

LAPORAN AKHIR
PENELITIAN INTERNAL DOSEN
Progam Studi Ekonomi pembangunan
Fakultas Ekonomi



ANALISIS KINERJA KARYAWAN PERANGKAT DESA PENERIMA
BEASISWA REKOGNISIS PEMBELAJARAN LAMPAU

Tim Peneliti:

Moh. Mustofa, SE, MM

Moh Saiful Anam, S.E.,M.M

Dicky Andreanto

Ditulis Sesuai Urutan Nama Penulis Pertama dan Gelar

Dibiayai oleh:

Universitas Bojonegoro

Periode 2 Tahun Anggaran 2023/2024

UNIVERSITAS BOJONEGORO

HALAMAN PENGESAHAN

PROPOSAL PENELITIAN PENDANAAN PERGURUAN TINGGI

1. **Judul Penelitian** : Analisis Kinerja Karyawan Perangkat Desa
Penerima Beasiswa Rekognisi Pembelajaran
Lampau
2. **Ketua Peneliti**
 - a. Nama Peneliti : MOH. MUSTOFA, SE, MM
 - b. NIDN : 0727098605
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : Mohtoefa123@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Perencanaan Pembangunan
3. **Anggota Peneliti 1**
 - a. Nama Dosen : Moh Saiful Anam, S.E.,M.M
 - b. NIDN/NIM : 0719119101
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : anamsaiful9119@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Perencanaan Pembangunan
- Anggota Peneliti 2**
 - a. Nama Mahasiswa : Dicky Andreanto
 - b. NIM : 21602011209
 - c. Program Studi : Ekonomi Pembangunan
 - d. E-mail : dickymas02@gmail.com
 - e. Bidang Keilmuan : Perencanaan Pembangunan
4. Jangka Waktu Penelitian :
6. Lokasi Penelitian :
7. Dana Diusulkan :

Bojonegoro, 29 April 2024

Mengetahui,
Ketua LPPM Universitas Bojonegoro

Pengusul,

Laily Agustina Rahmawati, S.Si., M.Sc.
NIDN 07 2108 8601

Moh. Mustofa, SE., MM
NIDN. 0727098605

KATA PENGANTAR

Dipanjatkan puji syukur penulis kepada Allah SWT karena berkat taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan penelitian berjudul “Analisis Kinerja Karyawan Perangkat Desa Penerima Beasiswa Rekognisis Pembelajaran Lampau” Penelitian ini disajikan pokok pembahasan tentang permasalahan-permasalahan BUMDes dan keberhasilan BUMDes melalui Sumber Daya Manusia. Penulis berharap penelitian ini dapat membantu untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam konteks ekonomi. Sehingga penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada LPPM dan Fakultas Ekonomi serta Universitas Bojonegoro. yang telah memberikan kesempatan penelitian Selama penyusunan penelitian.

Bojonegoro,

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori.....	5
2.1.1 Rekognisi Pembelajaran Lampau.....	5
2.2 Kinerja karyawan	6
2.3 Budaya Organisasi	7
2.4 Penelitian Terdahulu	8
2.5 Kerangka Konsep Penelitian.....	11
BAB III : METODE PENELITIAN.....	12
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	12
3.2 Lokasi Penelitian.....	12
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	12
1. Populasi.....	12
2. Sampel	13
3. Teknik Pengambilan Sampel	14
a. Variabel Bebas.....	14
b. Variabel Terikat	14

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data	14
1. Jenis Data	14
2. Sumber Data	14
3.5 Analisis Data	16
1. Uji Instrumen	16
a. Uji Validitas	16
b. Uji Reliabilitas	16
2. Uji Asumsi Klasik	17
a. Uji Normalitas	17
b. Uji Multikolinearitas	17
3. Uji Hipotesis	18
a. Membuat Persamaan garis regresi dengan empat prediktor	18
b. Uji t	18

BAB IV : BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN.....20

4.1 Hasil Analisi Data	20
1. Uji Instrumen	20
a. Uji Validitas	20
b. Uji Reliabilitas	23
2. Uji Asumsi Klasik	24
a. Uji Normalitas	24
b. Uji Multikolinearitas	25
c. Uji heteroskedastisitas	26
3. Uji Hipotesis	27
a. Uji Regresi Linier Berganda	27
b. Uji t	29
4.2 Pembahasan	31
a. Pengaruh Pendidikan RPL terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa	31
b. Pengaruh Budaya Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa	32

c. Pengaruh Pengalaman Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)	33
--	----

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	34
--	-----------

5.1 Kesimpulan	35
----------------------	----

5.2 Saran.....	35
----------------	----

DAFTAR PUSTAKA.....	36
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.4 Operasional Variabel dan Pengukuran.....	15
Tabel 3.4 Nilai Skala Likert	15
Tabel 4.1.1 Uji Validitas Pendidikan RPL.....	20
Tabel 4.1.2 Uji Validitas Budaya Pengalaman Kerja	21
Tabel 4.1.3 Uji Validitas Budaya Organisasi.....	22
Tabel 4.1.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan Perangkat Desa.....	22
Tabel 4.1.5 Hasil Uji Reliabilitas	23
Tabel 4.1.6 One Sample Kolmogoray Smirnov Test	24
Tabel 4.1.7 Hasil Uji Multikolimeritas	26
Tabel 4.1.8 Scatterplot	27
Tabel 4.1.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	28
Tabel 4.1.10 Uji t	30

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja karyawan perangkat desa yang menjadi penerima beasiswa rekognisi pembelajaran lampau di Kabupaten Gayam dan Purwosari. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei dan analisis statistik deskriptif. Sampel penelitian terdiri dari 30 perangkat desa yang dipilih secara acak dari berbagai wilayah di kabupaten tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup pertanyaan tentang pengalaman belajar lampau, penerapan pengetahuan yang diperoleh, dan evaluasi kinerja karyawan. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk merangkum karakteristik sampel, sedangkan analisis komparatif digunakan untuk membandingkan kinerja karyawan sebelum dan setelah menerima beasiswa rekognisi pembelajaran lampau. Hasil analisis menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam kinerja karyawan setelah menerima beasiswa rekognisi pembelajaran lampau, dengan peningkatan rata-rata skor kinerja sebesar 20% ($p < 0.05$). Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja termasuk penerapan pengetahuan baru dalam pekerjaan sehari-hari, peningkatan kepercayaan diri, dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan lampau. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia di level perangkat desa, menyoroti pentingnya investasi dalam pendidikan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik dan pembangunan daerah.

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of village officials who are recipients of past learning recognition scholarships in Gayam and Purwosari Regencies. The research method used is a quantitative approach with survey techniques and descriptive statistical analysis. The research sample consisted of 30 village officials who were randomly selected from various areas in the district. Data is collected through a questionnaire that includes questions about past learning experiences, application of knowledge gained, and evaluation of employee performance. Descriptive statistical analysis was used to summarize sample characteristics, while comparative analysis was used to compare employee performance before and after receiving past learning recognition scholarships. The results of the analysis show a significant increase in employee performance after receiving past learning recognition scholarships, with an average increase in performance scores of 20% ($p < 0.05$). Factors that contribute to increased performance include application of new knowledge in daily work, increased self-confidence, and skills acquired through past education. These findings provide important implications for human resource development at the village level, highlighting the importance of investment in education and employee development to improve the quality of public services and regional development.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Desa adalah unit terkecil dalam struktur geografis dan pemerintahan suatu negara. Di banyak negara, desa merupakan bagian integral dari kehidupan pedesaan yang berperan penting dalam pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya. Latar belakang desa mencakup sejumlah aspek yang relevan untuk pemahaman lebih lanjut tentang peran dan tantangan yang dihadapi oleh desa. Struktural tertinggi dalam Desa dipegang oleh Kepala Desa, sebagai pemimpin kepala desa mempunyai peran penting dalam menentukan kebijakan dan pengelolaan keuangan desa. Sebab maju dan berkembangnya desa tergantung bagaimana pengelolaan keuangan desa tersebut, maka dari itu akuntabilitas pengelolaan keuangan desa harus ditingkatkan agar tidak terjadi penyalahgunaan kekuasaan dan dana desa, sehingga sangat dibutuhkan pengelolaan keuangan secara transparan.

Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan akuntabilitas keuangan di masyarakat setempat. Salah satu kebijakan tersebut adalah kebijakan kepala desa, yang berupaya mendorong transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan di tingkat desa. Profesionalisme dalam pengelolaan keuangan desa, transparansi, dan akuntabilitas merupakan komponen kunci dalam pembangunan dan tata kelola pemerintahan yang baik di tingkat desa.

Desa adalah entitas penting dalam struktur administratif suatu negara, dan kualitas pengelolaan keuangannya dapat berdampak langsung pada kesejahteraan masyarakat desa. Kesejahteraan ekonomi desa secara langsung berkaitan dengan kemampuan pengelolaan keuangan desa. Dana yang dikelola dengan baik dapat digunakan untuk meningkatkan infrastruktur, pelayanan publik, pendidikan, kesehatan, dan berbagai program pembangunan yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan kualitas hidup penduduk desa.

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Definisi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri, tetapi secara umum, kinerja karyawan mencakup evaluasi atas berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur, tingkat kehadiran, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang dibagikan oleh anggota organisasi, yang membentuk pola perilaku yang diharapkan dan membantu mengarahkan tindakan individu dalam organisasi (Schein, 1985). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif dan kuat dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan motivasi (e.g., Robbins & Judge, 2017; Kotter & Heskett, 1992).

Secara umum dapat dikatakan bahwa permasalahan yang ada pada sebuah organisasi atau Perusahaan terdapat pada sumber daya manusia yang dinilai menggunakan kepuasan kerja (job satisfaction). Dengan adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan diharapkan adanya ikatan positif yang dapat memberikan hasil yang optimal. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional positif atau hal yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian kerja berdasarkan pengalaman yang dirasakan (Huseno, 2016). Sedangkan pembelajaran organisasi (organizational learning) dapat diartikan juga sebagai sebuah proses pengelolaan pengalaman yang menyebabkan perubahan dalam keyakinan dan praktik untuk melakukan adaptasi terhadap krisis sekarang atau dimasa depan atau informasi yang didapatkan oleh organisasi untuk diubah dan berpotensi sebagai sebuah rutinitas atau pembelajaran bagi karyawan (Hendri, 2019; Orth & Schuldis, 2021)..

Selain memberikan kesempatan pendidikan yang lebih baik, program RPL Desa juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di desa, termasuk pengurus BUM Desa dan perangkat desa,

serta memperkuat partisipasi masyarakat dalam pembangunan desa yang lebih baik. Program ini berupaya memberikan pengakuan terhadap hasil belajar dari pengalaman kerja atau pendidikan non-formal dan informal.

Kebijakan RPL Desa Kemendesa sejalan dengan peraturan pemerintah yang tercantum dalam Menristekdikti Nomor 26 tahun 2016 tentang penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau. Kampus-kampus yang ditunjuk oleh Kementerian Desa PDTT mendidik perangkat desa dan pengurus BUM Desa untuk meraih gelar sarjana. Pengalaman yang dimiliki individu akan dikonversi menjadi sistem kredit semester (SKS) perkuliahan sehingga mereka hanya perlu menyelesaikan mata kuliah yang tersisa untuk mencapai gelar sarjana.

Setiap desa berkesempatan mendaftarkan empat peserta dalam program yang akan dimulai pada Maret 2022 ini, sehingga total yang mengikut Program RPL Desa Kabupaten Bojonegoro adalah 1.676 kuota. Persyaratan yang harus dipenuhi peserta yaitu lulus SLTA atau sederajat, telah bekerja minimal 5 tahun dan usia 25-50 tahun.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ” Analisis Kinerja Karyawan Perangkat Desa Penerima Beasiswa Rekognisis Pembelajaran Lampau”

1.2 Rumusan Masalah

- i) Apakah Tingkat Pendidikan RPL Berpengaru pada kinerja perangkat desa?
- ii) Apakah Pengalaman kerja Berpengaru pada kinerja perangkat desa?
- iii) Apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pemrangkat desa?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan RPL Berpengaru pada kinerja perangkat desa

b. Untuk mengetahui apakah Pengalaman kerja Berpengaru pada kinerja perangkat desa

c. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh pada kinerja pemrangkat desa

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a) Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi perkembangan ilmu, tentunya ilmu terkait RPL yang akan berpengaruh pada kelembagaan Desa.
- b) Secara praktis penelitian ini mampu memberikan masukan yang bermanfaat bagi Pemerintah Desa dan Pemerintah Kabupaten Bojonegoro untuk saling bersinergi agar lebih meningkatkan lagi tansparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan keuangan desa sehinga semakin meningkatkan pembangunan desa menjadi desa mandiri.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Rekognisi Pembelajaran Lampau

RPL sendiri adalah pengakuan atas capaian pembelajaran seseorang yang diperoleh dari pendidikan formal, nonformal, informal, dan/atau pengalaman kerja sebagai dasar untuk melanjutkan pendidikan formal dan untuk melakukan penyetaraan dengan kualifikasi tertentu (setkab.go.id).

Kementerian Desa PDTT telah meluncurkan program Rekognisi Pembelajaran Lampau Desa (RPL Desa) dengan tujuan memberikan kesempatan kepada perangkat desa, seperti kepala desa, perangkat desa, ketua dan anggota Badan Permusyawaratan Desa, pengelola BUM Desa, pendamping desa, dan pegiat desa lainnya untuk mengejar pendidikan formal hingga tingkat sarjana, S2, dan S3. Gus Menteri Desa Abdul Halim Iskandar meresmikan program ini pada tanggal 3 Maret dan menjadikannya Hari RPL Desa, dengan harapan menjadi wadah bagi mereka untuk membangun dan memberdayakan desa (kemendes.go.id)

Kebijakan RPL Desa Kemendes sejalan dengan peraturan pemerintah yang tercantum dalam Menristekdikti Nomor 26 tahun 2016 tentang penerapan Rekognisi Pembelajaran Lampau. Kampus-kampus yang ditunjuk oleh Kementerian Desa PDTT mendidik perangkat desa dan pengurus BUM Desa untuk meraih gelar sarjana. Pengalaman yang dimiliki individu akan dikonversi menjadi sistem kredit semester (SKS) perkuliahan sehingga mereka hanya perlu menyelesaikan mata kuliah yang tersisa untuk mencapai gelar sarjana (kemendes.go.id)

2.2 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Definisi kinerja karyawan dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan industri, tetapi secara umum, kinerja karyawan mencakup evaluasi atas berbagai aspek kinerja, termasuk produktivitas, kualitas kerja, ketaatan terhadap kebijakan dan prosedur, tingkat kehadiran, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Menurut Garyl Yukl dalam “bidang kepemimpinan dan manajemen”, Yukl menekankan pentingnya kepemimpinan efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurutnya, gaya kepemimpinan yang mendukung, memotivasi, dan memberikan arahan yang jelas dapat membantu mencapai kinerja yang optimal dari karyawan.

Sedangkan menurut Edwin Locke dan Gary Latham Keduanya adalah ahli dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang terkenal dengan penelitian mereka tentang penetapan tujuan. Locke dan Latham menekankan bahwa penetapan tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur adalah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mereka juga menyoroti pentingnya umpan balik dalam mencapai tujuan tersebut

Menurut Dr. Haryono Umar dalam bukunya "Manajemen Keuangan Desa": "Profesionalisme pengelolaan keuangan desa adalah kemampuan dan keterampilan para pengelola keuangan desa dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan memantau kegiatan keuangan desa secara efisien dan efektif, dengan menjunjung tinggi etika dan integritas dalam setiap tindakan."

Definisi kinerja karyawan juga dapat melibatkan evaluasi periodik atau kontinu terhadap pencapaian tujuan, pembaruan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan, serta umpan balik dan pengakuan atas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan memahami dan mengukur kinerja karyawan secara efektif, perusahaan dapat mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan, memberikan penghargaan kepada

karyawan yang unggul, dan mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merujuk pada kumpulan nilai-nilai, keyakinan, norma, tradisi, perilaku, dan aspek-aspek lain yang secara bersama-sama membentuk identitas unik suatu organisasi. Ini mencerminkan "cara kita melakukan sesuatu di sini" dan memberikan panduan tentang bagaimana karyawan harus berperilaku, berinteraksi, dan bekerja di dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dapat memberikan arah dan stabilitas bagi organisasi, memengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, serta berdampak pada kinerja dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Edgar Schein: Seorang ahli dalam bidang psikologi organisasi, Schein mengemukakan bahwa budaya organisasi terdiri dari tiga level: artefak dan simbol, nilai-nilai yang didukung, dan asumsi dasar yang tidak terucapkan. Menurut Schein, budaya organisasi yang kuat dan konsisten memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan perilaku karyawan.

Sedangkan Daniel Denison, mengidentifikasi empat dimensi budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: adaptabilitas (kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan), konsistensi (tingkat konsistensi nilai-nilai dan praktik-praktik organisasi), keterfokusan (orientasi pada pencapaian tujuan), dan keterlibatan (tingkat keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi). Budaya organisasi yang kuat dalam keempat dimensi ini cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Secara umum, Pandangan-pandangan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan hanya aspek identitas organisasi, tetapi juga faktor penting yang dapat membentuk lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan..

2.4 Penelitian Terdahulu

Memuat penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan permasalahan penelitian (sekurang-kurangnya 5 penelitian) di sajikan dalam bentuk tabel dan diurutkan berdasarkan tahun termuda ke tahun tertua.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Variabel atau Instrumen	Hasil Penelitian
1	Rizky Amalia Sugista, Tahun 2017. “Pengaruh Tranparansi, Akuntabilitas, dan Partisipasi Masyarakat dalam Pengelolaan Keuangan Desa terhadap Pembangunan Desa (Studi Empiris di Kabupaten Lampung Selatan)”.	Kuantitatif	(X1)Transparansi (X2)Akuntabilitas (X3)Partisipasi Masyarakat (Y)Pembangunan Desa	1. Variabel transparansi terdukung dalam penelitian ini sehingga semakin tinggi transparansi pengelolaan keuangan desa maka akan meningkatkan pembangunan desa. 2. Variabel akuntabilitas terdukung dalam penelitian ini yang berarti semakin tinggi akuntabilitas pengelolaan keuangan desa maka akan meningkatkan pembangunan desa. Hal ini menunjukkan bahwa laporan keuangan desa dapat dipertanggung jawabkan dengan baik. 3. Variabel partisipasi masyarakat terdukung dalam penelitian ini yang berarti semakin tinggi tingkat partisipasi masyarakat dalam pengelolaan keuangan desa maka akan meningkatkan pembangunan desa. Hal ini menunjukan bahwa masyarakat berperan aktif baik dalam pengelolaan.

2	Moh Syadeli “Determinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Desa Melalui Transparansi” Tahun 2021	Partial Least Square (PLS) dengan transparansi sebagai intervensi.	Dalam penelitian ini menggunakan responden perangkat desa, badan permusyawaratan desa (BPD), dan lembaga pemberdayaan kesejahteraan masyarakat desa (LPKMD). Total sampel yang digunakan sebanyak 285 responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa determinan (kapasitas aparatur desa, ketaatan pelaporan keuangan, dan pengawasan BPD) berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Hasil pengujian interaksi (intervening) menunjukkan bahwa transparansi berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa. Kapasitas aparatur desa tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa melalui transparansi. Sementara ketaatan pelaporan keuangan tidak berpengaruh negatif terhadap kinerja pengelolaan keuangan melalui transparansi dan pengawasan BPD berpengaruh positif terhadap kinerja pengelolaan keuangan desa melalui transparansi.
3	Cristina tri Setyorini Tahun 2017 “Analisis Efektivitas Pelatihan Keuangan Desa: Upaya Peningkatan Profesionalisme Aparatur Desa”	eksperimental dengan jenis pre-experiment dengan rancangan one group pretest posttest	42 respondendari 20 desa di kecamatan Cilongok	Hasil uji beda paired t test antaras ebelum dan sesudah pelatihan keuangan desa menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dengan p value sebesar 0,00 ($p < 0,005$). Dengan demikian

				pelatihan keuangan desa dapat meningkatkan pemahaman aparat desa sehingga mampu memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat sehingga tercipta good village government
4	Lailatul Hikmah 2017 Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas Dan Responsif Terhadap Pengelolaan Keuangan Desa Di Desa Kedungring Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi	kuantitatif dengan jenis penelitian statistik deskriptif	Populasi penelitian yaitu warga Desa Kedungring Kecamatan Muncar Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 13.143 orang. Sedangkan pengambilan sampel dengan menggunakan teknik purposive sampling, berjumlah 100 orang.	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel akuntabilitas dan responsif berpengaruh signifikan atau positif terhadap pengelolaan keuangan desa.
5	Martoyo 2021 Implementasi Prinsip Transparansi Pengelolaan Keuangan Desa Dalam Mencegah Tindak Pidana Korupsi Di Desa Pakis Kecamatan Panti Dan Desa Sukorambi Kecamatan Sukorambi	penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kasus (case approach), pendekatan kasus (studi kasus)	desa Pakis Kecamatan Panti Dan Desa Sukorambi Kecamatan Sukorambi Kabupaten Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan (1) Aparat desa Sukorambi dan desa pakis sebagian besar sudah memahami regulasi pengelolaan keuangan desa. (2) Bentuk transparansi di dua desa ini sudah terpampang papan informasi anggaran di banner dengan ukuran

	Kabupaten Jember			besar dan banner realisasi rinci disetiap titik pembangunan, disampaikan secara lisan diberbagai acara atau ketika pertemuan RT/RW
--	------------------	--	--	--

Sumber: Hasil penelitian sebelumnya diolah (2022)

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konseptual merupakan alur pikir dari gagasan penelitian yang mengacu pada fakta empiris dan kajian teori, hingga munculnya variabel-variabel yang digunakan di dalam penelitian, bukan merupakan urutan kegiatan pada penelitian/penulisan yang dilakukan (alur penelitian) pada penelitian kuantitatif. Sedangkan pada penelitian kualitatif menjelaskan alur secara jelas mengenai proses penelitian yang akan dilakukan. Kerangka konsep penelitian menyesuaikan bidang keilmuan masing-masing pada penelitian yang akan dilakukan dan disajikan dalam bentuk gambar. Bagi penelitian kuantitatif dan membutuhkan hipotesis maka wajib bagi peneliti untuk memunculkan hipotesis dalam penelitian yang dilakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sugiyono (2014:11) yang menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ artistik. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Gayam dan Kecamatan Purwosari Kabupaten Bojonegoro. Adapun peneliti memilih di Kecamatan Gayam dan Purwosari karena lokasi tersebut terdapat beberapa perangkat desa yang menerima program RPL dari Kabupaten Bojonegoro, dan juga lokasi dekat dengan rumah tinggal penelitian jadi memudahkan akses bagi peneliti..

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau sumber yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:119). Populasi dalam penelitian ini adalah penerima program Rekognisi Pembelajaran Lanjut di Kabupaten Bojomegoro, yang berjumlah 54 yang dimana diambil di Kecamatan Gayam dan Purwosari.

2. Sampel

Menurut Siyoto dan Sodik (2015:64), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Untuk sampel penelitian ini, peneliti mengambil sampel di Kecamatan Gayam dan Purwosari. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*) 10% atau (e=0,05)

Berdasarkan sampel yang diambil menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{54}{1+54 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{54}{1+54 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{54}{1+54 .0,01}$$

$$n = \frac{54}{1,54}$$

$$n = 35,06 \text{ atau } 35 \text{ responden}$$

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik penelitian ini berjenis asosiatif kausal yaitu hubungan yang bersifat sebab akibat. Sugiyono (2014:62) menyatakan bahwa asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Adapun variabel-variabel yang akan dianalisis adalah sebagai berikut:

a. Variabel Bebas (Independent Variable)

Sugiyono (2014:64) berpendapat bahwa variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu Tingkat Pendidikan RPL (x_1), budaya pengalaman kerja x_2), Budaya organisasi (x_3).

b. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Menurut Sugiyono (2014:64), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan perangkat Desa (Y).

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Data yang dipakai adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:11) data kuantitatif adalah data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Untuk mengolah data yang telah diperoleh dari responden, peneliti menggunakan program SPSS for windows versi 25.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu informasi yang diperoleh langsung dari pelaku yang melihat dan terlibat langsung dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada Penerima Beasiswa Program RPL yang berupa kuisioner.

Kuisioner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup. Hal ini dikarenakan kuesioner tertutup memudahkan responden untuk menjawab persoalan di dalam kuesioner tersebut. Peneliti menggunakan skala *likert*, karena skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* diukur dalam skala 1 sampai dengan 5, 1 artinya sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju dan 5 sangat setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan.

Tabel 3.4

Operasional Variabel dan Pengukuran

No.	Variabel	Indikator	Skala
1.			Skala <i>Likert</i>
2.			Skala <i>Likert</i>
3.			Skala <i>Likert</i>

Tabel 3.4

Nilai Skala *Likert*

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Sugiyono (2014:58)

3.5 Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2012:168). Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument tersebut yang telah memiliki validitas atau tidak maka dilakukan pengujian dengan menggunakan construct validitas didasarkan atas perbandingan nilai koreksi, produk moment (r tabel) apabila nilai koreksi hitung (r hitung) lebih besar dibandingkan dengan (r tabel) pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:173) reliabilitas adalah instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner yang reliabel dapat memberikan jawaban yang meyakinkan jika diuji ulang dengan hasil yang sama. Dengan menggunakan program SPSS 25, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pertanyaan tersebut reliabel.

- Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk statistik parametrik. Oleh karena itu, peneliti menempuh uji asumsi klasik sebelum melangkah kedalam pengujian hipotesis. Uji prasyarat tersebut terdiri atas uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji multikolinieritas. Dalam hal ini perhitungannya akan dibantu dengan program SPSS for windows ver. 25.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Sujarweni V. Wiratna, 2016:68). Uji normalitas menggunakan Histogram Regression Residual yang sudah distandarkan. Model memiliki distribusi normal apabila histogram yang diperlihatkan membentuk kurva yang menyerupai lonceng atau bell shaped.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk memenuhi persyaratan analisis regresi ganda yaitu mengetahui apakah antara variabel bebas terjadi multikolinieritas atau tidak. Nilai yang biasanya digunakan adalah nilai tolerance sebesar 0,1/sama dengan VIF sebesar 10. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat digunakan pedoman sebagai berikut (Ghazali, 2006:95) sebagai berikut:

- 1) Tolerance value $< 0,01$ dan Varian Inflation Factor (VIF) > 10 = terjadi multikolinieritas.
- 2) Tolerance value $> 0,01$ dan Varian Inflation Factor (VIF) < 10 = tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada plot tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Haslindan dan M. Jamaluddin, 2016:197).

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Peneliti menggunakan program SPSS for windows ver. 25 dalam proses perhitungannya. Adapun langkah-langkah dalam menghitung analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

a. Membuat persamaan garis regresi dengan empat prediktor

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + e$$

Keterangan:

a = Konstanta

X1= Variabel independen 1 (Lama kuliah)

X2= Variabel independen 2 (sistem rekrutmen)

X3= Variabel independen 3 (budaya kerja)

Y = Variabel dependen (Profesionalisme kerja)

b. Uji t

Menurut Ghazali (2012:98), uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang

digunakan dalam penelitian ini secara parsial. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

BAB IV BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN

4.1 Hasil Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkah-tingkah atau kesalahan suatu instrument (Arikunto, 2012:168), suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui instrument yang telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct* validitas didasarkan atas perbandingan nilai koreksi, apabila r hitung lebih besar dibandingkan dengan r table pada tingkat keyakinan 95% dapat diartikan bahwa item-item pertanyaan tersebut valid.

1) Uji Validitas Pendidikan Rekognisi Pembelajaran Lampau (RPL)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pendidikan RPL dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.1

Uji Validitas Pendidikan RPL

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
RPL (X1)	Item 1	0,652	0,396	Valid
	Item 2	0,689	0,396	Valid
	Item 3	0,602	0,396	Valid
	Item 4	0,597	0,396	Valid
	Item 5	0,634	0,396	Valid
	Item 6	0,587	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel ... diatas bahwa variabel Pendidikan RPL (X1) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Pendidikan RPL (X1) tersebut valid.

2) Uji Validitas Budaya Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel budaya pengalaman kerja dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.2

Uji Validitas Budaya Pengalaman Kerja

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Pengalaman Kerja (X3)	Item 1	0,897	0,396	Valid
	Item 2	0,870	0,396	Valid
	Item 3	0,861	0,396	Valid
	Item 4	0,905	0,396	Valid
	Item 5	0,893	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel ... diatas bahwa variabel Budaya Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable Budaya Pengalaman Kerja (X2) tersebut valid.

3) Uji Validitas Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel budaya organisasi dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.3

Uji Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X3)	Item 1	0,546	0,396	Valid
	Item 2	0,775	0,396	Valid
	Item 3	0,480	0,396	Valid
	Item 4	0,648	0,396	Valid
	Item 5	0,621	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel ... diatas bahwa variable Budaya Organisasi (X3) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable Budaya Organisasi (X3) tersebut valid.

4) Uji Validitas Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan perangkat desa dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.4

Uji Validitas Kinerja Karyawan Perangkat Desa

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)	Item 1	0,621	0,396	Valid
	Item 2	0,641	0,396	Valid
	Item 3	0,711	0,396	Valid
	Item 4	0,606	0,396	Valid
	Item 5	0,696	0,396	Valid

Berdasarkan hasil dari tabel ... diatas bahwa variable Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y) memiliki nilai koefisien yang semuanya positif dan lebih besar dari r

tabel 0,396. Maka dapat diartikan bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y) tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014:173) reliabilitas adalah instrument yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Analisis ini digunakan untuk membuktikan apakah kuesioner yang reliabel dapat memberikan jawaban yang meyakinkan jika diuji ulang dengan hasil yang sama.

Dengan menggunakan program SPSS 25, variable dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel, r-hitung $> 0,60$ maka pernyataan tersebut reliabel.
- 2) Jika r-alpha negative dan lebih kecil dari r-tabel, r hitung $< 0,60$ maka pernyataan tersebut tidak reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.5
Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Alpa Cornbach	Keterangan
Pendidikan RPL (X1)	0,744	Reliabel
Budaya Pengalaman Kerja (X2)	0,823	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)	0,758	Reliabel

Berdasarkan data dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variable pada penelitian ini yang terdiri dari RPL (X1), Budaya Pengalaman Kerja (X2),

Budaya Organisasi (X3), dan Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y) memiliki nilai alpha cornbach yang lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Singgih Santoso (2012:293) Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Sehingga layak untuk dilakukan pengujian secara statistic. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality* Kolmogorov-Smirnov dalam program SPSS 25. Dalam pengambilan Keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Tabel 4.1.6

One Sample Kolmogorav Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00517384
Most Extreme	Absolute	.108
Differences	Positive	.088

Negative		-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.621
	99% Confidence	
	Interval	
	Lower Bound	.608
	Upper Bound	.633

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas dengan tabel kolmogrov sinrmov test pada data, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikasi yaitu $0,621 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variable dalam penelitian ini dinyatakan normal.

b. Uji Multikolinieritas

Syarifuddin dan Ibnu (2022:67) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi tinggi antara variable independent dengan model regresi linier ganda, apabila ada korelasi tinggi antara variable independent hubungan dengan variable independent serta variable dependen terganggu.

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu variable independent yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang Kembali. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas (Santoso, 2010:234). Berdasarkan hasil perhitungan uji Multikolinieritas dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

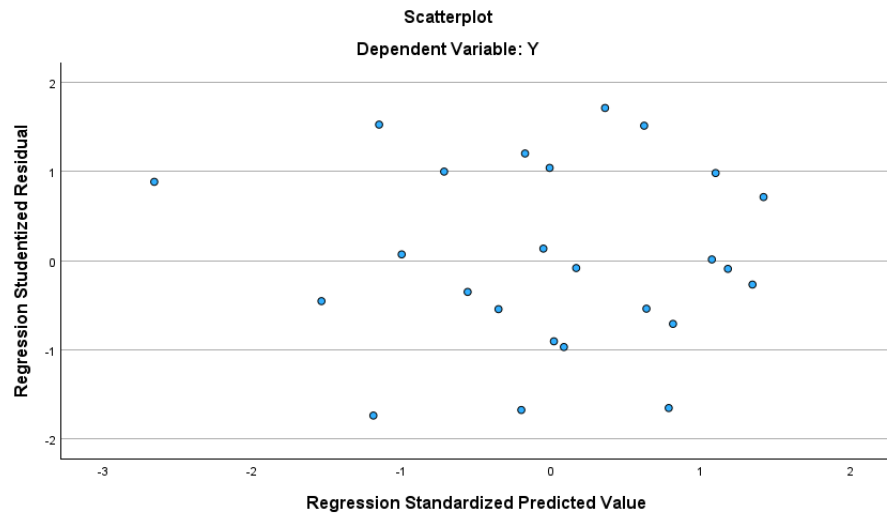
Tabel 4.1.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pendidikan RPL (X1)	0,949	1,054
Budaya Pengalaman Kerja (X2)	0,956	1,046
Budaya Organisasi (X3)	0,958	1,044

Hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada plot tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas secara titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Haslinda dan M. Jamaluddin (2016:197)



Tabel 4.1.8

Scatterplot

Berdasarkan gambar Diatas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara tidak merata atau acak. Oleh karena itu, pada penelitian ini tidak heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua atau lebih variable independent terhadap satu variable dependen dan memprediksi variable dependen dengan menggunakan variable independent Duwi Priyatno (2012:127). Analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variable dependen Ghazali (2018).

Dalam penelitian ini variable independent adalah RPL, budaya pengalaman kerja, dan budaya organisasi. Sedangkan variable dependen adalah kinerja karyawan perangkat desa. Rumus analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan Perangkat Desa

X1 = Pendidikan RPL

X2 = Budaya Pengalaman Kerja

X3 = Budaya Organisasi

B1 = Koefisien Regresi Variabel RPL

B2 = Koefisien Regresi Variabel Budaya Pengalaman Kerja

B3 = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

a = Konstanta

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linier berganda dengan menggunakan spss 25 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1.9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Constant	6,040
RPL	0,205
Budaya Pengalaman Kerja	0,258
Budaya Organisasi	0,286

$$Y = 6,040 + 0,205 X1 + 0,258 X2 + 0,286 X3$$

Berdasarkan table ... diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah :

1. Koefisien konstanta (a) bertanda positif yaitu sebesar 6,040 apabila Pendidikan RPL (X1), budaya pengalaman kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) nol (0), maka kinerja karyawan perangkat desa (Y) tidak mengalami perubahan.

2. Variabel X1 (Pendidikan RPL) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,205 ini berarti jika variable bebas lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pendidikan RPL akan meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa sebesar 0,205.
3. Variabel X2 (Budaya Pengalaman Kerja) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,258 ini berarti jika variable bebas lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel budaya pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa sebesar 0,258.
4. Variabel X3 (Budaya Organisasi) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,286 ini berarti jika variabel bebas lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variable budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa sebesar 0,286.

b. Uji t

Menurut Ghazali (2012:98), uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variable independent yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variable dependen secara parsial. Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t table dengan Tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan spss 25 sebagai berikut:

Tabel 4.1.10

Uji t

Variabel	T	Sig.
Pendidikan RPL	2,586	0,017
Budaya Pengalaman Kerja	2,788	0,011
Budaya Organisasi	2,633	0,016

n = sampel

k = jumlah variable

$\alpha = 0,05$ = Tingkat kepercayaan = 95%

Perhitungan:

$$\begin{aligned}
 T_{\text{tabel}} &= T(\alpha/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 25-3-1) \\
 &= 0,025 ; 21 \\
 &= 2,0796
 \end{aligned}$$

- a. Pengaruh Pendidikan RPL (X_1) terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Dari hasil analisis nilai sig. variabel RPL (X_1) sebesar $0,017 < 0,05$. Dan nilai t hitung $2,586 > t_{\text{tabel}} 2,0796$. Dapat disimpulkan secara parsial RPL (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kualitas Pendidikan maka akan semakin berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan desa tersebut.

- b. Pengaruh Budaya Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Dari hasil analisis nilai sig. variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar $0,011 < 0,05$. Dan nilai t hitung $2,788 > t_{\text{tabel}} 2,0796$. Dapat disimpulkan secara parsial budaya pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Hal ini dikarenakan budaya pengalaman kerja sangat membantu pada

kinerja karyawan desa, jika budaya kerja pada lingkungan bagus maka akan berdampak baik pula kinerja karyawan desa.

- c. Pengaruh pengalaman organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan perangkat desa (Y)

Dari hasil analisis nilai sig. variabel pengalaman organisasi (X3) sebesar $0,016 < 0,05$. Dan nilai t hitung $2,633 > t$ tabel $2,0796$. Dapat disimpulkan secara parsial pengalaman organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Hal ini dapat disimpulkan secara parsial bahwa pengalaman organisasi sangat berdampak pada kinerja karyawan desa,

4.2 Pembahasan

a. Pengaruh Pendidikan RPL terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa

Pada hasil uji hipotesis variabel pendidikan RPL terhadap kinerja karyawan perangkat desa, penelitian ini RPL (X1) berpengaruh dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Sementara itu, nilai t hitung $2,586 > 2,0796$ sehingga dapat disimpulkan H1 dalam penelitian ini berpengaruh. Hal ini berarti semakin tinggi Tingkat Pendidikan perangkat desa, semakin meningkat pula kinerja perangkat desa.

Karyawan perangkat desa yang memiliki pendidikan RPL cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam tentang teknologi informasi dan penggunaan perangkat lunak terkait administrasi desa. Mereka mungkin lebih terampil dalam mengoperasikan sistem informasi desa, memahami alur kerja yang efisien, dan memanfaatkan fitur-fitur perangkat lunak untuk meningkatkan produktivitas.

Dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan RPL, karyawan perangkat desa dapat mengelola data dengan lebih baik, meningkatkan akurasi pelaporan, dan mengoptimalkan proses administratif. Hal ini dapat mengurangi waktu yang dibutuhkan

untuk tugas-tugas rutin dan meningkatkan waktu respons terhadap permintaan Masyarakat.

Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa tinngkat Pendidikan RPL akan berdampak baik dan meningkatkan kinerja karyawan desa, sehingga Ketika kinerja karyawan desa bagus akan berdampak juga dengan Pembangunan desa.

b. Pengaruh Budaya Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa

Pada hasil uji hipotesis variabel budaya pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perangkat desa, penelitian ini budaya pengalaman kerja (X2) berpengaruh dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Sementara itu, nilai t hitung $2,788 > t$ tabel $2,0796$ sehingga dapat disimpulkan H2 dalam penelitian ini berpengaruh. Hal ini berarti budaya kerja pada Pendidikan RPL berpengaruh pada kinerja karyawan desa, sebab tanpa budaya kerja dan pengalaman kerja yang baik karyawan desa akan sulit untuk beradaptasi pada lingkungan dan karakteristik Masyarakat setempat, dan juga Ketika budaya organisasi ini diterapkan pada kinerja karyawan desa juga akan berdampak pada pencapaian tujuan yang sesuai dengan apa yang sudah dirancang sebelumnya.

Hal ini selaras dengan teori Daniel Denison, mengidentifikasi empat dimensi budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: adaptabilitas (kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan), konsistensi (tingkat konsistensi nilai-nilai dan praktik-praktik organisasi), keterfokusan (orientasi pada pencapaian tujuan), dan keterlibatan (tingkat keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi). Budaya organisasi yang kuat dalam keempat dimensi ini cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Maka dari itu hasil penelitian ini dapat didimpulkan bahwa budaya pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, semakin

sering karyawan mendapatkan pengalaman dan budaya kerja yang baik maka semakin baik pula kinerja karyawan pada desa.

c. Pengaruh Pengalaman Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan Perangkat Desa (Y)

Pada hasil uji hipotesis variabel pengalaman organisasi terhadap kinerja karyawan perangkat desa, penelitian ini pengalaman organisasi (X3) berpengaruh dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Sementara itu, nilai t hitung $2,633 > t$ tabel $2,0796$ sehingga dapat disimpulkan H_3 dalam penelitian ini berpengaruh. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman organisasi yang dimiliki oleh karyawan perangkat desa, semakin baik pula kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pelayanan masyarakat di tingkat desa.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman organisasi memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Karyawan yang memiliki pengalaman organisasi yang lebih banyak cenderung memiliki pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang lebih dalam dalam menjalankan tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat desa.

Pengalaman organisasi dapat membantu karyawan perangkat desa dalam menghadapi tantangan yang kompleks dan memahami dinamika organisasi desa dengan lebih baik. Ini dapat menghasilkan keputusan yang lebih tepat waktu dan efektif dalam konteks pembangunan dan pelayanan masyarakat.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa apa disimpulkan bahwa pengalaman organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan perangkat desa. Temuan ini tidak hanya memberikan wawasan teoritis yang berharga, tetapi juga mendukung implementasi praktis untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik di tingkat desa.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian ini, dapat diambil beberapa kesimpulan penting:

Validitas dan Reliabilitas Instrumen: Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan untuk masing-masing variabel (Pendidikan RPL, Budaya Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan Perangkat Desa) memiliki nilai koefisien R yang lebih besar dari R tabel yang telah ditetapkan (0,396). Ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid untuk mengukur variabel yang dimaksud. Selain itu, uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,60, yang menandakan tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik: Dari uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, hasil menunjukkan bahwa distribusi data adalah normal (nilai signifikansi $0,621 > 0,05$). Selain itu, tidak ada indikasi multikolinieritas berdasarkan nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 untuk setiap variabel independen, serta tidak ada indikasi heteroskedastisitas dari grafik scatterplot yang telah dianalisis.

Uji Hipotesis: Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (Pendidikan RPL, Budaya Pengalaman Kerja, dan Budaya Organisasi) secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan Perangkat Desa. Hasil uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel pada tingkat signifikansi 0,05, sehingga secara parsial variabel-variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat desa.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. RPL berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Semakin tinggi pendidikan RPL, semakin baik kinerja karyawan dalam mengelola data dan administrasi desa.
2. Budaya Pengalaman Kerja memberikan dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Budaya kerja yang baik meningkatkan adaptasi dan kinerja karyawan dalam lingkungan desa.

Pengalaman Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perangkat desa. Pengalaman dalam mengelola organisasi desa membantu karyawan dalam mengambil keputusan yang lebih tepat dan efisien.

5.2 Saran

1. Berdasarkan temuan di atas, beberapa rekomendasi dapat diajukan:
2. **Peningkatan Pendidikan dan Pelatihan:** Mengadakan pelatihan dan pendidikan tambahan dalam bidang RPL untuk karyawan perangkat desa guna meningkatkan pemahaman mereka terhadap teknologi informasi dan penggunaan perangkat lunak administrasi desa.
3. **Pengembangan Budaya Organisasi:** Memperkuat budaya pengalaman kerja yang baik dan pengalaman organisasi yang positif melalui program pengembangan organisasi dan peningkatan kerjasama antarunit di tingkat desa.
4. **Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan:** Melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan perangkat desa untuk memastikan implementasi dari rekomendasi-rekomendasi di atas memberikan dampak yang signifikan dalam peningkatan kualitas layanan publik di tingkat desa.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan perangkat desa serta mendukung pembangunan dan pelayanan masyarakat yang lebih baik di tingkat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin, M.M., & Saebani, B.A. (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Praktik. RajaGrafindo Persada.
- Afifuddin, P. & Saebani, B. A. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif: Teori, Teknik dan Analisis Data. CV. Pustaka Setia.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., & Mada, U. G. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March).
- Hendri, M. I. (2019). The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234.
- Hikmah, U. (2020). Metode Penelitian Kualitatif. Deepublish.
- jurnal Pemerintahan Desa. "Peran Kepala Desa dalam Pengelolaan Keuangan Desa." Diakses dari kedes.go.id
- Kementrian desa. diakses pada tanggal 20 maret 2024. Program RPL (Rekognisi pembelajaran lanjut). Diakses dari <https://kemendes.go.id>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Sage Publications, Inc.
- Moleong, L.J. (2007). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 113 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Keuangan Desa
- Schein, Edgar H. "Organizational Culture and Leadership." San Francisco: Jossey-Bass, 2010.
- Setkab.go.id. diakses pada tanggal 20 maret 2024. RPL (Rekognisi pembelajaran lanjut). Diakses dari <https://setkab.go.id>
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Susilo, J. H., & Kholilurrohman, M. (2020). Analysis of Regional Government Financial Performance in Improving Community Welfare. *International*

Journal of Innovative Science and Research Technology. Volume 5, Issue 11. ISSN No:-2456-2165

Susilo, J. H., Tsani, L. I., Herianto, H., & Kholilurrohman, M. (2020). Econometrics Model of Economic Growth in East Java Province with Dynamic Panel Data through Generalized Method of Moment (GMM) Approach. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 15(1), 38-54.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Universitas Muhammadiyah metro tentang Syarat pengajuan RPL diakses pada tanggal 25 maret 2024 dari <https://penmaru.ummetro.ac.id/syarat-jalur-seleksi-rpl>