

***The Influence Of Education And Leadership Levels On The
Performance Of Village Officials In The Karangnunggal Sub-District***

**Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Karangnunggal**

Fuji Umahatul Mahira ¹⁾; Kusuma Agdhi Rahwana ²⁾; Ai Kusmiati Asyiah³⁾

Study Program Of Management, Faculty Of Economic, Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: ¹⁾ fujiumahatulmahira12@gmail.com; ²⁾ kusumaagdhi@unper.ac.id; ³⁾ aikusmiati@unper.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [25 Mei 2023]

Revised [30 Mei 2023]

Accepted [28 Juni 2023]

KEYWORDS

*Education Level,
Leadership,
Performance*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal pendekatan kuantitatif terhadap 50 responden yang merupakan perangkat desa yaitu Desa Cidadap, Desa Kujang, Desa Sarimukti, Desa Cikapinis. Jenis data yang digunakan yaitu primer dan sekunder. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan kepemimpinan berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal.

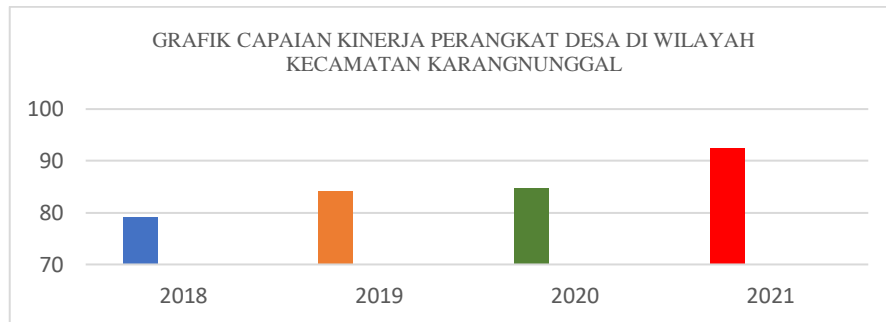
ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of education and leadership levels on the performance of village officials in the Karangnunggal District Area. The research method used is a causal associative method of quantitative approach to 50 respondents who are village officials, namely Cidadap Village, Kujang Village, Sarimukti Village, Cikapinis Village. The types of data used are primary and secondary. The technical data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this test prove that the level of education and leadership has a significant effect both partially and simultaneously on the performance of village officials in the Karangnunggal District Area.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Dalam pendekatan organisasi dan manajemen sumber daya manusia, persaingan bisnis yang meningkat akan memaksa organisasi untuk memasukan masalah kualitas sumber daya manusia ke dalam strategi pengembangan organisasi. Suatu organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya dalam aspek produktivitas untuk memacu semangat kerja pegawainya, tetapi juga dalam kemampuannya untuk memberikan pelayanan yang baik kepada publik serta jasa lainnya yang bermutu. Daya saing suatu organisasi atau perusahaan akan sangat ditentukan oleh kompetensi mutu sumber daya manusia yang dimilikinya. Kemampuan dalam memberikan pelayanan kepada publik sebagai implementasi dari ilmu pengetahuan dan teknologi menjadi sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) yang sangat penting (Sari, 2016, p. 119).

Dalam sebuah organisasi instansi ada beberapa aspek penilaian kinerja untuk melihat kinerja terhadap perangkat desa. Berdasarkan hasil Observasi dengan Sekretaris dari keempat desa tersebut, berikut tabel Penilaian Kinerja :



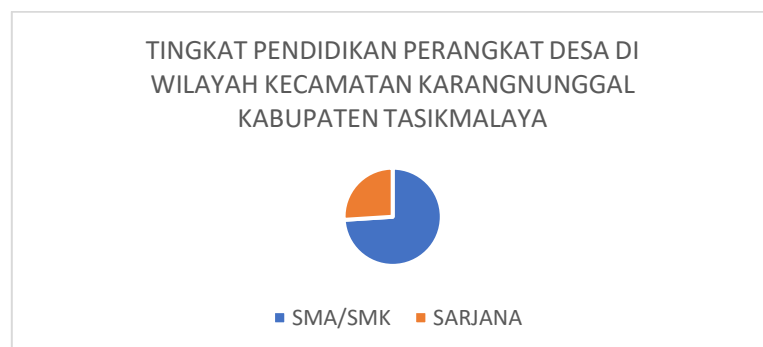
Gambar 1. Penilaian Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal

Berdasarkan gambar dengan penilaian dari beberapa Indikator dari hasil wawancara dengan sekretaris dari keempat desa tersebut, bahwa pada tahun 2020 terdapat salah satu desa yaitu Desa Kujang yang kinerjanya menurun hal ini diduga karena faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan yang kurang sesuai dengan bidangnya. Selain dari tingkat pendidikan yang rendah menurut Sekretaris dari keempat desa tersebut kepemimpinan juga diduga mempengaruhi kinerja perangkat desa dengan kurangnya evaluasi dan pimpinan yang kurang memperhatikan kinerja bawahannya sehingga kinerja perangkat desa kurang maksimal.

Instansi pemerintah yang terstruktur dan resmi memiliki aturan-aturan nasional baik dari pusat, provinsi, daerah maupun desa. Artinya, aturan-aturan yang berlaku di pusat juga berpengaruh penting bagi kinerja dan keberhasilan suatu

instansi dalam hal ini di Kecamatan Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya. Terbitnya peraturan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem Pendidikan Nasional. Dalam pasal 1 ayat 1 terdapat penjelasan mengenai pendidikan yang berbunyi: Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Setelah melakukan observasi awal pada tanggal 15 November 2022 di Kantor Kecamatan Karangnunggal bahwa terdiri dari 14 Desa di Kecamatan Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya. Namun peneliti hanya meneliti empat desa yaitu Desa Cidadap, Desa Kujang, Desa Sarimukti dan Desa Cikapinis. Dari hasil observasi dan wawancara kedua dari keempat desa tersebut peneliti mendapat hasil yaitu pegawai yang ada di kantor desa tersebut kebanyakan lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dibanding pegawai dengan gelar Sarjana. Dapat dilihat dari grafik sebagai berikut :



Gambar 2. Grafik Tingkat Pendidikan Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal

Berdasarkan Grafik diatas mayoritas Tingkat Pendidikan pegawai perangkat desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal lulusan SLTA/SMA dibanding dengan lulusan Sarjana, namun dari keempat desa tersebut ada Dua Desa yang tingkat pendidikan nya SLTA/SMA menduduki jabatan tinggi sebagai kepala urusan dan salah seorang stafnya berpendidikan sarjana dengan rata-rata jurusannya keguruan dan pegawai perangkat desa kebanyakan masih menghargai senioritas. Maka dari itu karena masih menghargai yang menjadi senioritas dan tidak sesuai dengan bidangnya sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerjanya, serta dijumpai juga ada beberapa pegawai yang berpendidikan SLTA yang masih gaptek atau belum bisa mengoperasikan komputer karena mayoritas pegawai perangkat desa lulusan SMA bukan SMK sehingga kinerja pegawai perangkat desa kurang maksimal.

Dari hasil Observasi dan Wawancara kedua selain dari tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya diduga kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dimana tidak semua perangkat desa dapat berangkat dan pulang kerja tepat waktu sehingga dapat menghambat penyelesaian tugas tepat pada waktunya. Keadaan tersebut dimungkinkan dapat terjadi karena Kepala Desa yang berperan sebagai pemimpin kurang dapat memberikan contoh perilaku yang lebih baik, dan terkadang kurang memberikan keterangan ketika berangkat kerja atau mangkir kerja serta pimpinan kurang tegas dan berani menegur atau memberi sanksi kepada pegawai yang melakukan kesalahan dalam melaksanakan tugas atau kurang mematuhi tata tertib kerja seperti jadwal waktu kerja dan pimpinan kurang memberikan pujian atau *reward* atas hasil kerja pegawai.

Pemerintah Desa adalah lembaga pemerintahan dengan mengelola setingkat desa. Dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 yang terdapat di pasal 5 Ayat (1) (Indonesia, 2016, p. 2) bahwa “Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat”.

Tingkat Pendidikan Menurut (Faisal, 2018, p. 112) Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen yang ditekankan dalam penyebab lingkaran setan kemiskinan.

Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh suatu instansi rata-rata tinggi serta sering mengikuti pelatihan dan pengalaman kerja tetapi tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rika Falinda (Lubis, 2018, p. i) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap kinerja pegawai badan pengelolaan pajak dan retribusi daerah provinsi sumatera utara menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.

Selain dari tingkat pendidikan yang penting, peran pemimpin di dalam manajemen kinerja juga sangat penting, karena di dalam suatu organisasi didalamnya terdapat berbagai macam latar belakang pegawai yang ada, sehingga pemimpin berfungsi untuk menentukan, merencanakan tujuan organisasi. Pemimpin juga dituntut untuk mampu menilai kinerja agar pegawai tersebut bekerja sesuai tujuan organisasi atau instansi.

Kepemimpinan menurut (Syaleh, 2019, p. 508) Kepemimpinan merupakan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Hasil penelitian Abdul Malik Karim Amrulloh (Malik et al., 2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, dan Kompensasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala desa, fasilitas kantor, dan kompensasi terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal secara simultan.

Menurut (Mangkunegara, 2017, p. 40) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Namun, terdapat pada tahun 2021 bahwa kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal berkembang dan ada perbaikan dengan diterapkannya UU PERBUP Nomor 128 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa (Tasikmalaya, 2019b, p. 1) serta adanya pelatihan terlebih dahulu untuk menjadi pegawai perangkat desa, serta banyak pegawai yang melanjutkan pendidikannya untuk lebih meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja perangkat desa semakin membaik dan berkembang. Maka dari itu penulis ingin mengetahui dengan perkembangan keempat desa tersebut.

Nampak dari uraian di atas, bahwa tingkat pendidikan dan kepemimpinan sangat memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja perangkat desa. Oleh karena itu, setiap instansi atau perusahaan memperhatikan kedua faktor tersebut.

LANDASAN TEORI

Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan dapat diartikan sebagai perubahan baik sikap dan tingkah laku serta pengetahuan dan pendewasaan individu dalam berfikir, berpandangan dan menyesuaikan diri dengan orang lain. Karena pada dasarnya pendidikan merupakan suatu cara melangsungkan kehidupan Bangsa dan Negara. Dalam Undang – undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 (Indonesia, 2017, p. 2), menyebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan insentif dirinya untuk memiliki kekuatan

spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.

Menurut (Soeprapto, 2013, p. 266) mengatakan :

“Pendidikan, terutama pendidikan formal adalah salah satu proses dalam hidup bermasyarakat dan berbangsa yang penting. Sumber manusia yang terdidik sebagai hasil pendidikan akan besar berpengaruhnya pada perkembangan hidup bermasyarakat dan berbangsa.”

Menurut (Ikhsan, 2016, p. 3) mengatakan :

“Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran”.

Tingkat Pendidikan menurut (Sikula, 2020, p. 15) menyatakan :

“ Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan pendidikan adalah kegiatan yang berupa proses untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Sedangkan tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan mulai dari Sekolah Dasar, SLTP, SLTA sampai Perguruan Tinggi.

Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Undang – undang RI Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 (Indonesia, 2017) dalam (Sikula, 2020, p. 16) , indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan :

- a. Jenjang pendidikan
 1. Pendidikan dasar, jenjang pendidikan awal selama 9 (Sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah
 2. Pendidikan menengah, jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
 3. Pendidikan tinggi, jenjang pendidikan setelah menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
- b. Kesesuaian jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata dasar yang sama yaitu pimpin (*lead*), namun penggunaan masing-masingnya dalam konteks yang berbeda. Pemimpin (*leader*) adalah menyatakan orangnya, yaitu seorang pribadi yang memiliki kelebihan/kecakapan khusus, khususnya kelebihan/kecakapan pada bidang tertentu, dengan kelebihan yang dimilikinya itu dia akan mampu mempengaruhi orang lain secara bersama-sama.

Kepemimpinan menurut (Riva'i, 2014, p. 33) adalah, “Suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi. Kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2019, p. 130) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Kepemimpinan menurut (Thoha, 2017, p. 3296) Kepemimpinan merupakan sebuah proses atau tindakan mempengaruhi seseorang maupun suatu kelompok untuk memimpin mereka agar dapat diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan atau leadership adalah proses mempengaruhi sekelompok orang untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kepemimpinan

Menurut Ki Hajar Dewantara dalam (Malik et al., 2017, p. 25:26), indikator – indikator pemimpin yang didambakan sebagai berikut :

1. *Ing Ngarso Sung Tulodho*

Seorang pemimpin itu harus berani tampil di depan dan senantiasa memberikan contoh dan keteladanan.

2. *Ing Madyo Mangun Kasro*

Seorang pemimpin harus berada di tengah anggotanya dengan membangun karya, karsa, dan gagasan.

3. *Tut Wuri Handayani*

Seorang pemimpin jika di belakang, selalu memberikan petunjuk, selalu mendorong, dan memotivasi.

Adapun Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2017, p. 74) sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015, p. 72) "Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Menurut (Sedarmayanti, 2013, p. 67) "Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang)".

Adapun menurut (Vethzal & Phil, 2016, p. 67) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Dari beberapa pendapat di atas bisa digambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi sangat memiliki keterkaitan, tercapainya sebuah tujuan organisasi tidak dapat dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan dan dijalankan pegawai yang berperan aktif dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Plt. Camat Karangnunggal Bapak Drs.H.Epi Hepi Mulajaya. Adapun indikator yang ada di Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya:

a. Pelaksanaan tugas

Merupakan seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

b. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Kepemimpinan

Merupakan pengaruh yang diberikan pemimpin untuk menjalankan suatu tugas yang telah diberikan.

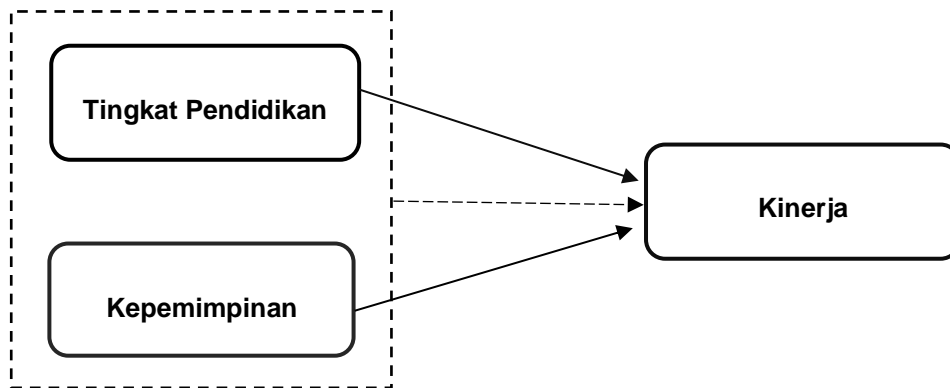
Adapun indikator menurut Mangkunegara (2018) untuk mengukur kinerja dapat digunakan 4 aspek sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, dengan kata lain seorang pegawai mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan instansi atau perusahaan secara efektif dan efisien yang didukung oleh sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu.
- c. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja.

Adapun paradigma penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

- - - - -> : Simultan
- > : Parsial

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

1. Diduga Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal.
2. Diduga Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal.
3. Diduga Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif bersifat asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Sedangkan dengan hubungan kausal, merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan terhadap Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal Kabupaten Tasikmalaya.

Metode Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2013, p. 137) Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)
Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu buku-buku acuan yang digunakan sebagai dasar atau landasan teori penelitian ini, baik buku jurnal, maupun skripsi atau tesis yang digunakan sebagai penelitian terdahulu.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan)
Yaitu teknik pengumpulan data yang secara langsung diperoleh dari objek yang diteliti dengan cara yaitu:
 - a. Wawancara yaitu usaha-usaha memperoleh data dengan jalan mengadakan wawancara langsung dengan para pejabat atau pegawai yang diberi wewenang untuk itu.
 - b. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabannya. Kuesioner merupakan teknik yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.
 - c. Observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Penulis melakukan observasi dengan mengamati suatu usaha yang akan diteliti yaitu perangkat desa di wilayah Kecamatan Karangnunggal.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini alat analisis data yang akan digunakan penulis sebagai berikut:

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (tingkat pendidikan dan kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) akan digunakan metode analisis regresi berganda. Agar hasil yang diperoleh lebih terarah, maka penulis menggunakan bantuan program SPSS 26.

Model regresi berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai.
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien Regresi
- X₁ = Tingkat Pendidikan.
- X₂ = Kepemimpinan.
- e = Standard error

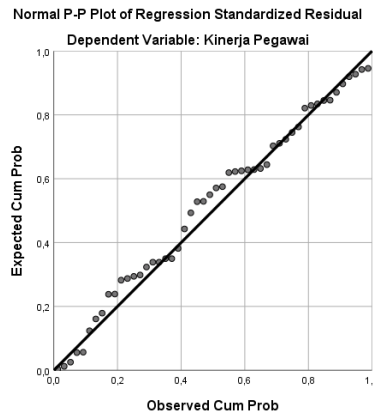
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,44209788
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,051
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		



Sumber: Data primer yang diolah, 2023
Gambar 1. Normalitas Probability Plot

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama pun ditunjukkan pada tabel hasil dari uji normalitas yaitu nilai sign $0,200 > (\alpha) 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik normalitas atau disebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

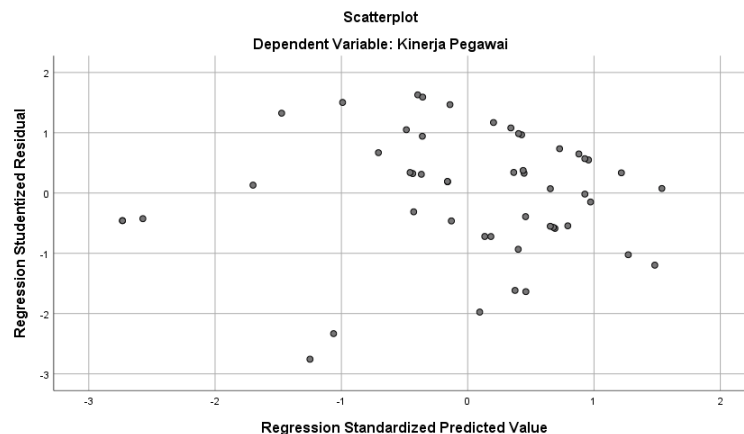
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,435	5,015		,685	,497		
Tingkat Pendidikan	,356	,157	,265	2,274	,028	,947	1,056
Kepemimpinan	,339	,077	,512	4,396	,000	,947	1,056

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF $1,056 < 10$, dan nilai tolerance $0,947 > 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari Gambar di atas dapat diketahui bahwa terdapat titik-titik data yang menyebar di atas, di bawah atau di sekitar angka 0 dan penyebaran titik-titik data tersebut tidak membentuk pola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,629 ^a	,395	,370	2,493516	2,092
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Berdasarkan hasil Tabel Uji autokorelasi diketahui hasil uji Durbin-Watson: 2,092, selanjutnya dibandingkan dengan nilai tabel signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel 50 dan jumlah variabel independen 2(K=2) maka dapat diketahui nilai Durbin Upper:1,628, dan durbin lower: 1,452. Maka kriteria:

$$\begin{aligned}
 &= DU < D < 4-DU \\
 &= 1,628 < 2,092 < 4-1,628 \\
 &= 1,628 < 2,092 < 2,372
 \end{aligned}$$

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,435	5,015		,685	,497
	Tingkat Pendidikan	,356	,157	,265	2,274	,028
	Kepemimpinan	,339	,077	,512	4,396	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi:

$$Y = 3,435 + 0,356X_1 + 0,339X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi Tingkat Pendidikan (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki nilai positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X1) dan Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) pada Perangkat Desa.

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,435 yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X1), dan kepemimpinan (X2) tidak mengalami perubahan peningkatan, maka kinerja (Y) sebesar 3,435.
- 2) Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,312 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel Tingkat Pendidikan (X1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,356 begitupun sebaliknya.

- 3) Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X2) sebesar 0,339 dan bernilai positif yang berarti apabila variabel kepemimpinan (X2) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel dependen yaitu kinerja akan naik dan meningkat juga sebesar 0,339 begitupun sebaliknya.

Hasil Uji Simultan

Tabel 5. Hasil Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,629 ^a	,395	,370	2,493516	,395	15,364	2	47	,000
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan									
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai									

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel hasil perhitungan IBM SPSS versi 26 terdapat R (korelasi) 0,629 artinya terdapat korelasi atau keeratan hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Karangnunggal. Berdasarkan penafsiran korelasi yang telah dikemukakan maka terdapat hubungan positif tingkat pendidikan dan kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Karangnunggal termasuk dalam kategori kuat.

Hasil perhitungan diperoleh dari R^2 (koefisien determinasi) sebesar 0,395 dari angka tersebut dapat dicari besarnya koefisien determinasi yang menunjukkan besar pengaruh sebesar 39,5%.

Tabel 6. Hasil Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,055	2	95,528	15,364	,000 ^b
	Residual	292,228	47	6,218		
	Total	483,284	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan						

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Berdasarkan Tabel dari perhitungan SPSS diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari tingkat $\alpha = 0,05$. Dikarenakan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka kaidah keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya tingkat pendidikan dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja perangkat desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	3,435	5,015		,685	,497			
Tingkat Pendidikan	,356	,157	,265	2,274	,028	,383	,315	,258
Kepemimpinan	,339	,077	,512	4,396	,000	,573	,540	,499

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2023

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,028 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang berarti Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal berada pada klasifikasi sangat tinggi. Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal berada pada klasifikasi sangat baik. Selanjutnya Kinerja perangkat desa berada pada klasifikasi sangat tinggi, yang dapat disimpulkan secara umum pegawai perangkat desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal memiliki kinerja yang sangat baik karena dapat dilihat pada Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinannya sehingga Kinerja di keempat desa tersebut meningkat.
2. Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal. Hal ini berarti semakin baik Tingkat Pendidikan dan Kepemimpinan di instansi maka akan semakin membaik pula Kinerja Perangkat Desa.
3. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal. Hal ini berarti semakin tinggi Tingkat Pendidikan pegawai desa maka semakin tinggi pula pengetahuan dan wawasannya.
4. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Wilayah Kecamatan Karangnunggal. Hal ini semakin baik seorang pemimpin memberikan arahan dan menjadi contoh bagi pegawainya maka kinerja perangkat desa akan sangat baik pula.

Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang bisa diberikan diantaranya:

1. Adapun skor terendah dari Tingkat Pendidikan pada indikator jenjang pendidikan dengan pernyataan "Saya senang dengan sikap pimpinan dalam merekrut pegawai sesuai dengan tingkat pendidikannya". Sehingga disarankan pegawai perangkat desa hendaknya selalu mempertahankan atau bahkan meningkatkan motivasi, khususnya motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja yang diinginkan.
2. Adapun skor terendah dari Kepemimpinan pada indikator kemampuan memotivasi dan kemampuan mengendalikan bawahan dengan pernyataan "Pimpinan selalu mendorong para anggotanya untuk bekerja dalam tim" dan "Pimpinan selalu memantau tindakan bawahan dalam menyelesaikan

- pekerjaan”. Sehingga disarankan untuk pemimpin yaitu kepala desa agar selalu memantau pekerjaan bawahannya dan memberi arahan untuk lebih memaksimalkan kinerja bawahannya.
3. Adapun skor terendah dari variabel Kinerja pada indikator Kepemimpinan dengan pernyataan “Pegawai perangkat desa memiliki kemampuan untuk memimpin”. Sehingga disarankan untuk perangkat desa agar memiliki kemampuan untuk memimpin dan memberikan pelayanan yang baik terutama kepada seluruh masyarakat di desa tersebut.
 4. Adapun untuk seluruh desa yang ada di Wilayah Kecamatan Karangnunggal untuk lebih memaksimalkan kinerjanya sehingga dapat berkembang seperti keempat desa tersebut yaitu Desa Kujang, Desa Cidadap, Desa Sarimukti, dan Desa Cikapinis.
 5. Pengaruh kepemimpinan lebih berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai desa. Karena itu hendaknya pemimpin selalu memberi arahan, motivasi dan evaluasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai perangkat desa.
 6. Penelitian selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian, tidak hanya keempat desa tersebut, akan tetapi dapat mengambil seluruh desa yang ada di Kecamatan Karangnunggal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulloh, A. M. karim, & Pramusinto, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Se-Kecamatan Sukorejo. *Economic Education Analysis Journal*, 6(3), 912–922.
- Ariono, I. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 254–267. <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.430>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). Pengembangan dan Desain Produk yang dilaksanakan Terhadap Kualitas Produk yang dihasilkan. 40–56. [http://repositori.unsil.ac.id/24/7/BAB III SKRIPSI.pdf](http://repositori.unsil.ac.id/24/7/BAB%20III%20SKRIPSI.pdf)
- Faisal. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. Pengaruh Pengalaman Kerja... *111 Jurnal EMBA*, 6(1), 111–120. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18832>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hartati, S., Beni Saputra, A., & Andriani, S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298–307. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1741>
- Hasibuan. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image: Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>.
- Ikhsan. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Volume 4*, 1–9. file:///C:/Users/HP/Downloads/PENGARUH_TINGKAT_PENDIDIKAN_DAN_Pengalaman.pdf
- Indonesia, P. R. (2016). Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2014. In *ACM International Conference Proceeding Series* (Vols. 18-April-2, Issue 1). <https://doi.org/10.1145/2904081.2904088>
- Indonesia, P. R. (2017). Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Juliana, Hakim, L., & Mustari, N. (2015). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(April), 1–19.

- Kartono, K. (2017). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Komarudin. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja (Vol. 3). http://eprints.kwikkiangie.ac.id/1987/3/bab_2.pdf
- Lubis, R. F. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. In *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* (Vol. 10, Issue 2). http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/15183/SKRIPSI_TUTI_OCTAVIA_SIHOMBING.pdf?sequence=1
- Malik, O. A., Amrulloh, K., & Ekonomi, J. P. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Desa, Fasilitas Kantor, dan Kompensasi terhadap Kinerja Perangkat Desa Sekecamatan Sukerejo Kabupaten Kendal Skripsi Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan Pada Universitas Negeri Semarang. <http://lib.unnes.ac.id/29766/>
- Mangkunegara. (2015). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–44. <https://scholar.archive.org/work/6ttkuou5wzf3hj5yx6y4ngcn4q/access/wayback/https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/download/23137/pdf>.
- Milanie, F. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. [article.php\(kemdikbud.go.id\)](http://article.php(kemdikbud.go.id))
- Perwirasari, I. A. (2016). TA : Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Berbasis Web Pada PSDM Stikom Surabaya. *Institut Bisnis Dan Informatika Stikom Surabaya*, 10.
- Riva'i. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Yogyakarta: Rajawali Press.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119–127.
- Sedarmayanti. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jakarta : Raja Grafindo Persada*.
- Siagian, Y. . (2019). *Aplikasi Supply Chain Management*. Jakarta: Grasindo.
- Sikula, A. E. (2020). Indikator Tingkat Pendidikan. In *Indikator Tingkat Pendidikan*. http://etheses.iainkediri.ac.id/72/3/vii_BAB_II.pdf
- Siswanto dan Hamid. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Administrasi Bisnis*, 189–198.
- Soeprapto. (2013). Pengertian Tingkat Pendidikan (p. 266). <https://www.journalextract.com/2020/09/5-pengertian-pendidikan-menurut-ahli.html>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian. In *Suparyanto dan Rosad* (Vol. 5, Issue 3).
- Sugiyono, D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan.
- Sujarweni. (2015). Faktor yang mempengaruhi penyaluran pembiayaan pada Bank Umum Syariah (BUS) tahun 2011-2015. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Syaleh. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Tasikmalaya. (2019). Tugas Pokok dan Fungsi Kepala Desa, Perangkat Desa dan BPD.
- Tasikmalaya, B. (2019). Peraturan Bupati Tasikmalaya Nomor 128 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pengangkatan Dan Pemberhentian Perangkat Desa. In *Society* (Vol. 2, Issue 1). <https://pusbimtekpalira.com/tata-cara-pemberhentian-perangkat-desa/#:~:text=Tata Cara Pemberhentian Perangkat Desa 1 %281%29 Perangkat,diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Item lainnya>
- Thoha, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, Volume 9*, 3295–3299. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/7926/5307>
- Trilaksana, M. G. (2015). Efektifitas penggunaan drop box dan electronic filling (e-filling) sistem untuk meningkatkan kepatuhan pelaporan SPT tahunan pajak penghasilan wajib pajak orang pribadi. In *Thesis*. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/2261>

- Vethzal, & Phil, R. A. F. dan W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial, Volume 1*, 63–73.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1), 11–19. <http://jurnal.unnur.ac.id/index.php/indept/article/view/138/109>