinggi adalah Timeliness (Y3) dengan rata-rata skor 4.14%. Hal ini menunjukkan responden dalam melakukan pekerjaannya berusaha untuk mencapai kinerja terbaik secara tepat waktu. Selanjutnya dari item indikator pertanyaan yang memperoleh respon paling rendah adalah Interpersonal Impact (Y5), dengan rata-rata skor 3.29%. Indikator tersebut menggambarkan pendapat dari sejumlah aparatur terkait kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya bimbingan atau campur tangan dari pimpinan/atasan.

9. Hasil Uji Validitas

Validitasi instrumen adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkap-kan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitasi instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Menurut [Ghozali \(2005\)](#), valid tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi product moment pearson dengan level signifikansi 5% (0.05) dengan nilai kritisnya. Suatu item dinyatakan valid jika indeks korelasi product moment pearson's (r) $\geq 0,3$ pada taraf signifikansi (α)=5% [Ghozali \(2005\)](#). Berikut hasil pengujian validasi instrumen dengan menggunakan bantuan software SPSS 17:

Tabel 8
Uji Validasi item Pertanyaan Kuisisioner

Variabel	Item	Korelasi (r)	Probabilitas (ρ)	Keterangan
Variabel Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.648	0,000	Valid
	X1.2	0.430	0,001	Valid
	X1.3	0.532	0,000	Valid
	X1.4	0.524	0,000	Valid
	X1.5	0.818	0,000	Valid
	X1.6	0.644	0,000	Valid
	X1.7	0.736	0,000	Valid
	X1.8	0.867	0,000	Valid
	X1.9	0.857	0,000	Valid
	X1.10	0.733	0,000	Valid
	X1.11	0.743	0,000	Valid
	X1.12	0.650	0,000	Valid
	X1.13	0.733	0,000	Valid
	X1.14	0.532	0,000	Valid
	X1.15	0.642	0,000	Valid
	X1.16	0.607	0,000	Valid
	X1.17	0.743	0,000	Valid
	X1.18	0.846	0,000	Valid
Variabel Motivasi (X2)	X2.1	0.874	0,000	Valid
	X2.2	0.936	0,000	Valid
	X2.3	0.948	0,000	Valid
	X2.4	0.925	0,000	Valid
	X2.5	0.921	0,000	Valid
	X2.6	0.933	0,000	Valid
	X2.7	0.903	0,000	Valid
	X2.8	0.404	0,002	Valid
	X2.9	0.518	0,000	Valid
	X2.10	0.959	0,000	Valid
	X2.11	0.610	0,000	Valid
	X2.12	0.887	0,000	Valid
	X2.13	0.654	0,000	Valid
	X2.14	0.743	0,000	Valid
	X2.15	0.654	0,000	Valid
	X2.16	0.896	0,000	Valid
Variabel Disiplin (X3)	X3.1	0.880	0,000	Valid
	X3.2	0.475	0,000	Valid
	X3.3	0.942	0,000	Valid
	X3.4	0.974	0,000	Valid
	X3.5	0.939	0,000	Valid
Variabel Kinerja (Y)	y.1	0.549	0,000	Valid
	y.2	0.682	0,000	Valid
	y.3	0.557	0,000	Valid
	y.4	0.682	0,000	Valid
	y.5	0.464	0,000	Valid
	y.6	0.501	0,000	Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 7.8 di atas, dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan mempunyai nilai korelasi (r) lebih besar dari 0.3 dan nilai probabilitas (p) kurang dari (α)=5% (0.05). Oleh karenanya, dapat disimpulkan bahwa setiap item pertanyaan adalah valid. Hal ini dapat dijadikan acuan dasar bahwa setiap item pertanyaan dan pernyataan dalam kuisioner benar-benar membuktikan variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti telah sesuai dengan kondisi lapangan.

10. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban seseorang (responden) konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik.

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach. Instrumen dapat dikatakan andal (reliable) bila memiliki koefisien Alpha Cronbach lebih dari 0.6. Berikut hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan menggunakan bantuan software SPSS 17.0 yang ditunjukkan tabel sebagai berikut :

Tabel 9
Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Variabel Kepemimpinan (X1)	0.928	Reliabel
Variabel Motivasi (X2)	0.959	Reliabel
Variabel Disiplin Kerja(X3)	0.895	Reliabel
Kinerja Aparatur (Y)	0.798	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 9, terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai α lebih besar dari 0.6. Hal ini menjelaskan bahwa seluruh item pertanyaan adalah reliabel. Artinya bahwa dalam setiap item pertanyaan dan pernyataan pada kuisioner penelitian benar-benar terjadi dan dialami oleh responden di lapangan.

11. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi model regresi meliputi uji asumsi normalitas, non multikoli-nieritas, dan hetereroskedastisitas. Uraian dari pengujian asumsi model regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji Normalitas

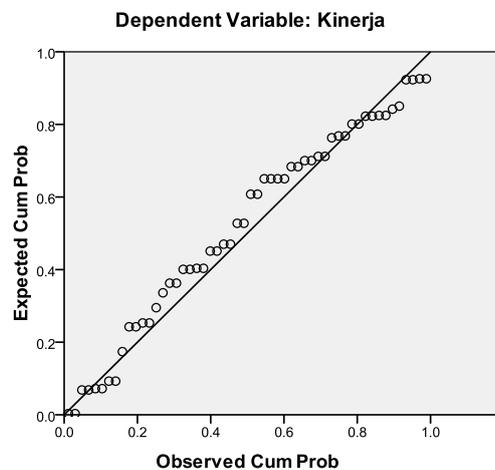
Model regresi dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika residual yang disebabkan oleh model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, mempunyai residual berdistribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat

dari grafik normal probability plot dimana dasar pengambilan keputusan normalitas adalah :

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini akan dikemukakan grafik Normal P-Plot hasil analisis yang telah dilakukan dengan SPSS 17 for Windows :

Gambar 1
Grafik Normal P-Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan hasil pengujian normalitas seperti yang terlihat pada gambar di atas, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa residual dari model regresi yang digunakan memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai $VIF > 10$, maka menunjukkan adanya multikolinieritas. Namun apabila sebaliknya dimana $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinieritas (non multikolinieritas).

Tabel 10
Uji Asumsi Non Multikolinieritas

Variabel Independen	VIF	Keterangan
Variabel Kepemimpinan (X1)	1.908	Non Multikolinier
Variabel Motivasi (X2)	1.909	Non Multikolinier
Variabel Disiplin Kerja(X3)	1.017	Non Multikolinier

(sumber : Data Primer diolah, 2021)

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros

Dari hasil perhitungan yang ada pada Tabel 7.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai VIF yang tidak lebih dari 10 (nilai $VIF < 10$), maka asumsi tidak terjadi multikolinieritas telah terpenuhi.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Pengujian untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, yaitu uji Durbin-Watson pada Tabel 13.

Tabel 11
Hasil Uji Autokorelasi

dl	du	4-du	4-dl	d-w	Keterangan
1,4464	1,6800	2,3200	2,5536	2,185	Non Autokorelasi

(Sumber : Data Primer diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa nilai $d-w$ adalah lebih besar dari batas atas du dan kurang dari $4-du$ ($du < dw < 4-du$), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

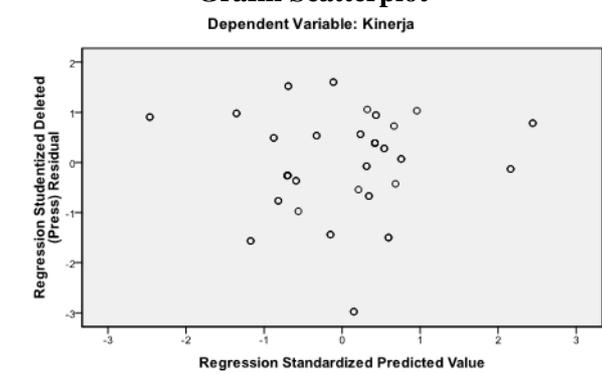
d) Uji Heterokedastisitas

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah di dalam model regresi ada atau tidak korelasi antar variabel independen dengan variabel pengganggu. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan, melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah terprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dapat diketahui dari scatterplot. Menurut Ghozali (2001) dalam Jurnal Aplikasi Manajemen (2004:403) disebutkan, bahwa untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika ada pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Adapun grafik Scatterplot hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

Gambar 2
Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

12. Pembuktian Hipotesis

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Aparatur (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan software SPSS 17.0 didapatkan ringkasan seperti pada Tabel 12 berikut ini:

Tabel 12
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi β	t_{hitung}	Probabilitas	Ket
KEPEMIMPINAN (X1)	0.275	4.851	0.000	Signifikan
MOTIVASI (X2)	0.099	2.295	0,026	Signifikan
DISIPLIN (X3)	0.245	4.259	0.000	Signifikan
R	= 0.794			
Adj. R Square	= 0.651			
F-Hitung	= 15.510			
F-Tabel	= 2.79			
Sig (α)	= 0.05(%)			
T-Tabel	= 2.00			

(sumber : Data Primer diolah, 2021)

Hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan dapat dijelaskan sebagai berikut :

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros

a) Nilai R (koefisien korelasi berganda)

Korelasi merupakan bagian dari regresi yang perlu diperhatikan. Koefisien korelasi merupakan ukuran kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan nilai $R = 0.794$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel bebas berupa variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat berupa variabel Kinerja Aparatur (Y). Nilai positif menunjukkan, jika variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin (X3) meningkat, maka variabel Kinerja Aparatur (Y) juga akan meningkat (korelasi positif).

b) Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Nilai adjusted R square digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel-variabel bebas secara serempak (bersama-sama) dalam menjelaskan variabel terikat yang diterangkan oleh pengaruh linier variabel bebas. Pada Tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai R^2 sebesar 0.651. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 65.1% variasi Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel bebas (variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin) secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 34.9% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar model.

c) Persamaan regresi yang dihasilkan dari hasil analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.690 + 0.275(X1) + 0.099(X2) + 0.245(X3) + \varepsilon$$

Dimana:

Y : Kinerja Aparatur

X1: Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin

1) Nilai konstanta sebesar 6.690 menunjukkan bahwa jika nilai X1 sampai dengan X3 tidak ada atau sebesar nol, maka nilai variabel Y adalah sebesar 6.690. Hal ini mengandung arti bahwa jika kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) tidak dilakukan, maka kinerja aparatur (Y) akan tetap ada sebesar nilai konstanta sebesar 6.690.

2) $\beta_1 = 0.275$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel Kepemimpinan (X1) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Aparatur (Y) sebesar 0.275. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja aparatur akan semakin meningkat sebesar 0.275 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

3) $\beta_2 = 0.099$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel Motivasi (X2) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Aparatur (Y) sebesar 0.099. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka kinerja aparatur akan semakin meningkat sebesar 0.099 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

4) $\beta_3 = 0.245$

Koefisien regresi ini menunjukkan bahwa apabila terdapat kenaikan 1 poin pada variabel Disiplin (X3) dan variabel yang lain dianggap tetap, maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Aparatur (Y) sebesar 0.245. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja aparatur akan semakin meningkat sebesar 0.245 satuan dengan menganggap variabel bebas yang lain konstan.

13. Hasil Pengujian Hipotesis

Dari proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, baik pengujian model regresi secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F atau ANOVA dan pengujian model regresi parsial dilakukan dengan uji-t, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan Software SPSS 17.0 dapat disimpulkan hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1, menyatakan: semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kampung

Pengujian secara simultan dilakukan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang digunakan dalam model regresi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Semua koefisien variabel independen tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA. Dengan menggunakan bantuan software SPSS 17.0 didapatkan hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 13
Uji Model Regresi Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147.901	3	49.300	15.510	.000 ^a
	Residual	158.932	50	3.179		
	Total	306.833	53			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 13 di atas dijelaskan pengujian hipotesis model regresi secara serentak (simultan) menggunakan uji F. Pada tabel distribusi F,

didapatkan nilai F_{tabel} dengan degrees of freedom (df) $n_1 = 3$ dan $n_2 = 50$ yaitu sebesar 2.79. Jika nilai F hasil penghitungan pada tabel 5.15 dibandingkan dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($15.510 > 2.79$).

Selain itu, pada tabel 7.13 diatas juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000. Jika nilai signifikan sebesar 0,000 dibandingkan $\alpha = 0,05$, maka signifikan lebih kecil dari $\alpha=0,05$. Dari kedua perbandingan tersebut dapat diambil suatu keputusan keputusan H_0 ditolak, sehingga dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y). Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) dapat dibuktikan kebenarannya.

2. Pengujian Hipotesis 2, menyatakan: semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial) akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur Kampung

Pengaruh variabel bebas secara parsial dengan menggunakan uji t dapat dilihat uraian penjelasannya untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- a) Variabel variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pega-wai. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 4.851$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.851 > 2,00$) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin baik penerapan kepemimpinan, akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur (Y).

- b) Variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan variabel motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 2.295$ dengan nilai signifikan sebesar 0,026. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.295 > 2,00$) dengan nilai signifikansi 0,026 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,026 < 0,05$), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan, akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur (Y).

- c) Variabel Disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur

Hasil analisis regresi terhadap hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur. Pengaruh tersebut ditunjukkan dengan melihat nilai $t_{hitung} = 4.259$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4.259

>2,00) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ (0,000 < 0,05), Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya semakin tinggi penerapan disiplin kerja aparatur, akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Aparatur (Y).

3. Pengujian Hipotesis 3, menyatakan: Variabel manakah di antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja aparatur Kampung

Untuk menentukan variabel independen yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y), dapat dilakukan dengan membandingkan nilai unstandardized β antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Aparatur (Y) adalah variabel yang memiliki koefisien unstandardized β yang paling besar. Untuk membandingkan koefisien unstandardized β masing-masing variabel independen ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 14
Ringkasan Hasil Analisis Regresi

No.	Variabel	Koefisien Unstandardized β	Pengaruh
1	Kepemimpinan (X_1)	0,275	Signifikan
2	Motivasi (X_2)	0,099	Signifikan
3	Disiplin Kerja (X_3)	0,245	Signifikan

(Sumber: Data Primer diolah, 2021)

Berdasarkan pada Tabel 14 tersebut, variabel Kepemimpinan (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien unstandardized β yang paling besar. Artinya, variabel Kinerja Aparatur (Y) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1) daripada variabel-variabel lainnya yaitu variabel Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3). Koefisien yang dimiliki oleh variabel kepemimpinan bersifat positif. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan, maka tingkat kinerja aparatur semakin meningkat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian ketiga hipotesis dalam penelitian ini, berikut disajikan secara lengkap pembahasan dari masing-masing hasil pengujian hipotesis tersebut di atas, yaitu sebagai berikut:

1. Semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan), maka kinerja aparatur Kampung semakin meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien model regresi secara simultan yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa hipotesis 1 diterima, karena baik variabel kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel Disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja aparatur Kampung. Pengaruh tersebut bersifat positif. Hal ini menggambarkan bahwa apabila semakin

baik faktor kepemimpinan serta semakin tinggi faktor motivasi dan disiplin kerja yang di terapkan pada Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros secara berasama-sama, maka kinerja dari para aparatur pun akan semakin meningkat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan (Reza, 2010) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari faktor kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks birokrasi, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Suwito (2012) bahwa baik faktor kepemimpinan, motivasi, dan Disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja aparatur.

2. Semakin tinggi kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara sendiri-sendiri (parsial), maka kinerja aparatur Kampung semakin meningkat

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif, artinya semakin tinggi faktor kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja aparatur yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan.

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Kampung

Dari hasil uji linier model menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel. Analisis ini memberikan simpulan bahwa adanya pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan, maka akan semakin tinggi pula kinerja aparatur pada Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. Sebaliknya jika semakin rendah kepemimpinan, akan semakin rendah pula kinerja aparatur pada Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros.

Pada dasarnya kepemimpinan merupakan suatu interaksi dari seorang pemimpin dengan bawahannya. Dalam interaksi tersebut terdapat dua orientasi perilaku pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan, pertama orientasi hubungan (konsiderasi), kedua pada tugas (struktur inisiatif), selain hal tersebut juga perilaku yang mempertimbangkan kondisi situasional. Teori kepemimpinan berasumsi bahwa gaya kepemimpinan oleh seorang manajer dapat dikembangkan dan diperbaiki secara sistematis (Kreitner dan Kinicki, 2005). Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para aparaturnya (Siagian, 2002: 138).

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian (Nugroho, 2014) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja aparatur mpung, dalam hal ini adalah aparatur pada Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Brownell, 1983; Swieringa et al., 1992; Hugo et al., 2009) yang membuktikan bahwa faktor kepemimpinan initiating structure (orientasi tugas) dan consideration (orientasi hubungan manu-sia) memiliki efek positif terhadap dorongan peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, hasil temuan ini juga konsisten dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan Senge (1990) bahwa pengetahuan yang tinggi dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan apabila didukung dengan penerapan kepemimpinan yang baik. Namun, hasil penelitian ini tidak konsisten dengan dengan hasil penelitian oleh Amrul dan Nasir (2002) serta Sumarno (2005) yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak dapat mempengaruhi kinerja manajerial.

b) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Kampung

Dari hasil pengujian hipotesis terbukti bahwa vaiabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur. Adanya pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros, maka hasil kerjanya pun akan semakin meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi kerja aparatur rendah, maka kinerjanya juga akan rendah.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilaningsih (2008) sebagai peneliti terdahulu bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja aparatur. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini juga mendukung penerapan teori yang dikembangkan oleh Herzberg (1959) bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi, aparatur akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah, aparatur tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, ini menandakan bahwa motivasi kerja yang diwakili oleh indikator intrinsik (pencapaian Prestasi, Penghargaan, Promosi (kenaikan pangkat), Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, Pertumbuhan Pribadi, dan Tanggung Jawab) dan ekstrinsik (kebijakan organisasi dan administrasi, kualitas supervisi, kualitas hubungan interpersonal dengan supervisor, bawahaan, maupun rekan kerja, gaji, keamanan kerja, Kehidupan pribadi, Kondisi kerja, dan status) berperan langsung terhadap kinerja karyawan. Artinya, seseorang yang ingin bekerja harus memiliki motivasi tertentu.

Motivasi tersebut merupakan dorongan atau power yang bersumber dalam diri seseorang dalam hal ini untuk menggerakkan jiwa dan jasmaninya untuk melakukan sesuatu, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan seseorang untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Tujuan seseorang bervariasi dan bermacam-macam perilaku untuk mendapatkannya. Pada diri individu atau aparatur memiliki ciri-ciri motivasi yang tidak selamanya sama dalam setiap waktu. Ciri-ciri motivasi tersebut antara lain:

- a) Perbuatan setiap individu tidak hanya memiliki satu tujuan, tetapi ada beberapa tujuan yang berlangsung secara simultan. Misalnya, seseorang yang bekerja dengan sungguh-sungguh tidak hanya senang dengan pekerjaannya, namun juga ingin meraih prestasi, ingin dipuji ataupun mendapatkan gaji yang tinggi untuk memenuhi kebutuhannya.
 - b) Seseorang individu atau karyawan memiliki motivasi yang selalu berubah-ubah atau tidak tetap. Hal ini dikarenakan keinginan manusia setiap saat selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya atau kepentingannya. Misalnya, pada saat tertentu, karyawan menginginkan pimpinan yang baik, pada waktu yang lain menginginkan gaji yang tinggi, atau menginginkan kondisi tempat kerja yang menyenangkan, dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi seseorang sangat dinamis dan gerakannya mengikuti kepentingan individu.
 - c) Setiap individu mempunyai motivasi yang berbeda dalam pekerjaan yang sama pada tempat yang sama. Misalnya, ada yang menginginkan tempat kerja yang menyenangkan, namun ada juga yang menginginkan teman sekerja yang baik, dan sebagainya.
- c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Kampung

Berdasarkan hasil uji linier model menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel. Analisis ini memberikan simpulan bahwa adanya pengaruh langsung dari variabel disiplin secara parsial terhadap kinerja organisasi. Artinya, semakin baik kedisiplinan kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja aparatur pada Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. Sebaliknya jika semakin rendah tingkat kedisiplinan, akan semakin rendah pula kinerja aparatur pada Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh [Waridin \(2006\)](#) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja aparatur kampung pada Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros sangat dominan hubungannya dengan kinerja aparatur. Hal ini menggambarkan bahwa sistem disiplin kerja mempunyai arti yang sangat penting dan mempengaruhi kinerja Aparatur Kampung di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros.

Masalah ini menjadi sangat penting karena disiplin kerja merupakan suatu dorongan atau semangat utama seseorang untuk bekerja. Menerapkan sistem disiplin kerja merupakan masalah yang kompleks karena akan mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja aparatur yang juga akan berdampak pada peningkatan produktifitas kerja.

Disiplin kerja Aparatur di Kampung harusnya dipandang sebagai disiplin kerja yang didorong oleh kesadaran diri, terhadap tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa adanya paksaan dari pimpinan. Sikap untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab merupakan kunci dalam rangka memegang teguh disiplin. Jika aparatur tersebut sadar akan tugas dan tanggung jawabnya dan melakukan apa yang harus dilaksanakan sesuai aturan tata tertib yang berlaku, maka sangat berpengaruh terhadap kinerja aparatur yang bersangkutan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya dan semakin patuh terhadap peraturan atau tata tertib maka diharapkan, akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik.

3. Dominasi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur

Berdasarkan perbandingan nilai unstandardized β yang terbesar, maka variabel kepemimpinan mempunyai nilai koefisien unstandardized β yang terbesar. Oleh karenanya, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa faktor kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja aparatur dibandingkan dengan kedua variabel bebas lainnya. Hal ini menggambarkan bahwa peranan dari penerapan kepemimpinan yang baik dalam organisasi untuk mencapai tujuan cukup dominan. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh [Gibson \(1992\)](#) bahwa kepemimpinan orientasi hubungan antar aparatur dan kepemimpinan berorientasi tugas mempunyai hubungan dan pengaruh dengan peningkatan kualitas kerja dari para aparatur.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Secara simultan (bersama-sama), faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. 2) Secara parsial (sendiri-sendiri), semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif. Artinya, semakin tinggi faktor kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja, maka pengaruh yang diberikan adalah semakin tingginya kinerja yang dihasilkan Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. 3) Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja Aparatur Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros. Hal ini mengandung arti bahwa hendaknya organisasi menitikberatkan pada faktor kepemimpinan dalam rangka peningkatan

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros

kinerja pegawai, karena semakin baik penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh para aparatur, maka tingkat kinerja aparatur semakin meningkat.

BIBLIOGRAFI

- Aritonang, Keke T. (2005). Kompensasi kerja, disiplin kerja guru dan kinerja guru SMP kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4(4), 1–16. [Google Scholar](#)
- Bass, Bernard M., & Avolio, Bruce J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 112–121. [Google Scholar](#)
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Desrtasi Ilmu Manajemen*. [Google Scholar](#)
- Freeman, Robert J., & Shoulders, Craig D. (1999). *Governmental and nonprofit accounting: Theory and practice*. [Google Scholar](#)
- Hartono, Jogiyanto. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman*. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. [Google Scholar](#)
- Manz, Charles C., & Sims, Henry P. (2001). *The new superleadership: Leading others to lead themselves*. berrett-koehler publishers. [Google Scholar](#)
- Nugroho, Agung. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pati*. Universitas Muria Kudus. [Google Scholar](#)
- Reza, Regina Aditya. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa*. Skripsi Banjarnegara: Universitas Dipenogoro Semarang. [Google Scholar](#)
- Samsudin, Sadili. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*” cetakan pertama. Penerbit Pustaka Setia, Bandung. [Google Scholar](#)
- Sekaran, Uma, & Bougie, Roger. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons. [Google Scholar](#)
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Bagian Penerbitan STIE. [Google Scholar](#)
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV Alfa Beta. [Google Scholar](#)
- Sukanto, Reksohadiprojo, & Handoko, T. Hani. (2000). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE. [Google Scholar](#)
- Umar, Husein. (1997). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, cetakan keenam: Mei 2004. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. [Google Scholar](#)

Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kampung Tobati, Kampung Tohima Soroma, Kampung Nafri, dan Kampung Enggros

Veithzal, Rivai, & Sagala, Ella Jauvani. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. [Google Scholar](#)

Wahjosumidjo. (1993). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Yasir Attamimi, Ramasoyan Arung Lamba, Andarias Kuddy (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

