

**MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO
PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

ALVIN DANES SETIANATA

1712110406

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021

**MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO
PURBOLINGGOLAMPUNG TIMUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

Program Program Studi Studi Manajemen

IIB Darmajaya Bandar Lampung



Disusun Oleh:

ALVIN DANES SETIANATA

1712110406

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya serahkan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya ada pada saya.

Bandar Lampung, April 2021



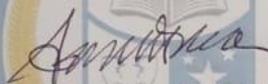
Alvin Danes Setianata
1712110406

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan
terhadap Kinerja Manajerial pada Aparatur Desa Toto
Harjo Purbolinggo Lampung Timur**
Nama Mahasiswa : **Alvin Danes Setianata**
NPM : **1712110406**
Program Studi : **S1 Manajemen**

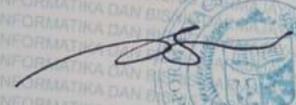
Disetujui oleh:

Pembimbing,

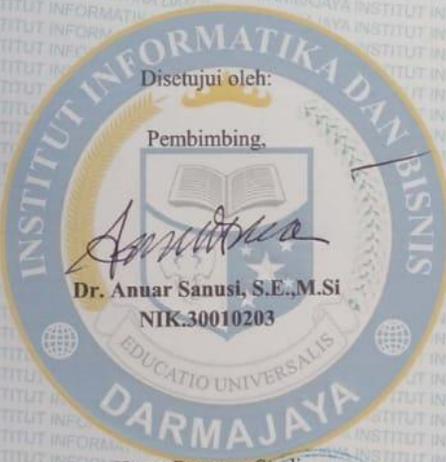


Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si
NIK.30010203

Ketua Program Studi



Dr. Anggalia W. S. Kom, M.M
NIK.11310809



HALAMAN PENGESAHAN

Pada 1 April 2021 telah diuji dan diselenggarakan sidang skripsi didepan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen IIB Darmajaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa:

Nama Mahasiswa : **Alvin Danes Setianata**
NPM : **1712110406**
Program Studi : **Manajemen**

1. Tim Penguji:

Dr. Mieke Rahayu, Dra.,M.M

Betty Magdalena, S.Pd.,M.M

Mengesahkan,

Status:

Penguji 1

Penguji 2

tanda tangan

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Fauziah I. Santi Singagerda, S.E.,M.Sc
NIK 30640419



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, atas kehadiran Allah SWT menganugerahkan rahmat, hidayah dan kemudahan. Saya mendedikasikan karya saya untuk orang yang saya cintai dan berharga dalam hidup saya.

Ayahku Tercinta Setiyarno Dan Ibuku Tercinta Kamtini

Kedua orang tua yang membesarkan dan mendidik saya dengan cinta dan perhatian yang besar, serta melindungi saya dan merawat saya dengan sepenuh hati, dan berdoa setiap langkah kaki saya.

Adikku Farel Ahza Setianata yang sangat aku sayangi.

Serta para sahabatku saat kuliah M.Rubiyanto, M.Khoirul Faka, Khairul Anwar, Jhon Hellen Wahyudi, Inda Putra Mahendro, Ade Septian, Hendra, M.Fiki Ari Sandi, Agus Santowi, Arizal & Abid Rambe yang selalu berjuang bersama-sama.

Pembimbingku Dr.Anuar Sanusi, S.E.,M.Si yang aku hormati.

RIWAYAT HIDUP



Nama lengkap penulis adalah Alvin Danes Setianata Penulis lahir di Raman Utara pada tanggal 1 Januari 1999. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Setiyarno dan Ibu Kamtini.

Penulis menyelesaikan studinya di Taman Kanak-kanak PGRI Toto Harjo pada tahun 2006. Pada tahun 2011 penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Toto Harjo, kemudian menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Purbolinggo pada tahun 2014. Menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 1 Purbolinggo pada tahun 2017 dan terdaftar sebagai mahasiswa manajemen tingkat pertama (S1) di Institut Informasi dan Bisnis Damajaya Bandar Lampung pada tahun 2017.

MOTTO

*“Hai orang-orang yang beriman, jadikan sabar dan shalat sebagai penolongmu,
Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”*

(Q.S Al-Baqarah: 153)

“Sepiro gedining sengsoro yen tinompo among dadiake cubo”

(Persaudaraan Setia Hati Terate)

ABSTRAK

MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR

Oleh

Alvin Danes Setianata

alvindanessetianata.1712110406@mail.darmajaya.ac.id

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan terhadap kinerja manajerial aparatur desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur. Data diperoleh melalui wawancara dan survey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 Aparatur Desa Toto Harjo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sedangkan alat analisis datanya menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS 21.0. Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif dan jenis penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Manajerial pada aparatur desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur. Terdapat Pengaruh Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial pada Aparatur Desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur dan terdapat Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur.

Kata Kunci: Motivasi Intrinsik, Perencanaan Pendidikan Dan Kinerja Manajerial.

ABSTRACT

INTRINSIC MOTIVATION AND EDUCATION PLANNING ON MANAGERIAL PERFORMANCE IN TOTO HARJO VILLAGE PURBOLINGGO EAST LAMPUNG

By

Alvin Danes Setianata

alvindanessetianata.1712110406@mail.darmajaya.ac.id

The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation and educational planning on the managerial performance of the village apparatus in Toto Harjo, Purbolinggo, East Lampung. The data was obtained through interviews and surveys by distributing questionnaires to 30 Toto Harjo Village Apparatus. The sampling technique in this study used the purposive sampling technique. The data analysis tool used multiple linear regression using SPSS 21.0 software. The method in this study used associative methods and quantitative research types. The result of this study found that there was an effect of intrinsic motivation on managerial performance in the village apparatus of Toto Harjo, Purbolinggo, East Lampung. There was an effect of Educational Planning on Managerial Performance in Toto Harjo Village Apparatus, Purbolinggo, East Lampung. Furthermore, there was an effect of Intrinsic Motivation and Educational Planning on Managerial Performance in Toto Harjo Village Apparatus, Purbolinggo, East Lampung.

Keywords: Intrinsic Motivation, Educational Planning, Managerial Performance

PRAKATA

Assalamualaikum wr.wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpah dan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO, PURBOLINGGO, LAMPUNG TIMUR.**

Ini adalah tugas terakhir untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari Jurusan Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung. Saat menyelesaikan skripsi ini, banyak pihak yang memberikan bantuan agar skripsi ini dapat diselesaikan semaksimal mungkin. Atas hal ini penulis mengucapkan terima kasih:

1. Bapak Dr. (Can) Ir. Hi. Firmansyah Y.A, MBA., M.Sc. selaku Rektor Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, S.T., M.T. selaku Wakil Rektor I Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor II Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos., M.M. selaku Wakil Rektor III Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya sekaligus penguji dua dalam siding skripsi.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. Raden Achmad Bustomi Rosadi, M.S. selaku Wakil rektor IV Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda S.E.,M.Sc selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.

7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya.
8. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan baik kritik maupun saran serta mengarahkan penulis dan meluangkan waktunya sehingga proses penyelesaian skripsi ini dapat berjalan dengan baik.
9. Ibu Dr. Mieke Rahayu, Dra.,M.M selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Ibu Betty Magdalena, S.Pd.,M.M selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan kritik, koreksi, dan masukan yang membangun dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Kedua orang tua Bapak Setiyarno dan Ibu Kamtini beserta keluarga besar yang selalu memberikan cinta kasih selama ini, doa dan dukungannya.
12. Para sahabatku dan rekan – rekan seperjuangan angkatan 2017.
13. Khofifah Nurhadiyanti yang telah memberikan semangat dan supportnya dalam penyelesaian skripsi ini

Semoga Allah SWT membalas segala jasa dan budi pekerti yang diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan pada saat penulisan skripsi ini, sehingga masih jauh dari sempurna, namun penulis sangat berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat, dan bila ada kekurangan penulis berharap dapat memberikan kritik dan saran yang membangun.

Bandar Lampung, April 2021

Alvin Danes Setianata

1712110406

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	4
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek	5
1.3.2 Ruang Lingkup Objek	5
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....	5
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu	5
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
1.5.1 Bagi Penulis	6
1.5.2 Bagi Desa Toto Harjo.....	6
1.5.3 Bagi Kampus IIB Darmajaya	6
1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya	6
1.6 Sistematika Penulisan	6

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Variabel Motivasi Intrinsik	8
2.1.1 Pengertian Motivasi Intrinsik.....	8
2.1.2 Faktor Faktor Motivasi Intrinsik	9
2.1.3 Tujuan Motivasi Intrinsik.....	10
2.1.4 Indikator Motivasi Intrinsik.....	11
2.1.5 Karakteristik Motivasi.....	11
2.2 Variabel Perencanaan Pendidikan	12
2.2.1 Pengertian Perencanaan Pendidikan	12
2.2.2 Indikator Perencanaan Pendidikan.....	15
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan	16
2.2.4 Fungsi Perencanaan Pendidikan.....	16
2.2.5 Prinsip Perencanaan Pendidikan.....	17

2.3 Variabel Kinerja Manajerial	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial.....	18
2.3.2 Indikator Kinerja Manajerial.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pikir.....	24
2.6 Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Sumber Data.....	28
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	30
3.5 Variabel Penelitian.....	31
3.6 Devinisi Operasional Variabel.....	31
3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reabilitas.....	35
3.8 Uji Persyaratan Analisis.....	36
3.8.1 Uji Linieritas.....	37
3.8.2 Uji Multikoloneiritas.....	37
3.9 Metode Analisis Data.....	38
3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda.....	38
3.10 Pengujian Hipotesis.....	39
3.10.1 Uji Parsial t.....	39
3.10.2 Uji Simultan F.....	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian	42
4.2 Deskripsi Data.....	48

4.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	57
4.4 Uji Persyaratan Analisis.....	60
4.4.1 Uji Linieritas X1 dan Y.....	60
4.4.2 Uji Linieritas X2 dan Y.....	61
4.4.3 Uji Multikoloneritas.....	62
4.5 Metode Analisis Data.....	62
4.5.1 Uji Linier Berganda.....	62
4.5.2 Uji Hipotesis.....	65
4.5.2.1 Uji Parsial t.....	65
4.5.2.2 Uji Simultan F.....	67
4.6 Pembahasan.....	68

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran.....	72
5.2.1 Bagi Kelurahan.....	72
5.2.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.4 Penelitian Tedahulu.....	22
Tabel 3.1 Tabel Gradasi.....	30
Tabel 3.6 Instrumen Skala Likert.....	32
Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi.....	36
Tabel 4.1 Jumlah Aparatur Desa.....	42
Tabel 4.2 Uraian Tugas Aparatur Desa.....	42
Tabel 4.3 Target Kerja Desa.....	45
Tabel 4.2.1.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
Tabel 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.2.2 Interpretasi Range Kelas berdasarkan Pernyataan.....	50
Tabel 4.2.3 Jawaban Responden Variabel Independen.....	51
Tabel 4.2.4 Jawaban Responden Variabel Dependen.....	56
Tabel 4.3.1.1 Uji Validitas Motivasi Intrinsik.....	59
Tabel 4.3.1.2 Uji Validitas Perencanaan Pendidikan.....	60
Tabel 4.3.1.3 Uji Validitas Kinerja Manajerial.....	61

Tabel 4.3.2 Uji Reabilitas.....	62
Tabel 4.4.1.1 Uji Linieritas X1 dan Y.....	63
Tabel 4.4.1.2 Uji Linieritas X2 dan Y.....	64
Tabel 4.4.2 Uji Multikolonerietas.....	65
Tabel 4.5.1 Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda.....	66
Tabel 4.5.1 Hasil Uji Model Summary (R^2).....	67
Tabel 4.5.2.1 Uji Parsial t.....	69
Tabel 4.5.2.2 Uji Simultan F.....	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran.....	23
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi Desa.....	44

LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Balasan Objek Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Time Schedule Bimbingan
- Lampiran 4 Jawaban Kuisisioner Variabel Motivasi Intrinsik
- Lampiran 5 Jawaban Kuisisioner Variabel Perencanaan Pendidikan
- Lampiran 6 Jawaban Kuisisioner Variabel Kinerja Manajerial
- Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik
- Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Perencanaan Pendidikan
- Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Manajerial
- Lampiran 10 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Intrinsik
- Lampiran 11 Uji Reliabilitas Variabel Perencanaan Pendidikan
- Lampiran 12 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Manajerial
- Lampiran 13 Uji Linearitas Variabel Motivasi Intrinsik
- Lampiran 14 Uji Linearitas Variabel Perencanaan Pendidikan
- Lampiran 15 Uji Moltikolinearitas
- Lampiran 16 Uji Linier Berganda
- Lampiran 17 Uji Parsial t

Lampiran 18 Uji Simultan F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi atau lembaga, sumber daya manusia merupakan unsur utama untuk mencapai tujuan organisasi, yang merupakan pertimbangan terpenting dalam suatu organisasi, sumber daya manusia menempati posisi penting, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien agar dapat dimilikinya hasil yang tinggi dan dimanfaatkan dengan baik..Oleh karena itu, peran SDM sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada manajer. Jika manajer dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.Peran manajer dalam melakukan tugas adalah masalah utama, dan studi terbaru banyak diperdebatkan. Penelitian ini mendefinisikan kinerja manajerial Menurut Natalia (2010) Kinerja manajerial merupakan kinerja setiap anggota organisasi dalam kegiatan manajemen. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada manajer. Jika manajer dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.Sistem evaluasi kinerja diharapkan dapat mempengaruhi hasil kerja manajer, dalam hal ini akan mempengaruhi kinerja manajerial. Orang yang berada pada posisi manajerial diharapkan dapat menghasilkan kinerja manajerial yang lebih tinggi Dibandingkan dengan kinerja khusus karyawan biasa, kinerja manajerial bersifat abstrak dan kompleks.

Kinerja manajerial dalam sebuah organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena dengan kinerja manajerial yang baik dapat menciptakan keunggulan

daya saing suatu organisasi. Peningkatan kinerja manajerial tersebut dicapai dengan cara manajer memanfaatkan kemampuan untuk melihat dan memanfaatkan peluang, mengidentifikasi permasalahan, dan menyeleksi serta mengimplementasikan proses adaptasi dengan tepat. Adanya peningkatan kinerja manajerial manajer dalam suatu organisasi tersebut maka akan meningkatkan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi.

Rendahnya kinerja manajerial dapat disebabkan oleh masalah motivasi di dalam suatu organisasi. Faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja yang dimiliki seseorang merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar seseorang aparatur desa mau menggunakan seluruh potensinya. Motivasi tidak hanya berasal dari pimpinan saja (eksternal) tapi juga pada karyawan (internal) yang digunakan untuk melancarkan pekerjaan yang ada, dengan motivasi dari diri sendiri maupun pimpinan para karyawan maka tujuan yang diinginkan oleh perusahaan bisa tercapai dengan baik, sehingga prestasi karyawan menjadi lebih meningkat (Putri, 2014). Motivasi intrinsik menurut Yuli (2017) adalah Motivasi untuk menjadi aktif atau fungsional tidak perlu dirancang dari luar, karena setiap orang sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Yuli (2017) juga mendefinisikan motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Priyatama (2014) mengatakan Motivasi intrinsik adalah nilai atau kombinasi dari kesenangan atau kenikmatan dalam melaksanakan tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai reward adalah perilaku individu dalam melakukan aktivitas tersebut, bukan perilaku sebagai reward dari luar. Melalui motivasi intrinsik membuat karyawan sadar akan tanggung jawab dan pekerjaannya yang lebih baik dan terdorong untuk semangat menyelesaikan dengan baik pekerjaannya. Hasil kerja karena kesadaran menciptakan kinerja yang baik dan karyawan akan sadar bahwa dengan memiliki kinerja yang baik, ia akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Erma Wati dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa motivasi instrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa bila motivasi instrinsik ditingkatkan, maka kinerja karyawan meningkat. Hasil penelitian tersebut mendukung hasil penelitian Fakhrian (2015) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain motivasi intrinsik, perencanaan pendidikan juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja manajerial. Menurut Sarbini (2011) Perencanaan pendidikan memiliki kekuatan penggerak dan promosi fungsi sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan. Pendidikan dengan berbagai rencana memainkan peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kemampuan profesional pribadi. Melalui perencanaan pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memahami, mengenali, dan mengembangkan secara sistematis persiapan berfikir, guna memecahkan masalah-masalah yang akan dihadapi di kehidupan mendatang.

Desa Toto Harjo merupakan desa yang berada di Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. Fenomena yang terjadi pada Aparatur Desa Toto Harjo adalah masalah kinerja manajerial. Berdasarkan hasil wawancara terhadap Aparatur Desa Toto Harjo dengan berpedoman pada indikator kinerja manajerial menurut Natalia (2010) yaitu perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, supervisi, pemilihan personel, negosiasi, perwakilan dimana masih rendahnya kinerja manajerial yang dicapai Aparatur Desa Toto Harjo. Hal ini dapat dilihat dari persentase pencapaian target kepala seksi perencanaan pada tahun 2018-2020 yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Desa Toto Harjo.

Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja manajerial diantaranya adalah motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan. Yuli (2017) mendefinisikan motivasi

instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Seseorang aparatur desa yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seseorang aparatur desa dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai. Berikut adalah uraian beberapa indikator yang menunjukkan bahwa ada permasalahan pada motivasi intrinsik berdasarkan hasil wawancara terhadap Aparatur Desa Toto Harjo dengan berpedoman pada indikator motivasi intrinsik Menurut Hanifah (2017) yaitu salah satunya Kurangnya pengakuan pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai karyawannya. Pengakuan adalah suatu bentuk umpan balik atas hasil kerja yang telah diraih. Pengakuan tidak hanya bertujuan untuk menghargai kinerja karyawan, tetapi juga untuk motivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Penurunan kinerja manajerial aparatur Desa Toto Harjo juga disebabkan karena masih kurangnya Perencanaan Pendidikan Aparatur Desa Toto Harjo. Apabila aparatur desa tidak melakukan perencanaan pendidikan, maka akan muncul tingkat kinerja manajerial yang rendah karena tidak adanya peningkatan kinerja untuk berusaha bekerja lebih maksimal. Salah satu indikator perencanaan pendidikan yaitu indikator wawasan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap aparatur desa dimana ditemukan indikasi rendahnya perencanaan pendidikan aparatur desa pada desa Toto Harjo dikarenakan masih kurangnya wawasan yang diberikan kepala desa terhadap bawahan nya melalui Perencanaan Pendidikan. Perencanaan Pendidikan merupakan faktor yang mampu memotivasi bagi aparatur desa sehingga dengan diberikannya Perencanaan Pendidikan bagi aparatur desa akan mendorong aparatur desa untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Aparatur desa merupakan bagian yang sangat penting dari lembaga ini. Hal ini dikarenakan perangkat desa merupakan motor penggerak dan pelaksana dari masing-masing organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun jika

implementasi perangkat desa tidak efektif, maka organisasi desa tidak akan berfungsi dengan baik. Kinerja perangkat desa dapat tercapai sesuai dengan tujuan lembaga dan sesuai dengan perkembangan zaman, serta harus didukung oleh program pendidikan dan motivasi, karena kualitas sumber daya perangkat desa akan menjadi pelaksana pembangunan desa Toto Harjo, Purbolinggo Lampung Timur. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan yang direncanakan merupakan elemen terpenting dalam pengembangan kelembagaan pedesaan. Dalam konteks situasi di atas, penulis menyusun skripsi ini dengan tema kinerja manajerial yang berjudul: MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO PURBOLINGGO LAMPUNG TIMUR.

1.2 Perumusan Masalah

Manusia adalah sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan organisasi/lembaga yang diharapkan. Permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja manajerial aparatur desa melalui Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan, karena permasalahan tersebut masyarakat menduga bahwa faktor Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan akan berdampak Kinerja Manajerial aparatur desa.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka diajukanlah pertanyaan penelitian:

- 1.2.1 Bagaimana Motivasi Intrinsik Mempengaruhi Kinerja Manajerial pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur?
- 1.2.2 Bagaimana Perencanaan Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Manajerial pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur?
- 1.2.3 Bagaimana Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan Mempengaruhi Kinerja Manajerial pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian kali ini adalah:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Motivasi Intrinsik, Perencanaan Pendidikan dan Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Lampung Timur.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada peneliti ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Motivasi Intrinsik, Perencanaan Pendidikan dan Kinerja Manajerial

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh:

- 1.4.1 Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.
- 1.4.2 Untuk menganalisis pengaruh Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.
- 1.4.3 Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya dan memenuhi salah satu kurikulum wajib bagi penulis progam S1 Manajemen Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

1.5.2 Bagi Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi desa dalam pengelolaan SDM secara lebih baik.

1.5.3 Bagi kampus IIB Darmajaya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi perpustakaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sisitematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.6.1 BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan mengenai hasil Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.6.2 BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terlebih dahulu, kerangka pemikiran, kerangka teori/model penelitian dan hipotesis mengenai hasil Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.6.3 BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variable penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, uji persyaratan analisis data, metode analisis data, dan pengujian hipotesis mengenai hasil Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.6.4 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat berisi uraian tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial

Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

1.6.5 BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa Toto Harjo Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, dan bahan lain yang dijadikan sebagai referensi

LAMPIRAN

Bagian ini berisi time schedule, kuisisioner penelitian dan data tentang penelitian

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Variabel Motivasi Intrinsik

2.1.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang rangsangannya datang dari dalam tanpa diganggu oleh luar. Elemen-elemen dari motivasi intrinsik adalah tertarik pada pekerjaan, keinginan untuk berkembang, senang bekerja, menikmati pekerjaan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi karena rangsangan luar. Elemen-elemen yang terdapat pada motivasi ekstrinsik adalah minat pada tugas, evaluasi, efisiensi, uang dan penghargaan lainnya, untuk menghindari hukuman dari atasan.

Untuk mencapai prestasi, perlu daya dorong dalam diri setiap orang, seperti tanggung jawab, prestasi, pengakuan orang lain, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan pengembangan dan kemajuan. Motivasi intrinsik menurut Yuli (2017) adalah motivasi untuk menjadi aktif atau fungsional tidak perlu dirancang dari luar, karena setiap orang sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Yuli (2017) juga mendefinisikan motivasi instrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri. Priyatama (2014) mengatakan Motivasi intrinsik adalah nilai atau kombinasi dari kesenangan atau kenikmatan dalam melaksanakan tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik sebagai reward adalah perilaku individu dalam melakukan aktivitas tersebut, bukan perilaku sebagai reward dari luar. Sedangkan Menurut Permana dalam Nawawi (2009) Memberi anggapan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam para individu, dan bentuknya adalah kesadaran akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri sebagai pendorong kinerja dan membuat seseorang sadar akan tanggung jawab dan terdorong lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik.

2.1.2 Faktor- Faktor Motivasi Intrinsik

Menurut Hanifah (2017), menjelaskan bahwa seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaan ini karena dua faktor, salah satunya adalah faktor intrinsik, yaitu daya pendorong yang ditimbulkan oleh setiap orang, berupa:

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tantangan pribadi.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan untuk berpeluang maju dalam karirnya.
3. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan.
4. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan terhadap hasil kerja.
5. Pencapaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan mencapai prestasi yang tinggi.

Dan dalam pembentukan motivasi intrinsik ini diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik.

Menurut Sriwidodo (2010), menjelaskan bahwasanya teori ini diterjemahkan secara sederhana bahwa individu dapat dibagi menjadi dua golongan besar yaitu:

1. Mereka yang termotivasi oleh faktor-faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing.
2. Faktor ekstrinsik yaitu daya dorong dari luar seseorang, terutama daya dorong dari suatu organisasi. Menurut teori ini, faktor motivasi meliputi keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab atas sifat pekerjaan, kemungkinan kemajuan dan pertumbuhan; faktor kesehatan yang menonjol adalah kebijakan perusahaan,

pengawasan, kondisi kerja, hubungan interpersonal dengan rekan kerja, status dan keselamatan kerja.

2.1.3 Tujuan Motivasi Intrinsik

Menurut Maulana (2015), menjelaskan bahwa tujuan motivasi intrinsik adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan prestasi kerja.
2. Meningkatkan disiplin kerja.
3. Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
4. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
5. Menumbuhkan rasa loyal terhadap organisasi.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Mengubah perilaku individu kearah yang diinginkan organisasi

2.1.4 Indikator Motivasi Intrinsik

Menurut Hanifah (2017), menyebutkan ada 6 indikator motivasi intrinsik yaitu :

1. Pencapaian Prestasi: Keinginan yang timbul dari dalam diri untuk mencapai prestasi yang tinggi.
2. Pengakuan: Keinginan seseorang untuk mendapatkan pengakuan atas hasil kerja.
3. Tanggung Jawab: Kesadaran manusia atas perilaku atau tindakan yang disengaja atau tidak disengaja. Atau itu mungkin berarti pemahaman tentang kewajiban seseorang
4. Kemajuan: Harapan batin, menantikan kemajuan hidupnya.
5. Pekerjaan itu sendiri: Seberapa besar tantangan yang dirasakan dalam pekerjaan tersebut.

6. Kemungkinan berkembang:Keinginan seseorang untuk berkembang dalam hal soft skill, hard skill, dan status.

2.1.5 Karakteristik Motivasi

Pada kenyataan dalam kehidupan, motivasi mempunyai karakteristik tersendiri, yaitu:

1. Majemuk.Motivasi seorang individu untuk melakukan tindakan pada dasarnya tidak hanya mengandung satu tujuan, tetapi juga lebih dari satu tujuan, oleh karena itu oleh karena motivasi tersebut individu tersebut berkeinginan untuk mencapai banyak tujuan.
2. Dapat berubah-ubah. Karena ada bermacam-macam keinginan, hal ini juga berpengaruh pada motivasi pribadi. Mungkin suatu saat ia berharap bisa menambah gajinya, namun di sisi lain ia berharap bisa mengembangkan karirnya.
3. Berbeda untuk setiap individu.Pada dasarnya tidak ada kesamaan motivasi antar individu. Operasi dilakukan oleh dua orang, hal ini mungkin disebabkan oleh motif operasi yang berbeda.

2.2 Variabel Perencanaan Pendidikan

2.2.1 Perencanaan Pendidikan

Menurut Affifudin (2011) Perencanaan pendidikan merupakan hal terpenting dalam melakukan sesuatu, karena perencanaan merupakan faktor penentu sekaligus menunjukkan arah tujuan yang ingin dicapai, dalam operasionalnya perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang paling penting. selalu melekat setiap hari dalam hidup, disadari atau tidak. Rencana tersebut akan sangat mempengaruhi sukses tidaknya pekerjaan. Oleh karena itu perlu adanya perencanaan pekerjaan dengan baik dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana, dalam hal ini perencanaan pendidikan merupakan suatu rencana yang berkaitan dengan

pendidikan. Masalah-masalah ini terkait dengan tujuan yang akan dirumuskan, teknologi, metode yang digunakan, dan sumber daya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan merupakan aspek penting dari manajemen. Umat manusia tidak boleh menyerah pada situasi dan masa depan yang menentu, tetapi menciptakan masa depan itu. Oleh karena itu, dasar dasar perencanaan pendidikan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan yang diinginkannya, kemudian membimbing usahanya untuk mewujudkan masa depan pilihannya, dalam hal ini metode pengelolaan apa yang akan diterapkan. Karena itu, atas dasar itu, rencana tersebut akan terealisasi dengan baik.

Perencanaan pendidikan digunakan sebagai alat untuk menyesuaikan sistem pendidikan dan menyesuaikannya dengan kebutuhan dan keinginan individu dan masyarakat. Berbagai pendapat atau definisi yang dikemukakan oleh para ahli manajemen, diantaranya. Menurut Afifuddin (2011) perencanaan termasuk perencanaan pendidikan bukan hanya prototipe, tetapi instruksi dalam memutuskan bagaimana mencapai tujuan. Menurut Enoch (2011) Perencanaan Pendidikan adalah proses yang mempersiapkan serangkaian keputusan alternatif untuk kegiatan di masa depan. Tujuan ini bertujuan untuk mencapai tujuan melalui upaya terbaik dan dengan mempertimbangkan realitas ekonomi, sosial budaya, dan bidang secara keseluruhan yang ada. Menurut Sarbini (2011) Perencanaan pendidikan merupakan upaya untuk menetapkan kebijakan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan realitas di bidang ekonomi, sosial, dan politik, dengan fokus ke depan untuk mengembangkan potensi sistem pendidikan nasional dan memenuhi kebutuhan Negara, masyarakat dan Para siswa dilayani oleh sistem. Menurut Sarbini (2011) juga mendefinisikan Perencanaan pendidikan adalah proses mempersiapkan serangkaian pengambilan keputusan untuk kegiatan di masa depan, yang bertujuan untuk mencapai tujuan pembangunan ekonomi dan sosial negara secara keseluruhan dengan cara yang terbaik.

Menurut definisi dari para ahli tersebut dapat ditarik gambaran umum tentang pengertian Perencanaan pendidikan, yaitu dalam proses pelaksanaan kegiatan pengembangan pendidikan, proses kegiatan di awal kegiatan pengembangan pendidikan, sehingga diperoleh hasil. dari proses aliansi dengan umat manusia. Di sini pengasuh dan siswa dapat berinteraksi satu sama lain, sehingga pada akhirnya dapat terbentuk pemerintahan atau masyarakat sipil suatu negara. Berdasarkan uraian tersebut dapat dipahami bahwa perencanaan menentukan berhasil tidaknya suatu rencana, terutama kegagalan rencana untuk mencapai tujuan dan fungsi pendidikan, dan rencana tanpa perencanaan yang baik akan sering gagal. Jika tidak ada rencana, maka kemungkinan kegagalannya tinggi. Rencana yang baik terkadang mengarah pada hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena kita melanggar atau bertentangan dengan rencana pada saat kita mengeksekusi rencana tersebut.

Pendidikan merupakan hal yang penting, sehingga harus pula direncanakan sebelum penyelenggaraan pendidikan agar memperoleh hasil yang diharapkan. Jika pendidikan suatu negara berhasil maka kemajuannya akan semakin cepat, namun sebaliknya jika pendidikannya gagal maka negara tersebut akan mengalami kemunduran atau ketertinggalan.

Keberhasilan dalam pendidikan tidak terlepas dari rencana, karena dalam rencana tersebut, tujuan atau harapan ditetapkan dan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan untuk menghasilkan produk yang terbaik.

Perencanaan dianggap penting karena dapat menentukan dan sekaligus memberikan arahan bagi tujuan yang ingin dicapai.

Oleh karena itu, apabila tidak ada perencanaan yang matang dan perencanaan serta penataan yang baik, maka akan menimbulkan kebingungan dan ketidakberesan dalam realisasi pekerjaan. Penjelasan tersebut semakin memperkuat posisi strategis

organisasi dalam perencanaan, karena perencanaan merupakan suatu proses yang dilakukan oleh manajer untuk mengarahkan semua kegiatan untuk mencapai tujuan.

2.2.2 Indikator Perencanaan Pendidikan

Menurut Sarbini (2011), Indikator perencanaan pendidikan terdiri dari:

a. Pengalaman Akademik

Yaitu kecakapan, kemampuan atau sebuah hasil dari usaha yang akan semakin bertambah dari waktu ke waktu yang disebabkan oleh proses belajar. Artinya pengetahuan itu akan bertambah dikarenakan adanya pembelajaran dikelas, bukan dari pertumbuhan.

b. Wawasan

Adalah pandangan, tinjauan dan penglihatan. Istilah wawasan berarti cara pandang dan cara melihat atau cara tinjau. Wawasan adalah pandangan seseorang terhadap sesuatu berdasarkan apa yang diketahuinya.

c. Pengembangan Sikap.

Adalah suatu isyarat yang dipancarkan kepada orang lain, untuk menunjukkan bagaimana kita mengelola diri, orang lain, pekerjaan, waktu, masalah, situasi yang dapat dilihat dan dibaca orang lain melalui tindakan, ucapan, perbuatan atau perilaku sehari-hari. Dengan begitu sikap mewakili kepribadian yang sesungguhnya

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2017) adalah sebagai berikut:

a. Ideologi

Semua manusia yang lahir di dunia memiliki hak yang sama, terutama hak atas pendidikan dan hak untuk menambah ilmu dan pendidikan.

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi maka semakin tinggi pula tingkat pendidikan seseorang.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang belum menyadari pentingnya pendidikan formal bagi anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut seringnya pembaharuan pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.2.4 Fungsi Perencanaan Pendidikan

Adapun fungsi perencanaan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian
- b. Hindari pemborosan sumber daya
- c. Berusaha keras untuk memenuhi akuntabilitas kelembagaan
- d. Perencanaan mencakup pekerjaan menetapkan tujuan atau menetapkan tujuan yang dipilih untuk dicapai.
- e. Melalui rencana tersebut, memungkinkan kita untuk mengetahui apa yang akan kita capai

- f. Dapat mempromosikan aktivitas untuk mengidentifikasi kemungkinan hambatan untuk mencapai tujuan

2.2.5 Prinsip-prinsip Perencanaan Pendidikan

Perencanaan pendidikan mengakui perlunya prinsip-prinsip panduan baik dalam proses penyusunan maupun proses implementasi. Prinsip-prinsip rencana pendidikan adalah:

- a. Perencanaan bersifat fleksibel, dalam arti perencanaan tidak kaku, tetapi dinamis, dan dapat menjawab kebutuhan masyarakat akan pendidikan.
- b. Pada hakikatnya perencanaan harus mencakup semua aspek dasar pendidikan, dan disusun secara sistematis dengan menggunakan kaidah dan konsep keilmuan, oleh karena itu perencanaan harus komprehensif dan ilmiah.
- c. Rencana pendidikan harus didasarkan pada efektivitas dan efisiensi
- d. Rencana pendidikan harus mempertimbangkan semua sumber daya yang tersedia atau tersedia
- e. Rencana pendidikan harus didukung oleh organisasi administrasi yang efektif dan data yang dapat diandalkan.

2.3 Variabel Kinerja Manajerial

2.3.1 Pengertian Kinerja Manajerial

Kinerja manajerial yang memungkinkan desa untuk berkembang menuju tujuan yang telah ditetapkan merupakan landasan utama penelitian kinerja manajerial. Dalam setiap jenis organisasi, salah satu fungsi manajemen yang paling penting adalah memastikan bahwa masukan dari berbagai sumber daya organisasi akan menghasilkan keluaran yang dirancang dengan cepat yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat desa. Wibowo (2011), menyatakan bahwa kinerja manajerial adalah dengan memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan

yang disepakati, standar, dan persyaratan atribut, hasil yang lebih baik dapat diperoleh dari organisasi, tim, dan individu. Menurut Natalia (2010) Kinerja manajerial merupakan kinerja setiap anggota organisasi dalam kegiatan manajemen. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan memenuhi tanggung jawab sosialnya sangat bergantung pada manajer. Jika manajer dapat menjalankan tugasnya dengan baik, maka organisasi akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kinerja manajerial merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja pimpinan dalam kurun waktu tertentu sesuai standar kerja yang ditetapkan.

Menurut Wibowo (2011) kinerja manajerial meliputi 5 dimensi, yaitu:

1. Perencanaan

Dalam arti menentukan tujuan, strategi dan tindakan/implementasi, rencana kerja, anggaran desain proses dan kemampuan pemrograman.

2. Investigasi

Artinya, memiliki kemampuan untuk mengumpulkan dan mengkomunikasikan catatan, laporan dan informasi akun, hasil pengukuran, menentukan inventaris dan menganalisis pekerjaan.

3. Evaluasi

Yakni, kemampuan mengevaluasi dan mengukur kinerja proposal, observasi atau laporan, evaluasi karyawan, evaluasi catatan hasil, evaluasi laporan keuangan dan inspeksi produk.

4. Koordinasi

adalah kemampuan untuk bertukar informasi dengan orang lain di bagian lain organisasi untuk menghubungkan dan menyesuaikan prosedur, memberi tahu departemen lain, dan menjalin hubungan dengan manajer lain.

5. Pengawasan

Yakni memiliki kemampuan membimbing pemimpin dan mengembangkan bawahan, membimbing, melatih dan menjelaskan aturan kerja kepada bawahan, memberikan tugas kerja dan menangani bawahan.

2.3.2 Indikator Kinerja Manajerial

Menurut Natalia (2010) Kinerja Manajerial merupakan kinerja setiap anggota organisasi dalam kegiatan manajemen yang menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Perencanaan adalah menentukan kebijakan dan rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan berdasarkan pertimbangan kondisi saat ini dan masa yang akan datang. Rencana tersebut bertujuan untuk memberikan pedoman dan prosedur pelaksanaan tujuan, kebijakan, prosedur, anggaran dan rencana kerja agar dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Investigasi adalah kegiatan pemeriksaan dengan mengumpulkan dan menyampaikan informasi sebagai catatan serta membuat bahan laporan untuk memudahkan pengukuran hasil dan analisis pekerjaan yang telah selesai.
3. Koordinasi, koordinasi tindakan termasuk pertukaran informasi dengan personel dari unit organisasi lain, sehingga mampu mengasosiasikan dan menyesuaikan prosedur yang akan dijalankan.
4. Evaluasi adalah evaluasi pemimpin terhadap suatu rencana yang telah disusun dan bertujuan untuk direalisasikan. Mengevaluasi karyawan dan mencatat hasil pekerjaannya sehingga dapat diambil keputusan yang diperlukan atas hasil evaluasi tersebut.
5. Supervisi, yaitu evaluasi kinerja yang diusulkan dari hasil observasi dan laporan, atau kemampuan mengarahkan, memimpin, membimbing, menjelaskan semua aturan yang berlaku, memberikan dan menangani pengaduan tentang pelaksanaan tugas bawahan.

6. Pemilihan personel, yaitu memelihara dan memelihara bawahan di unit kerja, memilih pekerjaan baru, menempatkan dan mempromosikan pekerjaan di unitnya atau unit kerja lain.
7. Negosiasi, yaitu upaya mencapai kesepakatan atas pembelian, penjualan atau kontrak barang dan jasa.
8. Perwakilan, yaitu menyampaikan informasi mengenai visi, misi dan kegiatan organisasi dengan mengikuti rapat kelompok usaha dan berkonsultasi dengan kantor lain.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4

No	Judul	Peneliti/Tahun	Hasil	Metode yang digunakan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja Dan Reward Terhadap Kinerja Manajerial PT. Cahaya Murni Raya	Raisa Shoffiani Jusuf (2013)	Variabel TQM, system pengukuran kinerja dan reward secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial	Kuantitatif	Variabel bebas dan objek penelitian
2	Pengaruh Akuntabilitas Publik Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang	Deki Putra (2013)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial SKPD kota Padang.	Kuantitatif	Variabel bebas dan objek penelitian

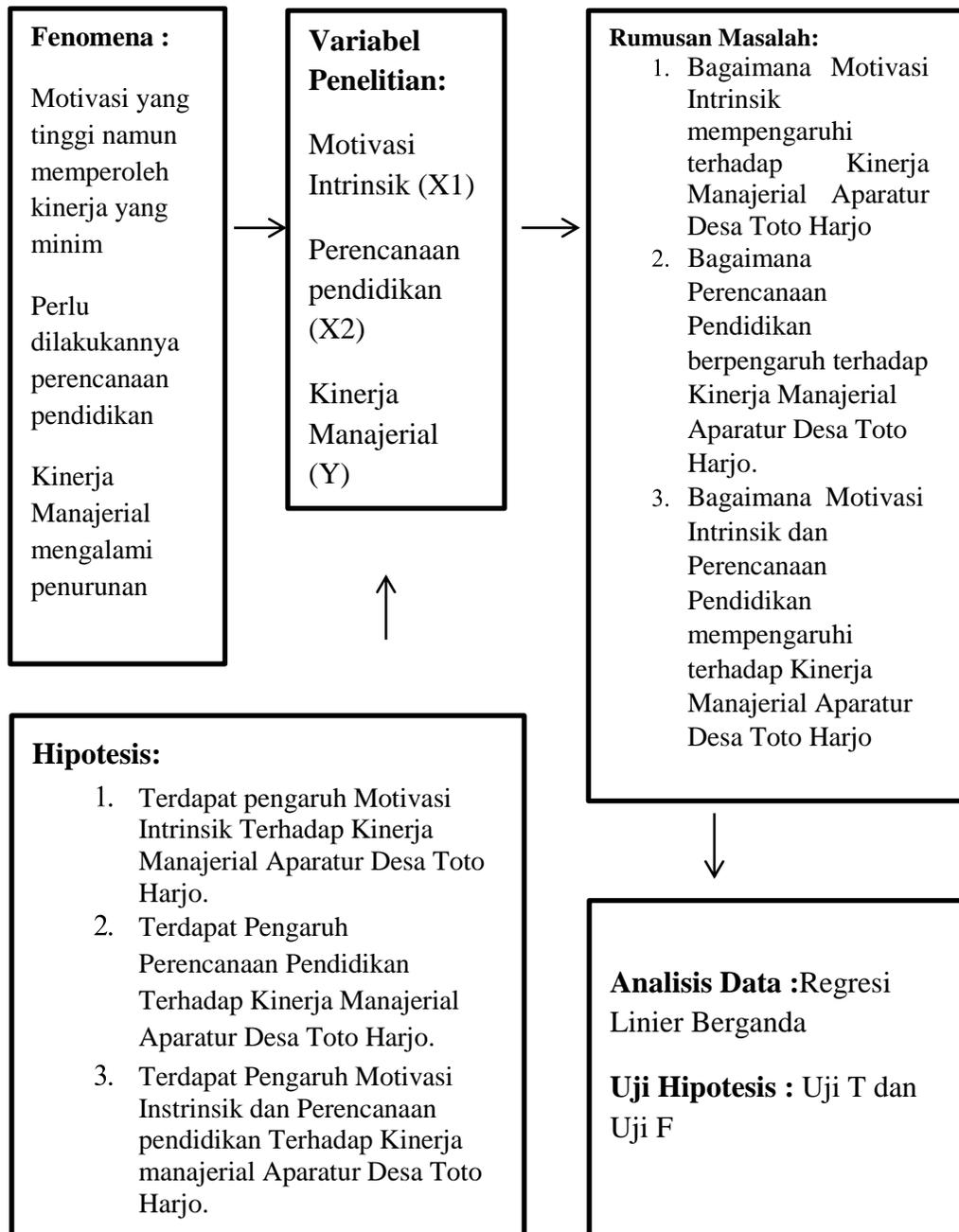
3	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada PT HIT Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas Pada PT. HIT Polytron Kudus	Yuli Ermawati dkk (2017)	Variable motivasi intrinsik, komunikasi, dan kompensasi finansial secara serempak (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan produksi video preparation PT HIT Polytron Kudus tahun 2015	Kuantitatif	Variabel terikat dan objek penelitian
4	<i>The Accelerating effect of intrinsic motivation and trust toward supervisor on helping behavior based on the curvilinear model among hotel frontline employees in China</i>	Sheyang Hai dkk (2021)	Terdapat pengaruh yang signifikan positif motivasi intrinsik dan kepercayaan terhadap supervisor diantara karyawan lini hotel di China	Kuantitatif	Variabel terikat dan objek penelitian
5	<i>The Effect of Information Literacy on Managerial Performance: The mediating role of strategic management Accounting and the Moderating Role of Self Efficacy</i>	Raisya Zenita dkk (2015)	Terdapat pengaruh yang signifikan positif Literasi Informasi pada Kinerja Manajerial	Kuantitatif	Variabel bebas dan objek penelitian

Sumber: Journal

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:

Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

Sujarweni (2019) Hipotesis adalah jawaban sementara untuk tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka yang ditetapkan, dan hipotesis adalah pernyataan awal tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Manajerial.

Motivasi intrinsik adalah hal yang sangat dibutuhkan setiap aparatur desa untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang baik, seperti bonus, penghargaan, dan hubungan organisasi dan budaya yang baik dapat membangun semangat untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah hubungan yang positif dalam bekerja. Motivasi intrinsik menurut Yuli (2017) adalah motivasi proaktif atau fungsional dan tidak perlu dirancang dari luar, karena setiap orang sudah memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu di dalam. Motivasi intrinsic adalah motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang mendorong seseorang untuk bekerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja manajerial dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut.:

H1 : Motivasi Intrinsik Berpengaruh Kinerja Manajerial.

2.6.2 Perencanaan Pendidikan Pada Kinerja Manajerial

Menurut Sarbini (2011) Perencanaan pendidikan merupakan upaya untuk menetapkan kebijakan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan realitas di bidang ekonomi, sosial, dan politik, dengan fokus ke depan untuk mengembangkan potensi sistem pendidikan nasional dan memenuhi kebutuhan Negara, masyarakat dan Para siswa dilayani oleh sistem. Pembangunan sumber daya manusia di Indonesia meliputi perkembangan kecerdasan (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Oleh karena itu, perlu dilakukan pengujian apakah

perencanaan pendidikan berdampak terhadap kinerja manajerial dengan mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Perencanaan Pendidikan Berpengaruh Kinerja Manajerial

2.6.3 Motivasi intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial

Perencanaan pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja begitupun motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik memberikan kontribusi yang sangat positif dalam bekerja Adanya motivasi intrinsik akan memacu pegawai desa untuk meningkatkan hasil kerja secara lebih efektif. Menurut Yuli (2017) motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif atau fungsional, tidak perlu dirancang dari luar, karena setiap orang sudah memiliki dorongan untuk melakukan sesuatu. Oleh karena itu, perlu digunakan hipotesis berikut untuk menguji apakah motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial:

H3 : Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan Berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif. Sujarweni (2019) adalah sejenis penelitian dan temuannya dapat diwujudkan melalui prosedur statistik atau cara kuantitatif lainnya. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel independen (bebas) yaitu menganalisis pengaruh motivasi intrinsik (X1) dan perencanaan pendidikan (X2) terhadap kinerja manajerial (Y).

3.2 Sumber Data

Dalam suatu penelitian ilmiah sumber data sangat berpengaruh dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan penelitian antara lain :

3.2.1 Data Primer

Data atau informasi diperoleh dengan menggunakan pertanyaan tertulis dari kuesioner atau secara lisan melalui wawancara. Data asli diperoleh dengan kuesioner penelitian yang disebarkan kepada aparatur desa Toto Harjo. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah dari kuesioner yang diperoleh dari hasil jawaban aparatur desa Toto Harjo yang berjumlah 30 aparatur desa.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Metode penelitian lapangan (*field research method*) Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penelitian langsung pada objek penelitian

melalui observasi (wawancara) dan kuesioner. Observasi adalah metode penelitian dimana peneliti mengamati langsung objek penelitian, dan kuisisioner merupakan metode pengumpulan data dengan menanyakan kepada narasumber dibawah bimbingan kuisisioner.

1. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada kepala desa Toto Harjo dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah aparatur desa yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian, informasi terkait dengan motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan.

2. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan tertulis kepada responden untuk di jawab pada Kelurahan desa Toto Harjo. Skala pengukuran penelitian ini merupakan teknik pegumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner terhadap variabel terikat dan variabel bebas dibuat berdasarkan skala likert untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan.

3. Tabel gradasi

3.1 Tabel Gradasi

No.	Gradasi	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup Setuju (CS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Menurut Sujarweni (2019), Populasi adalah jumlah keseluruhan objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti, kemudian disimpulkan bahwa populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa yang ada di Desa Toto Harjo yang berjumlah 30 orang aparatur desa.

3.4.2 Menurut Sujarweni (2019), Sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Jika populasinya besar, pengambilan sampel dilakukan, dan tidak mungkin bagi peneliti untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi. Misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Di Desa Toto Harjo, peneliti menggunakan teknik sensus. Ido (2018) mengemukakan bahwa ketika semua anggota populasi dijadikan sampel maka digunakan teknik sensus. Besar sampel penelitian ini sebesar populasi yaitu sekitar 30 aparat desa.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sujarweni (2019), peneliti telah menentukan bentuk apa saja untuk melakukan penelitian guna memperoleh informasi tentangnya kemudian menarik kesimpulan. Oleh karena itu, identifikasi variabel merupakan klasifikasi antara variabel dependen dan variabel independen (jika ada).

3.5.1 Variabel Independen

Variabel (X) atau Independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Intrinsik (X1) dan Perencanaan Pendidikan (X2)

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel (Y) dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Manajerial (Y).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Yang dimaksud dengan variabel independen adalah variabel yang mempengaruhinya, dan variabel dependen adalah variabel yang terpengaruh. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan, sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Manajerial.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berkaitan dengan bagaimana variabel penelitian beroperasi, sehingga variabel tersebut dapat dievaluasi dan diukur, bagaimana mengevaluasi dan mengukurnya, dan alat apa yang diperlukan untuk mengevaluasi dan mengukurnya. Menurut Sujarweni (2019) definisi operasional adalah variabel

penelitian yang bertujuan untuk memahami makna dari masing-masing variabel penelitian sebelum melakukan analisis.

Tabel 3.6
Definisi Operasional
Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Intrinsik (X₁)	Menurut Yuli (2017) motivasi intrinsik adalah motivasi untuk menjadi aktif atau bekerja, dan tidak memerlukan rangsangan dari luar, karena setiap orang sudah mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu.	Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri sebagai pendorong kinerja dan membuat seseorang sadar akan tanggung jawab dan terdorong lebih bersemangat untuk menyelesaikan tugas tugasnya dengan baik dalam desa Toto Harjo	1. Pencapaian Prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung Jawab 4. Kemajuan 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Kemungkinan berkembang	Likert
Perencanaan Pendidikan (X₂)	Menurut Sarbini (2011) perencanaan pendidikan merupakan upaya untuk menetapkan kebijakan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan mempertimbangkan realitas di bidang ekonomi, sosial, dan politik, dengan fokus ke depan untuk mengembangkan potensi sistem pendidikan nasional dan memenuhi kebutuhan negara dan masyarakat.	Perencanaan pendidikan yaitu suatu proses kegiatan dari kegiatan pembangunan dalam rangka pelaksanaannya memperoleh hasil dimana terdapat interaksi antara pembimbing dengan peserta sehingga pada akhirnya dapat menciptakan kinerja yang optimal.	1. Pengalaman Akademis 2. Wawasan 3. Pengembangan sikap	Likert

<p>Kinerja Manajerial (Y)</p>	<p>Menurut Natalia (2010) kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial</p>	<p>kinerja Manajerial adalah hasil kerja pimpinan selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan. dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang diperoleh selama pimpinan bekerja yang nantinya dibandingkan dengan hasil kerja sebelumnya pada desa Toto Harjo.</p>	<p>1.Perencanaan 2.Investigasi 3.Koordinasi 4.Evaluasi 5.Pengawasan 6.Pemilihan Staff 7.Negosiasi 8.Perwakilan</p>	<p>Likert</p>
--------------------------------------	--	---	--	---------------

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2019) Uji Validitas digunakan untuk menentukan kelayakan setiap item dalam daftar pertanyaan yang mendefinisikan variabel. Alat yang efektif artinya alat ukur yang digunakan untuk memperoleh data sudah efektif. Keefektifan alat menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari uraian variabel yang dijelaskan, yang memungkinkan peneliti untuk menguji keefektifannya. Angket disebarkan langsung kepada 30 perangkat desa Toto Harjo untuk mengukur tingkat keefektifan Metode uji yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

Untuk mengetahui validitas kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dimana:

r_{XY} = Korelasi antara

variabel X dan Y

$3n$ = Jumlah responden

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor

total seluruh item

Prosedur pengujian:

1. Bila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrument valid
Bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument tidak valid
2. Bila $Sig < \alpha (0,05)$ maka instrumen valid
Bila $Sig > \alpha (0,05)$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 21.0*).
4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} dan probabilitas (sig) dengan r_{tabel} maka akan disimpulkan instrumen tersebut dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Bagi peneliti, persyaratan penting lainnya adalah reliabilitas. Menurut Sujarweni (2019), pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan terkait dengan komposisi pertanyaan. Jawaban tersebut merupakan dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Jika data pada waktu yang berbeda serupa maka hasil penelitiannya reliabel. Instrumen yang reliabel artinya instrumen tersebut akan menghasilkan data yang sama apabila digunakan berkali-kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama seperti uji validitas. Reliabilitas berarti konsistensi atau kestabilan. Jika hasil alat ukur konsisten maka alat ukur dapat dipercaya, dan rumus tersebut digunakan untuk pengujian reliabilitas yaitu *Alpha Cronbach*:

$$r_{ac} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ac} = koefisien reliabilitas alpha cronbach

k = banyak butir/item pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah/total varians per-butir/item pertanyaan

σ_t^2 = jumlah atau total varians

Pengujian reliabilitas melalui satu tahap yang diuji pada 30 responden.

Kriteria uji dengan mengonsultasikan nilai *Alpha Cronbach*

Tabel 3.7 Interpretasi Nilai r Alpha Indeks Kolerasi

Interval Koefisien	Interprestasi
0,800 – 1,000	Sangat Realibel
0,600 – 0,800	Realibel
0,400 – 0,600	Cukup Realibel
0,200 – 0,400	Tidak Realibel
0,000 – 0,200	Sangat Tidak Realibel

Sumber : Sujarweni (2019)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan setelah data terkumpul yaitu dengan mengidentifikasi data, menyeleksi dan selanjutnya dilakukan klasifikasai data kemudian menyusun data.

3.8.1 Uji Linieritas

Sujarweni (2019), Uji linieritas digunakan untuk mengecek apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar. Ada beberapa uji linieritas yang bisa dilakukan, salah satunya adalah *compare means*.

Prosedur pengujian :

1. Ho : model regresi berbentuk linier
Ha : model regresi tidak berbentuk linier
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak.
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Hoditerima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri21.0*)

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2019), uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan variabel independen di antara variabel independen dalam model. Kesamaan antar variabel independen akan menghasilkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel independen.

Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinieritas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Prosedur pengujian :

1. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (Aplikasi *Analisis Multivariate dengan program SPSS 21.0*).
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) $> 0,1$ maka variabel X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sujarweni (2019), menyatakan bahwa Analisis data adalah usaha dari data yang ada, kemudian diolah secara statistik, dan dapat digunakan untuk menjawab

pertanyaan pernyataan dalam penelitian. Oleh karena itu, teknik analisis data dapat diartikan sebagai metode analisis data yang bertujuan untuk mengolah data guna menjawab pertanyaan yang diajukan atau rumusan masalah. Metode Kualitatif yang digunakan pada penelitian ini menggunakan aplikasi olah data SPSS.

3.9.1 Regresi Linear Berganda

Sujarweni (2019), Tujuan dari analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengukuran rasio atau rasio dalam persamaan linier, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan SPSS 21. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah (positif atau negatif) hubungan antar variabel independen dan memprediksi apakah nilai variabel independen akan naik atau turun. Untuk itu diperlukan analisis regresi linier berganda untuk menentukan koefisien regresi dan melakukan analisis regresi yang efektif sehingga dapat digunakan untuk menjawab hipotesis. Untuk memahami pengaruh Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh Motivasi Intrinsik (X1), Perencanaan Pendidikan (X2) dan Kinerja Manajerial (Y) yang mempengaruhi variabel lainnya. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Y : Kinerja Manajerial

A : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi dari setiap variabel independen

X₁ : Motivasi Intrinsik

X₂ : Perencanaan Pendidikan

E : Faktor lainnya pengujian hipotesis

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial t

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{\beta_n}{S\beta_n}$$

(Sujarweni 2019)

Pengaruh Motivasi Intrinsik (X₁) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Ho= Motivasi Intrinsik (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa (Y) Instansi Desa Toto Harjo.

Ha = Motivasi Intrinsik (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa (Y) Instansi Desa Toto Harjo.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

Kriteria pengabilan keputusan :

Jika nilai sig < 0,05 maka Ho ditolak

Jika nilai sig > 0,05 maka Ho diterima

Pengaruh Perencanaan Pendidikan (X₂) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Ho = Perencanaan Pendidikan (X₂) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial aparatur desa (Y) pada Instansi Desa Toto Harjo.

Ha = Perencanaan Pendidikan (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja aparatur desa (Y) pada Instansi desa Toto Harjo.

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji Simultan F

$$F = \frac{R^2/(n-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

(Sujarweni 2019)

Pengaruh Motivasi Intrinsik (X_1) dan Perencanaan Pendidikan (X_2) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

H_0 = Motivasi Intrinsik (X_1) dan Perencanaan Pendidikan (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Aparatur desa (Y) Instansi desa Toto Harjo.

H_a = Motivasi Intrinsik (X_1) dan Perencanaan Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Desa (Y) Instansi desa Toto Harjo.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagaiberikut:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_0 ditolak

2. Menentukan nilai titik kritis untuk F_{tabel} pada $db_1=k-1$ dan $db_2=n-1$
3. Menentukan dan membandingkan nilai probabilitas (*sig*) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagaiberikut:

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

4. Menentukan kesimpulan dari hasil ujihipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Toto Harjo adalah sebuah desa di kecamatan Purpulinggo di kabupaten Lampung Timur, Lampung, Indonesia. Desa ini memiliki luas 4,54 kilometer persegi atau 454 hektar dengan jumlah penduduk 3.837 jiwa (2015). Wilayah desa Toto Harjo (Toto Harjo) memiliki 5 dusun, yaitu dusun I, dusun II, dusun III, dusun VI, dusun V dan 15 kepala RT (Rukun Tetangga).

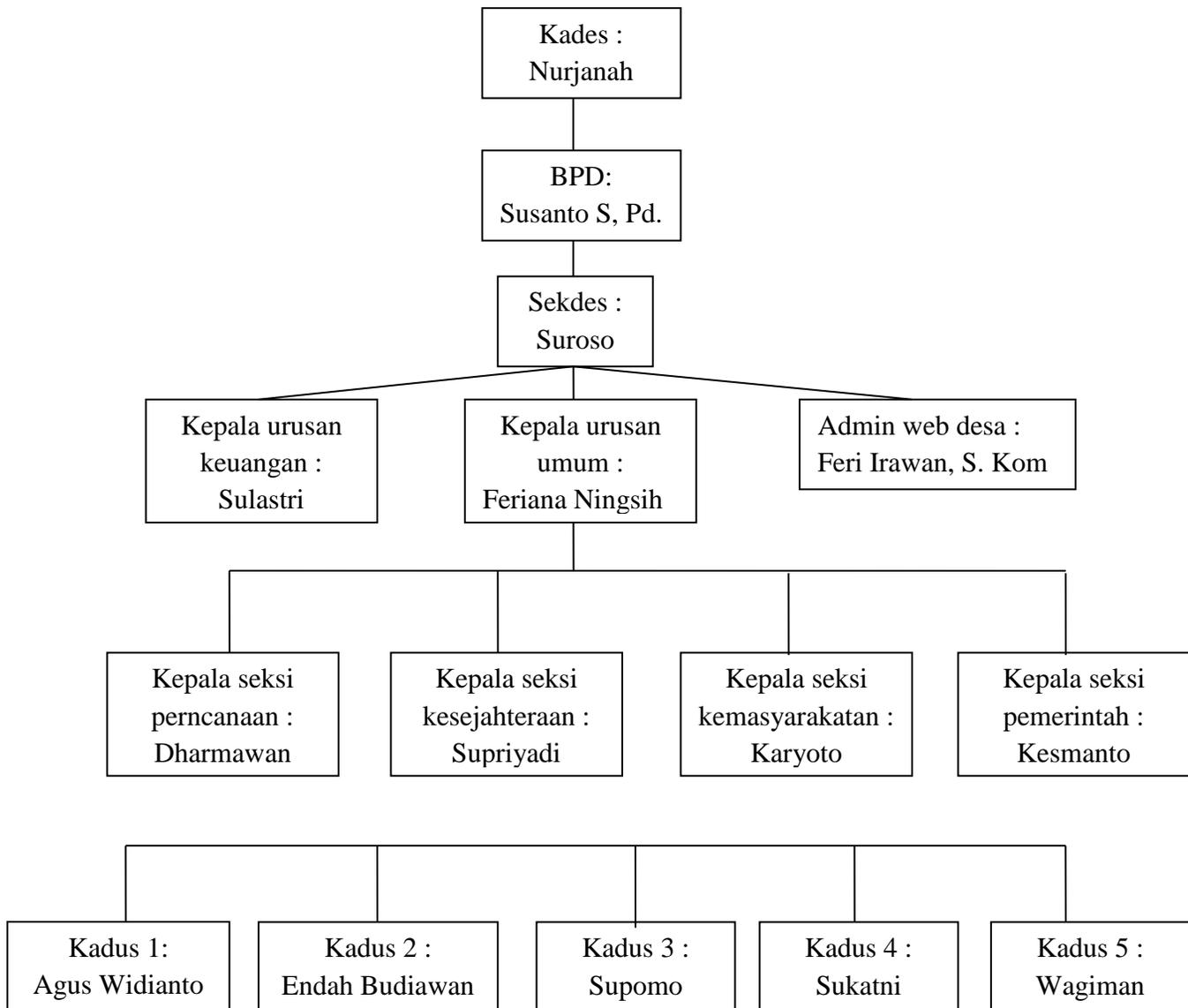
Sebagian besar penduduk Desa Toto Harjo memeluk agama Islam, ada yang memeluk agama Kristen dan Katolik, di antaranya persentase Islam 97,19%, Kristen 1,88%, dan Katolik 0,935%. Desa Toto Harjo dapat memiliki akses jenis pendidikan mulai dari PAUD/Taman Kanak-kanak, SD, SMP hingga SMA yang meliputi :

1. Sekolah dasar (SD)
 - a. SD Negeri 1 Toto Harjo
 - b. SD Negeri 2 Toto Harjo
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP)
 - a. SMP Muhammadiyah 1 Purbolinggo
3. Sekolah Menengah Atas (SMA)
 - a. MA Muhammadiyah Purbolinggo
 - b. SMA Muhammadiyah Purbolinggo

Sumber : Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur Tahun 2021

Struktur organisasi desa toto Harjo

Gambar 4.1



Sumber : Desa Toto Harjo Purbolingo Lampung Timur Tahun 2021

Tabel Jumlah Aparatur Desa

Tabel 4.1

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Desa	1
2	Badan Permusyawaratan Desa	1
3	Sekretaris Desa	1
4	Kepala Urusan	2
5	Admin Web Desa	1
6	Kepala Seksi	4
7	Kepala Dusun	5
8	Ketua RT	15
Total Jumlah		30

Sumber : Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur Tahun 2021

Tabel Uraian Tugas Aparatur Desa

Tabel 4.2

No	Jabatan	Tugas
1	Kepala Desa	a.Menyelenggarakan Pemerintahan Desa b.Melaksanakan Pembangunan Desa c.Pembinaan Kemasyarakatan Desa d. Pemberdayaan Masyarakat Desa
2	Badan Permusyawaratan Desa	a. Membahas dan Menyepakati Rancangan Peraturan Desa bersama Kepala Desa b. Menampung dan Menyalurkan Aspirasi Masyarakat

		Desa c. Melakukan Pengawasan Kinerja Kepala Desa
3	Sekretaris Desa	a. Menyusun dan melaksanakan kebijakan pengelolaan APB desa b. Menyusun rancangan peraturan desa tentang APB desa, perubahan APB desa dan petanggung jawaban pelaksanaan APB desa c. Melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam APB desa
4	Kepala Urusan Keuangan	a. Pengurusan Administrasi Keuangan b. Administrasi sumber Pendapatan dan Pengeluaran c. Verifikasi Administrasi Keuangan dan Penghasilan Kepala Desa, Perangkat Desa
5	Kepala Urusan Umum	a. Penyusunan Administrasi Pemerintahan Desa b. Pengamanan Administrasi Pemerintahan Desa
6	Admin Web Desa	a. Mengubah dan Memberikan Artikel Baru b. Mengelola Komentar c. Mencetak Laporan Data Kependudukan d. Mengelola Data Penduduk dan Profil desa
7	Kepala Seksi Perencanaan	a. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan teknis dan administrasi mengenai tata cara penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJM Desa) b. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan teknis dan administrasi mengenai tata cara penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Desa (RKP Desa)
8	Kepala Seksi Kesejahteraan	a. Melaksanakan Pembangunan Sarana prasarana Desa b. Pembangunan Bidang Pendidikan dan Kesejahteraan

		c. Sosialisasi serta motivasi Masyarakat di bidang Budaya, Ekonomi, Politik, Lingkungan Hidup, Pemberdayaan Keluarga, Pemuda, Olahraga, dan Karang Taruna
9	Kepala Seksi Kemsyarakatan	a. Mengubah dan Memberikan Artikel Baru b. Mengelola Komentar c. Mencetak Laporan Data Kependudukan d. Mengelola Data Penduduk dan Profil desa
10	Kepala Seksi Pemerintahan	a. Melaksanakan manajemen Tata Praja Pemerintahan b. Menyusun Rancangan Regulasi di Desa c. Pembinaan Masalah Pertahanan d. Pembinaan Ketrentaman dan Ketertiban Masyarakat e. Pelaksanaan Upaya Perlindungan Masyarakat
11	Kepala Dusun	a. Membantu Kepala Desa dalam Pelaksanaan Tugasnya b. Membina Ketrentaman dan Ketertiban c. Melaksanakan Upaya Perlindungan Masyarakat d. Mobilitas kependudukan dan menata, mengelola wilayah
12	Ketua Rukun Tetangga	a. Memberikan Layanan Kepada Masyarakat yang menjadi Tanggung Jawabnya b. Memelihara Kerukunan Masyarakat Setempat c. Merencanakan Serta Melaksanakan Pembangunan berdasarkan aspirasi masyarakat setempat d. Menjembatani hubungan Masyarakat dengan Pemerintah Desa

Sumber : Desa Toto Harjo Purbolingo Lampung Timur Tahun 2021

Tabel kegiatan Desa Toto Harjo tahun 2018-2020

Tabel 4.3

No	Kegiatan	Persentase
1	Pembangunan, pemanfaatan dan pemeliharaan infrastruktur dan lingkungan desa	65%
2	Pembangunan, pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana kesehatan	90%
3	Pelayanan kesehatan Desa	90%
4	Pembangunan, pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan dan kebudayaan	70%
5	Pengembangan usaha ekonomi produktif serta pembangunan, pemanfaatan dan pemeliharaan sarana dan prasarana ekonomi	80%
6	Pelestarian lingkungan hidup	85%
7	Bidang pembinaan kemasyarakatan	80%
8	Bidang pemberdayaan masyarakat	50%

Sumber : Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur Tahun 2021

1.2 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, masa kerja dan usia yang di tujukan pada aparatur desa toto harjo, lampun g timur. Dengan jumlah responden sebanyak 30 orang .hasil dari pengumpulan data kuesioner penelitian adalah sebagai berikut

4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2.1.1

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-laki	27
2	Perempuan	3
Total		30

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Dari Tabel 4.2.1.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi adalah laki-laki sebanyak 27 responden. Artinya koresponden di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.2.1.2

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
1	1-5	3
2	6-10	1
3	11-15	25
4	16-20	1
Total		30

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2.1.2 karakteristik responden berdasarkan masa kerja di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu masa kerja 11-15 tahun sebanyak 25 orang. Artinya aparatur desa toto harjo di dominasi oleh pegawai dengan masa kerja 11-16 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2.1.3

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)
1	20-30	8
2	31-40	10
3	41-50	7
4	51-60	5
Total		30

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2.1.3 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 31-40 tahun menempati tingkat tertinggi yaitu sebanyak 10 orang.

4.2.2 Range Kelas

Berikut penulis juga menyajikan data tingkat kekuatan antara variabel berdasarkan indikator dengan rentan skor sebagai berikut:

- a. Skor Minimum Pernyataan = Skor Terendah x Jumlah Responden = $1 \times 30 = 30$
- b. Skor Maksimum Pernyataan = Skor Tertinggi x Jumlah Responden = $5 \times 30 = 150$
- c. Rentang Kategori = $\frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah Kategori}}$

$$= \frac{150 - 30}{5} = 24$$

Tabel 4.2.2
Interprestasi Range Kelas Berdasarkan Pernyataan

Rentang Skor	Kriteria
30 – 54	Sangat Tidak Kuat
55 – 79	Tidak Kuat
80 – 104	Cukup Kuat
105 – 129	Kuat
130 – 154	Sangat Kuat

4.2.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Independen (X)

Deskripsi Variabel Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikam dan Perhitungan Skor Variabel Independen (X)

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang di sebar kepada 30 responden sebagai berikut :

Tabel 4.2.3 Jawaban Responden
Motivasi intrinsik

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STP 1		STP 2		STP 3		STP 4		STP 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pencapaian prestasi												
1	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi saya	0	0	0	0	9	30%	4	13.33%	17	56.66%	128
2	Saya selalu mendapatkan bonus tambahan ketika mendapat tugas yang banyak	0	0	0	0	5	16.66%	9	30%	16	53.33%	131
Pengakuan												
3	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan	0	0	0	0	4	13.33%	13	43.33%	13	43.33%	129
4	Saya merasa senang karena karyawan yang lain bisa menerima saya sebagai patner yang baik.	0	0	0	0	2	6.66%	11	36.66%	17	56.66%	135
Tanggung jawab												
5	Saya selalu mengerjakan tugas dari atasan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	6	20%	24	80%	144
6	Saya tidak menunda nunda pekerjaan yang sudah di berikan	0	0	0	0	0	0	15	50%	15	50%	135
7	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu	0	0	2	6.66%	10	33.33%	12	40%	6	20%	112
8	Saya tidak pernah izin kerja kecuali jika memang untuk hal – hal yang sangat penting	3	10%	5	16.66%	8	26.66%	3	10%	11	36.66%	104

Pekerjaan itu sendiri												
9	Saya bekerja umunya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi	0	0	6	20%	9	30%	8	26.66%	7	23.33%	106
10	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini	0	0	0	0	0	0	12	40%	18	60%	138
Kemajuan												
11	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh	0	0	0	0	8	26.66%	16	53.33%	6	20%	118
12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	0	0	4	13.33%	18	60%	8	26.66%	124
Kemungkinan berkembang												
13	Pimpinan selalu berusaha untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	0	0	11	36.66%	19	63.33%	139
14	Saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam hal pekerjaan	0	0	0	0	0	0	11	36.66%	19	63.33%	139
Jumlah												1782
Rata-rata												127,28

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Pada tabel responden pernyataan mengenai motivasi intrinsik skor rata rata adalah 127,28 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Kuat. Dengan demikian berarti motivasi intrinsik aparatur desa terkait dengan kinerja manajerial adalah Kuat.

Perencanaan Pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STP 1		STP 2		STP 3		STP 4		STP 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengalaman akademik												
1	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya emban saat ini	3	10%	5	16.66%	11	36.66%	10	33.33%	1	3.33%	91
2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang saya miliki saat ini	0	0	0	0	0	0	14	46.66%	16	53.33%	136
3	Saya sering diikuti pendidikan guna untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	7	23.33%	23	76.66%	143
Wawasan												
4	Saya bersemangat mengikuti pendidikan dan pelatihan	3	10%	7	23.33%	5	16.66%	4	13.33%	11	36.66%	103
5	Materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini	1	3.33%	6	20%	6	20%	10	33.33%	7	23.33%	106
6	Terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pendidikan yang dilakukan.	0	0	0	0	6	20%	7	23.33%	17	56.66%	131
Pengembangan sikap												
7	Dengan dilakukan pendidikan mendorong saya mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	0	0	0	0	8	26.66%	22	73.33%	142
8	Setelah mengikuti pendidikan evaluasi yang	0	0	0	0	17	56.66%	6	20%	7	23.33%	110

saya peroleh adalah apat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan																							
Jumlah																						962	
rata-rata																						120,25	

Sumber :HasilData diolah pada tahun 2021

Pada tabel responden pernyataan mengenai perencanaan pendidikan skor rata rata adalah 120,25 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Kuat. Dengan demikian berarti perencanaan pendidikan aparatur desa terkait dengan kinerja manajerial adalah Kuat.

4.2.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Dependen (Y)

Deskripsi Variabel Kinerja Manajerial dan Perhitungan Skor Variabel Dependen (Y)

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang di sebar kepada 30 responden sebagai berikut :

Tabel 4.2.4.
Kinerja Manajerial

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STP 1		STP 2		STP 3		STP 4		STP 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perencanaan												
1	Saya berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan, rencana kegiatan, penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program	0	0	0	0	8	26.66%	6	20%	16	33.33%	128
investigasi												
2	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyimpanan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.	0	0	6	20%	8	26.66%	10	33.33%	6	20%	106
Koordinasi												
3	Saya berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasi dan menyesuaikan laporan	0	0	0	0	0	0	10	33.33%	20	66.66%	140
Evaluasi												
4	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja, maupun kinerja yang diamati pada unit/sub unit saya	0	0	1	3.33%	5	16.66%	7	23.33%	17	56.66%	130
Pengawasan												
5	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, mengembangkan para bawahan pada unit/sub unit saya	0	0	1	3.33%	8	26.66%	13	43.33%	8	40%	118

Pemilihan staff												
6	Saya berperan dalam mengelola, mengatur dan memilih pegawai pada unit/sub unit saya.	0	0	0	0	0	0	9	30%	21	70%	141
Negoisasi												
7	Saya berperan dalam melakukan kontrak untuk barang atau jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit saya dengan pihak luar	0	0	1	3.33%	4	13.33%	13	43.33%	12	40%	126
Perwakilan												
8	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain di luar organisasi	0	0	0	0	0	0	4	13.33%	26	86.66%	130
jumlah												1019
rata-rata												127,375

Sumber :HasilData diolah pada tahun 2021

Pada tabel responden pernyataan mengenai kinerja manajerial skor rata rata adalah 127,375 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Kuat. Dengan demikian berarti kinerja manajerial aparaturnya adalah Kuat.

1.3 Uji Validitas dan Reabilitas

1.3.1 Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden diuji dengan uji validitas yang diuji cobakan pada responden.

Uji validitas dalam penelitian ini di gunakan untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 21*.

1.3.1.1 Uji Validitas Motivasi Intrinsik

Tabel 4.3.1.1

Item Pertanyaan	r. Hitung	r. Tabel	Kriteria
P1	0,429	0,361	Valid
P2	0,498	0,361	Valid
P3	0,605	0,361	Valid
P4	0,379	0,361	Valid
P5	0,474	0,361	Valid
P6	0,392	0,361	Valid
P7	0,528	0,361	Valid
P8	0,736	0,361	Valid
P9	0,401	0,361	Valid
P10	0,363	0,361	Valid
P11	0,565	0,361	Valid
P12	0,456	0,361	Valid
P13	0,419	0,361	Valid
P14	0,419	0,361	Valid

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Dari perhitungan data angket motivasi intrinsik di atas dapat dilihat dari 14 item soal terdapat 14 soal item yang valid. Hal ini dapat dilihat jumlah koresponden sebanyak 30orang . r Tabelnya adalah sebesar 0, 361. Jika r. Hitung < r. Tabel maka item soal tidak valid sedangkan jika r.tabel > r. Hitung maka item soal valid.

1.3.1.2 Uji Validitas Perencanaan Pendidikan

Tabel 4.3.1.2

Item Pertanyaan	r. Hitung	r. Tabel	Kriteria
P1	0, 480	0, 361	valid
P2	0, 482	0, 361	valid
P3	0, 562	0, 361	valid
P4	0, 746	0, 361	valid
P5	0, 617	0, 361	valid
P6	0, 516	0, 361	valid
P7	0, 419	0, 361	valid
P8	0, 663	0, 361	valid

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Dari perhitungan data angket perencanaan pendidikan terlihat bahwa semua nomer soal valid. Hal ini dapat dilihat jumlah koresponden sebanyak 30orang r. Tabelnya adalah sebesar 0, 361. Jika r. Hitung < r. Tabel maka item soal tidak valid sedangkan jika r.tabel > r. Hitung maka item soal valid.

1.3.1.3 Uji Validitas Kinerja Manajerial

Tabel 4.3.1.3

Item Pertanyaan	r. Hitung	r. Tabel	Kriteria
P1	0,783	0,361	Valid
P2	0,376	0,361	Valid
P3	0,453	0,361	Valid
P4	0,980	0,361	Valid
P5	0,705	0,361	Valid
P6	0,717	0,361	Valid
P7	0,404	0,361	Valid
P8	0,832	0,361	Valid

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Dari perhitungan data angket kinerja manajerial terlihat bahwa semua nomer soal valid. Hal ini dapat dilihat jumlah koresponden sebanyak 30orang r. Tabelnya adalah sebesar 0,361. Jika r. Hitung < r. Tabel maka item soal tidak valid sedangkan jika r.tabel > r. Hitung maka item soal valid.

1.3.2 Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengetahui reabilitas menggunakan statistik cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reabel jika memiliki cronbach alpha lebih dari 0,06.

Hasil pengujian reabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh SPSS 21. Adapun hasil output dapat diketahui sebagaimana tabel berikut :

Tabel 4.3.2 uji reabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
X 1	0,631	Reabel
X 2	0,685	Reabel
Y	0,780	Reabel

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach alpa lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X dan Y adalah reliabel.

1.4 Uji Persyaratan Analisis

1.4.1 Uji linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi.

Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut :

1.4.1.1 Uji linearitas X1 dan Y

Tabel 4.4.1.1**ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	254.417	11	23.129	1.233	.335
X_1	Groups	Linearity	42.744	1	42.744	2.279	.148
		Deviation from Linearity	211.672	10	21.167	1.129	.394
Within Groups			337.583	18	18.755		
Total			592.000	29			

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas di ketahui nilai sig. Dari deviation from linearity sebesar $0,394 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja manajerial.

1.4.1.2 Uji Linearitas X₂ dan Y

Tabel 4.4.1.2

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y * X ₂	Between Groups	(Combined)	228.717	9	25.413	1.399	.253
		Linearity	55.733	1	55.733	3.068	.095
		Deviation from Linearity	172.984	8	21.623	1.190	.353
Within Groups			363.283	20	18.164		
Total			592.000	29			

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas di atas di ketahui nilai sig. Dari deviation from linearity sebesar $0,353 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel perencanaan pendidikan terhadap kinerja manajerial.

1.4.2 Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	31.855	22.138		1.939	.162		
	X1	.289	.263	.204	1.898	.032	.935	1.070
	X2	.503	.366	.255	1.775	.041	.935	1.070

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Dari tabel 4.4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai tolerance sebesar $0,935 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,070 > 0,1$. Dari nilai terance dan VIF tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

4.5 Metode Analisis Data

4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y) dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Perencanaan Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja Manajerial (Y) pada aparatur desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Tabel 4.5.1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.855	22.138		1.939	.162
	X1	.289	.263	.204	1.898	.032
	X2	.503	.366	.255	1.775	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Manajerial

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefesien Regresi

X₁ = Motivasi Intrinsik

X₂ = Perencanaan Pendidikan

$$Y = 31,855 + 0,289 X_1 + 0,503 X_2 \text{ artinya :}$$

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Manajerial mempunyai nilai sebesar 31,855 satu-satuan jika variabel Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Motivasi Intrinsik naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,289 satu satuan.

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Perencanaan Pendidikan naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,503 satu satuan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.5.1

Hasil Uji Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.665	.069	4.36029

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Pendidikan (X2), Motivasi intrinsik (X1)

Sumber: Hasil data diolah tahun 2021

Dari table 4.5.1 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,66,5 artinya variabel Motivasi Intrinsik (X_1), dan Perencanaan Pendidikan (X_2) mempengaruhi Kinerja Manajerial (Y) sebesar 66,5% dan sisanya 33,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R^2 menunjukkan arah hubungan antara Motivasi Intrinsik (X_1), Perencanaan Pendidikan (X_2) dan Kinerja Manajerial (Y) adalah positif

artinya Motivasi Intrinsik(X_1) Perencanaan Pendidikan (X_2) naik maka Kinerja Manajerial (Y) akan meningkat.

1.4.3 Uji Hipotesis Penelitian

1.4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

1. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Ho : Motivasi Intrinsik (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y) pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

Ha : Motivasi Intrinsik (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y) pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

2. Pengaruh Perencanaan Pendidikan(X_2) Terhadap Kinerja Manajerial (Y)

Ho : Perencanaan Pendidikan(X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial(Y) pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

Ha : Perencanaan Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Manajerial (Y) pada Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.5.2.1
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.855	22.138		1.939	.162
	X1	.289	.263	.204	1.898	.032
	X2	.503	.366	.255	1.775	.041

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan tingkat drajat kebebasan dk ($dk = 30 - 2 = 28$) sehingga diperoleh t tabel sebesar 1.701. Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari X1 (motivasi intrinsik) sebesar $0,032 < 0,05$. Hal ini berarti maka H_0 ditolak dan diterima H_a yang artinya ada pengaruh antara variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja manajerial. Sedangkan variabel X2 (perencanaan pendidikan) nilai sig. Sebesar $0,041 < 0,05$. Hal ini berarti juga H_0 ditolak dan diterima H_a yang artinya ada pengaruh antara variabel perencanaan pendidikan terhadap kinerja manajerial. Sedangkan nilai t Tabelnya dari variabel motivasi Intrinsik ialah $1.898 > 1.701$ dan nilai t Tabel dari variabel Perencanaan Pendidikan $1.775 > 1.701$ yang artinya tolak H_0 dan terima H_a .

4.5.2.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Ho = Motivasi Intrinsik(X_1) dan Perencanaan pendidikan (X_2) tidak berpengaruh terhadap KinerjaManajerial (Y) Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

Ha = Motivasi Intrinsik(X_1) dan Perencanaan Pendidikan (X_2) berpengaruh terhadap KinerjaManajerial (Y) Aparatur Desa Toto Harjo Purbolinggo Lampung Timur

Motivasi Intrinsik(X_1) Perencanaan Pendidikan (X_2) terhadap KinerjaManajerial (Y)

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 21 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.5.2.2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.673	2	39.337	3.569	.046 ^b
	Residual	513.327	27	19.012		
	Total	592.000	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan dari tabel di atas di ketahui nilai sig. Untuk pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,046 < 0,05$. Yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima.

Sehingga dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh X1 (motivasi intrinsik) dan X2 (perencanaan pendidikan) terhadap Y (kinerja manajerial). Sedangkan F Tabelnyadengan $\alpha=0,05$ dan $df_1=k-1$ ($3-1=2$) dan $df_2 n-k$ ($30-2=28$) adalah 3.34. Nilai F tabel Variabel Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan $3.569 > 3.34$. Maka H_0 yang dianjurkan ditolak dan H_a diterima.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan dari data yang dihasilkan antara motivasi intrinsik terhadap kinerja manajerial pada aparatur desa toto harjo, Lampung Timur dengan menggunakan uji asumsi klasik diketahui terdapat pengaruh anatara motivasi intrinsic terhadap kinerja manajerial pada Aparatur Desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur. Bawasannya aparatur Desa Toto Harjo mengalami penurunan performa dalam bekerja yang ditandai dengan motivasi intrinsik yang rendah dalam menjalankan tugasnya sehingga tidak berjalan dengan baik.

Hal ini sejalan dengan Priyatama (2014) mengatakan motivasi intrinsik merupakan nilai atau gabungan dari kenikmatan atau kesenangan dalam menjalankan suatu tugas untuk tujuan tertentu, dapat dikatakan bahwa motivasi intrinsik yang berfungsi sebagai imbalan adalah tingkah laku individu dalam melaksanakan aktivitas tersebut, bukan imbalan yang bersifat dari luar.

Menurut Hanifah (2017) seseorang termotivasi untuk melakukan sesuatu disebabkan oleh salah satunya faktor yang berasal dari diri sendiri, yaitu

1. pekerjaan itu sendiri
2. kemajuan
3. tanggung jawab
4. pengakuan
5. pencapaian

Jadi dapat di simpulkan bahwa, motivasi intrinsik yang berasal dari diri sendiri berpengaruh terhadap manajerial. Karena dengan adanya motivasi seseorang bisa melakukan pekerjaan dengan baik sehingga hasilnya pun akan lebih optimal.

4.6.2 Pengaruh Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial

Berdasarkan dari data yang dihasilkan antara perencanaan pendidikan terhadap kinerja manajerial pada aparatur desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur dengan menggunakan uji asumsi klasik. Diketahui bahwa perencanaan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Bawasannya Perencanaan Pendidikan perlu dilakukan sebab dengan adanya perencanaan pendidikan menunjang kinerja yang lebih optimal.

Menurut Y Dror (2011) perencanaan pendidikan adalah suatu proses mempersiapkan seperangkat keputusan untuk kegiatan-kegiatan di masa depan yang di arahkan untuk mencapai tujuan-tujuan dengan cara-cara optimal untuk pembangunan ekonomi dan social secara menyeluruh dari suatu Negara.

Hal ini pun sejalan dengan fungsi perencanaan pendidikan, yaitu :

- a. Sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian
- b. Menghindari pemborosan sumber daya
- c. Upaya untuk memenuhi accountability kelembagaan
- d. Perencanaan meliputi usaha untuk menetapkan tujuan atau memformulasikan tujuan yang dipilih untuk dicapai.
- e. Dengan adanya perencanaan maka memungkinkan kita mengetahui tujuan-tujuan yang kan kita capai.
- f. Dapat memudahkan kegiatan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang akan mungkin timbul dalam usaha mencapai tujuan

Jadi di sini fungsi dari perencanaan pendidikan dalam sistem pemerintahan di lingkup desa toto harjo adalah sebagai penunjang atau media untuk belajar agar para aparatur

desa bisa memiliki keahlian atau suatu program penunjang yang berampak pada optimalnya hasil pekerjaan yang di lakukan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Perencanaan Pendidikan terhadap Kinerja Manajerial.

Dari data yang dihasilkan antara motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan terhadap kinerja manajerial pada aparatur desa toto harjo, Purbolinggo, Lampung Timur dengan menggunakan uji asumsi klasik. Diketahui bahwa motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Hal ini terjadi seperti yang di terangkan di atas bahwa motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan dapat memberikan sumbangsih yang baik dalam meningkatkan SDM khususnya untuk aparatur desa toto harjo karena berdampak pada hasil kerja yang lebih optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada penelitian di atas tentang motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan terhadap kinerja manajerial desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur. Dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini terjadi karena dengan adanya dorongan dari dalam atau dari diri sendiri seseorang akan berusaha lebih optimal.
2. Perencanaan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial. Hal ini terjadi karena dengan adanya perencanaan pendidikan menunjang kinerja yang lebih optimal.
3. Motivasi intrinsik dan perencanaan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak aparat desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur sebagai berikut:

5.2.1 Bagi Kelurahan

1. Di harapkan bagi kelurahan desa toto harjo untuk terus memberikan sarana dalam upaya perencanaan pendidikan guna membekali aparat desa untuk meningkatkan kemampuan kinerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

2. Di harapkan bagi kelurahan desa toto harjo untuk ikut berperan dalam memberikan motivasi seperti memberikan apresiasi terhadap kinerja para aparatur desa toto harjo.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan Sumber Daya Alam yaitu Motivasi Intrinsik, Perencanaan Pendidikan dan Kinerja Manajerial.

1. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini.
2. Diharapkan juga hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi Insitusi/Perusahaan yang menghadapi masalah sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmajaya, I. (2020). *Panduan Penyusunan Karya Ilmiah. Jurusan Manajemen.* Bandar Lampung.
- Dehotman, K. (2016). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil di provinsi Riau. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 1(2), 217-234.
- Ermawati, Y. &. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada PT HIT Polytron yang Berimplikasi pada Produktivitas. *Journal of Management*, 3(3).
- Fakhrian Harza Maulana, D. H. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22 No. 1.*
- Hai, S. (2021). The accelerating effect of intrinsic motivation and trust toward supervisor on helping behavior based on the curvilinear model among hotel frontline employees in china. *journal of hospitality and tourism management.*
- Hanifah, N. (2017). Pengaruh Diklat dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Synergis Global Performa. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* 5 (1).
- Harza, F. M. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 22, No.1.*
- Ikhwan, A. (2016). Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam (Kajian Tematik Al-Qur'an dan Al-Hadist). *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 4(1), 128-155.
- Jusuf, R. S. (2013). Analisis Pengaruh TQM, Sistem Pengukuran Kinerja dan Reward terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

- Maulana. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mubin, F. (2020). Pengembangan Model Perencanaan Pendidikan.
- Natalia, D. P. (2010). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Peran Manajer Pengelolaan Keuangan Daerah Terhadap Kinerja Manajerial Satuan Kerja Perangkat Daerah. . *Skripsi Universitas Diponegoro*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori teori motivasi. *Jurnal Adabiya, Vol. 1 No. 83*.
- Priyatama. (2014). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Self Efficacy dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bagian Konveksi PT Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 168-182.
- Putra, D. (2013). Pengaruh Akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial Satuan kerja perangkat daerah (studi empiris pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarbini, N. L. (2011). *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: PUSTAKA CERIA.
- Siagan, S. P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: RINEKA CIPTA.
- Sriwidodo. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sujarweni, V. W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU PRESS.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja edisi kelima*. Jakarta: RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Zenita, R. (2015). The effect of information literacy on managerial performance: the mediating role of strategic management accounting and the moderating role of self efficacy. *procedia economic and finance 2015*.

LAMPIRAN

Lampiran 1



**PEMERINTAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR
KECAMATAN PURBOLINGGO
DESA TOTO HARJO**

Alamat : Jln. Harjewiyoso, Dusun III RT/RW : 008/005 Email : totoharjo.pbl@gmail.com Website : totoharjo.lampungtimur.desa.id Kode Pos : 34192

Nomor : 470 / 001 /08.2008/2021
Lampiran : -
Perihal : Pemberian Izin Penelitian

Purbolinggo, 01 Maret 2021
Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
IBI Darmajaya
Di,-
Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permintaan Permohonan Izin Penelitian yang saudara kirimkan kepada Pemerintah Desa Toto Harjo dengan Nomor Surat : 043/DMJ/DEKAN/BAAK/XII-20 tertanggal 21 Desember 2020 tentang Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa atas nama :

Nama : ALVIN DANES SETIANATA
NPM : 1712110406
Jurusan : S1 Manajemen
Jenjang : Strata 1/S1

Berdasarkan Surat tersebut diatas atas nama Pemerintah Desa Toto Harjo kami memberikan Izin kepada Mahasiswa bapak yang akan melaksanakan penelitian di Desa kami.

Demikian surat izin penelitian ini dibuat dengan sebenarnya dan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Lampiran 2**INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA****FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

KUISIONER

**MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO,
PURBOLINGGO, LAMPUNG TIMUR**

IDENTITAS PENELITI

Nama : Alvin Danes Setianata
NPM : 1712110406
Jurusan : Manajemen SDM
Alamat : Jl. Jambu 1 No : 2 Rajabasa Bandar Lampung
E-mail : alvindanessetianata.1712110406@mail.darmajaya.ac.id

Lampung Timur, Januari 2021

Hal : Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.

Di Tempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung tentang **“Motivasi Intrinsik Dan Perencanaan Pendidikan Terhadap Kinerja Manajerial Pada aparatur desa Toto Harjo, Purbolinggo, Lampung Timur”** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya.

Atas perhatian bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Alvin Danes Setianata

NPM.1712110406

KUESIONER PENELITIAN

MOTIVASI INTRINSIK DAN PERENCANAAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA APARATUR DESA TOTO HARJO, PURBOLINGGO, LAMPUNG TIMUR.

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian.

1. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Nama :
 Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
 Masa Kerja : 1-5 6-10 11-15 16-20 (Tahun)
 Umur : 20-30 31-40 41-50 51-60 (Tahun)

2. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

Angka 1 = Sangat Tidak Setuju
 Angka 2 = Tidak Setuju
 Angka 3 = Netral/Biasa
 Angka 4 = Setuju
 Angka 5 = Sangat Setuju

A. Motivasi Instrinsik

Indikator	No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Pencapaian prestasi	1	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi saya					
	2	Saya selalu mendapatkan bonus tambahan ketika mendapat tugas yang banyak					
Pengakuan	3	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan					
	4	Saya merasa senang karena karyawan yang lain bisa menerima saya sebagai patner yang baik.					
Tanggung jawab	5	Saya selalu mengerjakan tugas dari atasan tepat waktu					
	6	Saya tidak menunda nunda pekerjaan yang sudah di berikan					
	7	Saya datang ke kantor selalu tepat waktu					
	8	Saya tidak pernah izin kerja kecuali jika memang untuk					

		hal – hal yang sangat penting					
Pekerjaan itu sendiri	9	Saya bekerja umunya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi					
	10	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini					
Kemajuan	11	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
	12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
Kemungkinan berkembang	13	Pimpinan selalu berusaha untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan					
	14	Saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam hal pekerjaan					

B. Perencanaan Pendidikan

Indikator	No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Pengalaman akademik	1	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya emban saat ini					
	2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang saya miliki saat ini					
	3	Saya sering diikuti pendidikan guna untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
Wawasan	4	Saya bersemangat mengikuti pendidikan dan pelatihan					
	5	Materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini					
	6	Terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pendidikan yang dilakukan.					
Pengembangan sikap	7	Dengan dilakukan pendidikan mendorong saya mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
	8	Setelah mengikuti pendidikan evaluasi yang saya peroleh adalah apat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan					

C. Kinerja Manajerial

Indikator	No	Pernyataan	1	2	3	4	5
Perencanaan	1	Saya berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan, rencana kegiatan, penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program					
Investigasi	2	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyimpanan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.					
Koordinasi	3	Saya berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasi dan menyesuaikan laporan					
Evaluasi	4	Saya berperan dalam mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja, maupun kinerja yang diamati pada unit/sub unit saya					
Pengawasan	5	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, mengembangkan para bawahan pada unit/sub unit saya					
Pemilihan staff	6	Saya berperan dalam mengelola, mengatur dan memilih pegawai pada unit/sub unit saya.					
Negoisasi	7	Saya berperan dalam melakukan kontrak untuk barang atau jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit saya dengan pihak luar					
Perwakilan	8	Saya berperan dalam mewakilkan organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain di luar organisasi					

Lampiran 3

Time Schedule Bimbingan

Waktu	Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari				Februari				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Oktober 2020	Mengajukan Judul			✓																		
Oktober 2020	Latar Belakang			✓	✓																	
November 2020	Sistematika Penulisan					✓	✓															
November 2020	Bab dan sub bab					✓	✓															
November 2020	ACC Seminar Proposal							✓														
Desember 2020	Bab 1									✓	✓	✓	✓									
Desember 2020	Bab 2									✓	✓	✓	✓									
Desember 2020	Bab 3									✓	✓	✓	✓									
Januari 2021	Perbaikan system penulisan													✓	✓	✓	✓					
Januari	Merancang																✓					

2021	Instrumen/Kuisisioner																							
Januari 2021	Revisi Indikator, Narasi dan Kisi kisi																							✓
Februari 2021	ACC kuisisioner lanjut uji instrument (validitas & reabilitas)																							✓
Februari 2021	ACC untuk kelengkapan																							✓

Waktu	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Februari 2021	Revisi BAB 4				✓																				
Maret 2021	Revisi t Tabel dan Penulisan					✓																			
Maret 2021	ACC Sidang Skripsi					✓																			

Lampiran 4

Motivasi intrinsik

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STP 1		STP 2		STP 3		STP 4		STP 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pencapaian prestasi												
1	Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi saya	0	0	0	0	9	30%	4	13.33%	17	56.66%	128
2	Saya selalu mendapatkan bonus tambahan ketika mendapat tugas yang banyak	0	0	0	0	5	16.66%	9	30%	16	53.33%	131
Pengakuan												
3	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan	0	0	0	0	4	13.33%	13	43.33%	13	43.33%	129
4	Saya merasa senang karena karyawan yang lain bisa menerima saya sebagai patner yang baik.	0	0	0	0	2	6.66%	11	36.66%	17	56.66%	135
Tanggung jawab												
5	Saya selalu mengerjakan tugas dari atasan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	6	20%	24	80%	144
6	Saya tidak menunda nunda pekerjaan yang sudah di berikan	0	0	0	0	0	0	15	50%	15	50%	135
7	Saya datang ke kantor selalu tapat waktu	0	0	2	6.66%	10	33.33%	12	40%	6	20%	112
8	Saya tidak pernah izin kerja kecuali jika memang untuk hal – hal yang sangat penting	3	10%	5	16.66%	8	26.66%	3	10%	11	36.66%	104
Pekerjaan itu sendiri												
9	Saya bekerja umunya disebabkan oleh tuntutan kebutuhan ekonomi	0	0	6	20%	9	30%	8	26.66%	7	23.33%	106

10	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini	0	0	0	0	0	0	12	40%	18	60%	138
Kemajuan												
11	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang saya peroleh	0	0	0	0	8	26.66%	16	53.33%	6	20%	118
12	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	0	0	0	0	4	13.33%	18	60%	8	26.66%	124
Kemungkinan berkembang												
13	Pimpinan selalu berusaha untuk mendiskusikan masalah dalam pekerjaan	0	0	0	0	0	0	11	36.66%	19	63.33%	139
14	Saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam hal pekerjaan	0	0	0	0	0	0	11	36.66%	19	63.33%	139
Jumlah												1782
Rata-rata												127,28

Sumber: Hasil Data diolah pada tahun 2021

Pada tabel responden pernyataan mengenai motivasi intrinsik skor rata rata adalah 127,28 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Kuat. Dengan demikian berarti motivasi intrinsik aparatur desa terkait dengan kinerja manajerial adalah Kuat.

Lampiran 5

Perencanaan pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STP 1		STP 2		STP 3		STP 4		STP 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Pengalaman akademik												
1	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya emban saat ini	3	10%	5	16.66%	11	36.66%	10	33.33%	1	3.33%	91
2	Latar belakang pendidikan saya sesuai dengan jabatan yang saya miliki saat ini	0	0	0	0	0	0	14	46.66%	16	53.33%	136
3	Saya sering diikuti pendidikan guna untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja	0	0	0	0	0	0	7	23.33%	23	76.66%	143
Wawasan												
4	Saya bersemangat mengikuti pendidikan dan pelatihan	3	10%	7	23.33%	5	16.66%	4	13.33%	11	36.66%	103
5	Materi pendidikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya saat ini	1	3.33%	6	20%	6	20%	10	33.33%	7	23.33%	106
6	Terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pendidikan yang dilakukan.	0	0	0	0	6	20%	7	23.33%	17	56.66%	131
Pengembangan sikap												
7	Dengan dilakukan pendidikan mendorong saya mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan saya	0	0	0	0	0	0	8	26.66%	22	73.33%	142
8	Setelah mengikuti pendidikan evaluasi yang saya peroleh adalah apat meningkatkan pengetahuan,	0	0	0	0	17	56.66%	6	20%	7	23.33%	110

kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan												
Jumlah											962	
rata-rata											120,25	

Sumber :HasilData diolah pada tahun 2021

Pada tabel responden pernyataan mengenai perencanaan pendidikan skor rata rata adalah 120,25 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Kuat. Dengan demikian berarti perencanaan pendidikan aparatur desa terkait dengan kinerja manajerial adalah Kuat.

Lampiran 6

Kinerja Manajerial

No	Pernyataan	Jawaban										Skor
		STP 1		STP 2		STP 3		STP 4		STP 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perencanaan												
1	Saya berperan dalam menentukan tujuan, kebijakan, rencana kegiatan, penjadwalan kerja, penyusunan anggaran dan penyusunan program	0	0	0	0	8	26.66%	6	20%	16	33.33%	128
investigasi												
2	Saya berperan dalam pengumpulan dan penyimpanan informasi yang biasanya berbentuk catatan dan laporan.	0	0	6	20%	8	26.66%	10	33.33%	6	20%	106
Koordinasi												
3	Saya berperan dalam tukar menukar informasi dalam organisasi untuk mengkoordinasi dan menyesuaikan laporan	0	0	0	0	0	0	10	33.33%	20	66.66%	140
Evaluasi												
4	Saya berperan dalam	0	0	1	3.33%	5	16.66%	7	23.33%	17	56.66%	130

	mengevaluasi dan menilai rencana kerja, laporan kinerja, maupun kinerja yang diamati pada unit/sub unit saya											
Pengawasan												
5	Saya berperan dalam mengarahkan, memimpin, mengembangkan para bawahan pada unit/sub unit saya	0	0	1	3.33%	8	26.66%	13	43.33%	8	40%	118
Pemilihan staff												
6	Saya berperan dalam mengelola, mengatur dan memilih pegawai pada unit/sub unit saya.	0	0	0	0	0	0	9	30%	21	70%	141
Negoisasi												
7	Saya berperan dalam melakukan kontrak untuk barang atau jasa yang dibutuhkan pada unit/sub unit saya dengan pihak luar	0	0	1	3.33%	4	13.33%	13	43.33%	12	40%	126
Perwakilan												
8	Saya berperan dalam mewakili organisasi saya untuk berhubungan dengan pihak lain di luar organisasi	0	0	0	0	0	0	4	13.33%	26	86.66%	130
jumlah												1019
rata-rata												127,375

Sumber :HasilData diolah pada tahun 2021

Pada tabel responden pernyataan mengenai kinerja manajerial skor rata rata adalah 127,375 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor Kuat. Dengan demikian berarti kinerja manajerial aparaturnya adalah Kuat.

item_7	Pearson Correlation	.102	.120	.023	.000	-.254	-.234	1	.111	-.391 ⁺	.436 ⁺	.142	-.248	.167	-.157	.528
	Sig. (2-tailed)	.591	.526	.906	1.000	.176	.213		.558	.032	.016	.455	.186	.376	.408	.226
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	.184	-.342	.375 ⁺	.332	-.351	.169	.111	1	.091	.330	.168	.138	.102	.052	.736 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.331	.065	.041	.073	.057	.371	.558		.631	.075	.374	.466	.591	.785	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_9	Pearson Correlation	.068	-.139	.273	.158	.146	.130	-.391 ⁺	.091	1	-.127	.380 ⁺	-.046	-.329	.144	.401 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.720	.463	.144	.405	.440	.493	.032	.631		.504	.038	.811	.076	.447	.028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_10	Pearson Correlation	-.018	-.228	.380 ⁺	.054	-.269	-.202	.436 ⁺	.330	-.127	1	-.185	.189	.033	-.107	.363
	Sig. (2-tailed)	.926	.226	.038	.776	.150	.285	.016	.075	.504		.329	.318	.864	.574	.064
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_11	Pearson Correlation	.282	.020	.114	.158	-.294	.196	.142	.168	.380 ⁺	-.185	1	.021	-.278	.434 ⁺	.565 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.131	.918	.550	.403	.115	.299	.455	.374	.038	.329		.912	.137	.017	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_12	Pearson Correlation	-.028	-.043	.375 ⁺	-.087	-.297	.108	-.248	.138	-.046	.189	.021	1	.276	-.172	.456
	Sig. (2-tailed)	.882	.822	.041	.647	.112	.571	.186	.466	.811	.318	.912		.140	.365	.172
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_13	Pearson Correlation	-.091	.048	.030	-.056	-.035	-.208	.167	.102	-.329	.033	-.278	.276	1	-.435 ⁺	.419
	Sig. (2-tailed)	.634	.800	.875	.769	.856	.271	.376	.591	.076	.864	.137	.140		.016	.920
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_14	Pearson Correlation	.127	-.055	-.170	.056	-.035	.208	-.157	.052	.144	-.107	.434 ⁺	-.172	-.435 ⁺	1	.419
	Sig. (2-tailed)	.505	.773	.368	.769	.856	.271	.408	.785	.447	.574	.017	.365	.016		.358

item_3	Pearson Correlation	-.215	-.200	1	-.053	.230	-.043	-.154	.063	.453
	Sig. (2-tailed)	.255	.289		.780	.221	.822	.415	.740	.780
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_4	Pearson Correlation	.724**	.237	-.053	1	.478**	.652**	.235	.739**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.000	.208	.780		.008	.000	.210	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_5	Pearson Correlation	.339	.151	.230	.478**	1	.483**	-.085	.563**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.067	.424	.221	.008		.007	.654	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_6	Pearson Correlation	.439*	.095	-.043	.652**	.483**	1	.088	.488**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.015	.617	.822	.000	.007		.642	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_7	Pearson Correlation	.168	.040	-.154	.235	-.085	.088	1	.030	.404
	Sig. (2-tailed)	.374	.833	.415	.210	.654	.642		.874	.280
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
item_8	Pearson Correlation	.606**	.268	.063	.739**	.563**	.488**	.030	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.152	.740	.000	.001	.006	.874		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
total	Pearson Correlation	.783**	.376*	.053	.908**	.705**	.717**	.204	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.041	.780	.000	.000	.000	.280	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 10**Uji Reabilitas Motivasi Intrinsik**

Cronbach's Alpha	N of Items
.631	14

Lampiran 11**Uji Reabilitas Perencanaan Pendidikan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.685	8

Lampiran 12**Uji Reabilitas Kinerja Manajerial****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	8

Lampiran 13**Uji Linearitas Variabel Motivasi Intrinsik****ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	254.417	11	23.129	1.233	.335
X_1	Groups	Linearity	42.744	1	42.744	2.279	.148
		Deviation from Linearity	211.672	10	21.167	1.129	.394
Within Groups			337.583	18	18.755		
Total			592.000	29			

Lampiran 14**Uji Linearitas Variabel Perencanaan Pendidikan****ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Y *	Between	(Combined)	228.717	9	25.413	1.399	.253
X_2	Groups	Linearity	55.733	1	55.733	3.068	.095
		Deviation from Linearity	172.984	8	21.623	1.190	.353
Within Groups			363.283	20	18.164		
Total			592.000	29			

Lampiran 15

Uji Multikolineritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31.855	22.138		1.939	.162		
X1	.289	.263	.204	1.898	.032	.935	1.070
X2	.503	.366	.255	1.775	.041	.935	1.070

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 16

Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.855	22.138		1.939	.162
X1	.289	.263	.204	1.898	.032
X2	.503	.366	.255	1.775	.041

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.365 ^a	.665	.069	4.36029

a. Predictors: (Constant), Perencanaan Pendidikan (X2), Motivasi intrinsik (X1)

Lampiran 17**Uji Parsial (t)****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.855	22.138		1.939	.162
X1	.289	.263	.204	1.898	.032
X2	.503	.366	.255	1.775	.041

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 18**Uji Simultan (F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	78.673	2	39.337	3.569	.046 ^b
Residual	513.327	27	19.012		
Total	592.000	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1