# BAB IV

# HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Gambaran Umum

### Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten berdasarkan Peraturan Bupati Klaten tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten memiliki susunan organisasi sesuai Peraturan Bupati No 63 tahun 2020, sebagai berikut :

**CAMAT**

**SEKRETARIS**

**-**

**KASUBAG**

**PERENCANAAN DAN**

**KEUANGAN**

**MUDZAKIR, SE.MM**

**KASUBAG**

**UMUM DAN KEPEGAWAIAN**

**KELOMPOK JABTAN FUNGSIONAL**

**Dra. IDA NUR H**

**SURATMI, S. Pd**

**KEPALA SEKSI**

**TATA PEMERINTAHAN**

**KEPALA SEKSI KETENTRAMAN**

**DAN KETERTIBAN UMUM**

**HERY SUSILO, S.Sos**

**DWI RANTO, S.Sos**

**KEPALA SEKSI**

**PEMBERDAYAAN**

**MASYARAKAT DESA**

**AGUS HARYONO. SP.MM**

Gambar IV.1

Struktur Organisasi Kecamatan Kebonarum

### Visi dan Misi

1. **Visi**

Visi adalah suatu gambaran mendatang tentang keadaan masa depan yang berisikan cita – cita yang ingin diwujudkan. Visi Kecamatan Kebonarum selaras dengan visi misi Kabupaten Klaten yaitu: “*Terwujudnya Kabupaten Klaten Yang Maju, Mandiri Dan Sejahtera*”. Penjabaran Visi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Maju.

Perwujudan kondisi masyarakat yang tumbuh dan berkembang baik secara ekonomi, sosial, kependudukan dan politik.

1. Mandiri.

Perwujudan masyarakat yang mampu bertumpu pada kondisi, potensi dan kemampuan sendiri, semangat dan kuat dalam menghadapi tantangan pembangunan

1. Sejahtera.

Perwujudan kondisi masyarakat yang tercukupi dan terpenuhi kebutuhan dasarnya, meningkat taraf dan kualitas hidupnya (sandang, pangan, papan dan kesehatan), rasa aman, tentram dan damai.

1. Misi

Misi adalah sesuatu yang harus diemban dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, sesuai visi yang ditetapkan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil.

Adapun misi dari Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten adalah sebagai berikut :

1. Misi 1 : Mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat yang berahlak dan berkepribadian
2. Misi 2 : Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik, professional, jujur, bersih, transparan, bertanggungjawab dan anti korupsi.
3. Misi 3 : Meningkatkan kemandirian ekonomi daerah berbasis sektor unggulan daerah berdasarkan ekonomi Kerakyatan
4. Misi 4: Mewujudkan pemerataan sarana prasarana wilayah yang berkualitas sesuai rencana tata ruang wilayah.
5. Misi 5 : Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, sehat, berbudaya, dan responsif gender.
6. Misi 6 : Mewujudkan kualitas pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan

### Strategi dan Arah Kebijakan

Dan sesuai dengan pengaturan pelaksanaannya. Strategi dan arah kebijakan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana Pemerintah Kabupaten Klaten mencapai tujuan dan sasaran RPJMD Tahun 2016- 2021 dengan efektif dan efisien. Dengan pendekatan yang komprehensif, strategi juga dapat digunakan sebagai sarana untuk melakukan tranformasi, reformasi, dan perbaikan kinerja birokrasi. Perencanaan strategik tidak saja mengagendakan aktivitas pembangunan, tetapi juga segala program yang mendukung dan menciptakan layanan masyarakat tersebut dapat dilakukan dengan baik, termasuk di dalamnya upaya memberbaiki kinerja dan kapasitas birokrasi, sistem manajemen, dan pemanfaatan teknologi informasi. Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan, dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun periode waktu tertentu.

Strategi merupakan langkah-langkah yang berisikan program-program indikatif untuk mewujudkan visi dan misi. Strategi harus dijadikan salah satu rujukan penting dalam perencanaan pembangunan daerah (strategy focussed-management). Rumusan strategi berupa pernyataan yang menjelaskan bagaimana tujuan dan sasaran akan dicapai yang selanjutnya diperjelas dengan serangkaian arah kebijakan.

Arah kebijakan adalah rangkaian prioritas kerja yang menjadi pedoman dan dasar rencana untuk pelaksanaan yang akan dicapai pada sebuah periode.Arah kebijakan yang sudah dirumuskan menjadi sebuah pedoman dimaksudkan untuk mengarahkan strategi dan implementasi pembangunan agar lebih sinergi dan berkesinambungan dalam mencapai target sasaran selama periode 5 (lima) tahun, dengan demikian diharapan memberikan output hasil pembangunan yang lebih optimal. Rumusan arah kebijakan merasionalkan pilihan strategi agar memiliki fokus.

## Deskripsi Responden

Berdasarkan sub pembahasaan ini menunjukan bahwa diskrpisi responden penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja. Hasil yang diperoleh dalam pengambilan sampel ini adalah :

1. Jenis kelamin

Hasil pengambilan sampel pada penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Tabel IV.1**

**Hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase |
| Laki-laki | 28 | 60% |
| Perempuan | 12 | 40% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data primer 2021

Berdasarkan Tabel IV 4.1 diatas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 40 sampel pegawai dimana dari sampel yang dipilih apabila dilihat dari segi jenis kelamin secara keseluruhan sampel berjenis kelamin laki-laki 60% dan sisanya perempuan sebanyak 40%.

1. Usia

Hasil pegambilan sampel usia pada penelitian ini, dapat dilihat dari tabel berikut :

**Table IV.2**

**Hasil diskripsi responden berdasarkan umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Frekuensi | Persentase |
| < 30 th | 6 | 15% |
| 31 -39 th | 12 | 30% |
| > 40 th | 22 | 55% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data primer 2021

Analisis Tabel IV.2 memberikan hasil bahwa dari sampel yang terambil sebanyak 40 responden pada pegawai terdapat 3 pengelompokan umur yaitu pada umur kurang dari 30 tahun sebanyak 15%, kemudian pada umur 31 – 39 tahun sebanyak 30% dan lebih dari 40 tahun sebanyak 55%.

1. Pengalaman kerja

Hasil pengambilan sampel pengalaman kerja pada peneltian ini, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.3**

**Hasil diskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pengalaman Kerja | Frekuensi | Persentase |
| < 10 tahun | 18 | 45% |
| 11 – 19 tahun | 10 | 25% |
| > 20 tahun | 12 | 30% |
| Jumlah | 40 | 100% |

Sumber : Data primer 2021

Hasil Tabel IV.3 Menggambarkan bahwa dari 40 responden yang dipilih menjadi sampel secara keseluruhan, terdapat 3 pengelompokan pengalaman kerja yaitu kurang dari 10 tahun sebanyak 45%, kemudian 11 – 19 tahun sebanyak 25%, dan lebih dari 20 tahun sebanyak 30%.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

1. **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 160). Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.4**

| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
| --- | --- | --- |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 40 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | ,88725847 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,108 |
| Positive | ,108 |
| Negative | -,094 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,708 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,697 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel IV.4 di atas diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,697 atau lebih besar dar 0,05. Hal itu menunjukkan bahwa residual dari persamaan regresi ini berdistribusi normal.

1. **Uji Multikolinearitas**

Menurut Ghozali (2011: 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dilakukan dengan cara meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar variabel independen dengan menggunakan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*.

Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.5**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | *Tolerance* | VIF | Keterangan |
| 1. | Usia | .664 | 1.506 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 2. | Latar Belakang Pendidikan | .323 | 3.093 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 3. | Motivasi | .324 | 3.084 | tidak terjadi multikolinieritas |
| 4. | Kepemimpinan | .793 | 1.261 | tidak terjadi multikolinieritas |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.5, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak mengalami *multikolinearitas*.

1. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji glejser dengan cara meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika Pvalue ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika Pvalue ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program SPSS versi 18.0. dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV.6**

**Uji Heterokedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Sig | Batas | Keterangan |
| Usia | 0,471 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Latar Belakang Pendidikan | 0,834 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Motivasi | 0,741 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |
| Kepemimpinan | 0,306 | >0,05 | Tidak terjadi heterokedasitas |

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukan bahwa usia mempunyai nilai sig. 0,471> 0,05, Latar Belakang Pendidikan mempunyai nilai sig. 0,834> 0,05, Motivasi kerja mempunyai nilai sig. 0,741> 0,05, dan kepemimpinan mempunyai nilai sig. 0,306> 0,05. dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas

## Analisis Data

1. **Hasil Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan apabila variabel bebas lebih dari satu dan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel IV.7**

**Hasil uji regresi linier berganda**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 2,850 | 1,890 |  | 1,508 | ,140 |
| P | ,622 | ,082 | ,688 | 7,601 | ,000 |
| BK | ,074 | ,111 | ,086 | ,664 | ,510 |
| D | ,216 | ,121 | ,231 | 1,782 | ,083 |
| KK | ,013 | ,068 | ,016 | ,195 | ,847 |
| a. Dependent Variable: PK | | | | | | |

Sumber : Hasil *output* SPSS, 2021

Dari hasil uji regresi linier diperoleh :

A = 2,850

β1 = 0,622

β2 = 0,074

β3 = 0,216

β4 = 0,013

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Y = 2,850 + 0,622 X1 + 0,074 X2 + 0,216 X3 + 0,013 X4

Interprestasi dari persamaan regresi tersebut adalah :

1. a = 2,850

Menunjukan bahwa variabel usia (X1), latar belakang pendidikan (X2), motivasi (X3), dan kepemimpinan (X4) tetap, atau tidak mengalami perubahan maka kinerja (Y) positif dengan nilai sebesar 2,850

1. β1 = 0,622

Koefisien usia (X1) memberikan nilai positif 0,622 yang berarti bahwa jika usia (X1) semakin baik dalam artian semakin produktif, dengan asumsi variabel lain tetap, maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,622.

1. β2 = 0,074

Koefisien latar belakang pendidikan (X2) memberikan nilai positif sebesar 0,074 yang berarti bahwa jika latar belakang pendidikan (X2) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,074.

1. β3 = 0,216

Koefisien motivasi (X3) memberikan nilai positif sebesar 0,216 yang berarti bahwa jika motivasi (X3) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,216.

1. β4 = 0,013

Koefisien kepemimpinan (X4) memberikan nilai positif sebesar 0,013 yang berarti bahwa jika kepemimpinan (X4) semakin tinggi dengan asumsi variabel lain maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,013.

1. **Uji F**

F Test adalah pengujian hipotesis koefisien regresi secara total, dimana antara β1, β2, β3 dan β4 diuji secara bersama-sama. Uji F ini mengikuti distribusi F sehingga tabel yang dipergunakan adalah tabel F. Adapun uji F dalam penulisan ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu usia (X1), latar belakang pendidikan (X2), motivasi(X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja (Y).

Kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

**Tabel IV.8**

**Tabel Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Fhitung | Ftabel | Sig. | Std | Keterangan |
| 1 | 36,445 | 2,45 | 0,000 | 0,05 | Model layak |

Sumber : olah data SPSS, 2021

Langkah – langkah pengujian :

1. Perumusan hipotesa

Ho : β1= β2 = β3 = β4 = 0: artinya usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa pada Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

Ha : β1≠β2≠β3≠β4 ≠ 0: artinya usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Dipilih *level of signifikansi* a = 0,05

*df* (*degrees of freedom*) = (k ; n-k-1)

F tabel = (α ; k : n-k-1)

F tabel = (0,05 ; 4 : 40-4-1)

F tabel = (0,05 ; 4 : 35) = 2,45

1. Nilai F hitung

F hitung = 36,445

1. Keputusan

Karena F hitung > F tabel (36,445 > 2,45) dan nilai *signifikan* uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak, berarti usia, latar belakang pendidikan, motivasi dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa pada Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. **Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari usia (X1), latar belakang pendidikan (X1), motivasi (X3), dan kepemimpinan (X4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y).

Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 18 sebagai berikut :

**Tabel IV.9**

**Hasil uji t**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | thitung | ttabel | Sig | Std | Keterangan |
| Usia | 7,601 | 2,42 | 0,000 | ≤ 0,05 | Diterima |
| Pendidikan | 2,664 | 2,42 | 0,000 | ≤ 0,05 | Diterima |
| Motivasi | 1,782 | 2,42 | 0,003 | ≤ 0,05 | Ditolak |
| Kepemimpinan | 3,195 | 2,42 | 0,000 | ≤ 0,05 | Diterima |

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi

linear secara parsial menggunakan uji t :

1. Pengujian Signifikansi pengaruh usia (X1) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :
2. Perumusan hipotesa

Ho : β1 = 0, artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

Ha : β1 0, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 40 - 5 - 1

= 0,025 ; 34

= 2,42

1. Nilai t hitung

thitung = 7,061

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (7,061 > 2,026) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Pengujian Signifikansi pengaruh latar belakang pendidikan (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :
2. Perumusan hipotesa

Ho : β2 = 0, artinya latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

Ha : β2 0, artinya latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Apartur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 40 - 5 - 1

= 0,025 ; 34

= 2,42

1. Nilai t hitung

thitung = 2,664

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (2,664 > 2,42) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Apartur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Pengujian Signifikansi pengaruh motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut :
2. Perumusan hipotesa

Ho : β3 = 0, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

Ha : β3 0, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 40 - 5 - 1

= 0,025 ; 34

= 2,42

1. Nilai t hitung

thitung = 1,781

1. Keputusan

Karena t hitung  ≤t tabel (1,781 ≤ 2,42) dan *signifikan* sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho diterima dan menolak Ha, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Pengujian Signifikansi pengaruh kepemimpinan (X4) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:
2. Perumusan hipotesa

Ho : β4 = 0, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum, Klaten.

Ha : β4 0, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. Menentukan *level of significance*

t tabel = α/2 ; n-k-1

= 0,05/2 ; 40 - 5 - 1

= 0,025 ; 34

= 2,42

1. Nilai t hitung

thitung = 3,195

1. Keputusan

Karena t hitung > t tabel (3,195 > 2,026) dan *signifikan* sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Berdasarkan hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 18*, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R2) sebagai berikut :

**Tabel IV.10**

**Hasil uji Koefisien Determinasi (R2)**

| **Model Summary** | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| dimension0 | 1 | ,891a | ,793 | ,771 | ,93279 |
| a. Predictors: (Constant), P, BK, DK, KK | | | | | |

Berdasarkan hasil tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* (R2) dalam penelitian ini sebesar 0,771. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari gaya usia (X1), latar belakang pendidikan (X2), motivasi(X3), kepemimpinan (X4) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten sebesar 77,1% sedangkan sisanya sebesar 22,3% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Faktor tersebut misalnya insentif, lingkungan, dan sebagainya.

## Pembahasan

1. Pengaruh usiaterhadap kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten:

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel (7,601 > 2,42) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya usia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten. Hal ini konsisten dengan penelitian Mulyadi ( 2013:273 ) yang menyatakan bahwa semakin bertambah umur seorang pegawai maka tingkat kematangan, dan berfikirnya akan bertambah, dan dari segi kepercayaan masyarakatpun semakin bertambah usia pegawai akan semakin amanah dan dapat dipercaya. Sedangkan menrut Mayer, Allen dan Smith ( 2112:45 ) semakin bertambahnya usia pegawai, maka tingkat pengunduran dirinya pun semakin kecil, tingkat keabsenan semakin rendah, dan produktifitas semakin bertambah.

Usia menunjukkan rentan kehidupan yang diukur dengan tahun , suatu kondisi atau sikap yang ada pada diri pegawai serta lama bekerja terhadap Instansi Pemerintah Aparatur Desa pada Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten. Usia yang produktif akan mencipkatan hasil kerja yang maksimal dalam menjalankan tugas pada organisasi. Seharusnya semakin bertambahnya usia, pekerjaan akan semakin maksimal tetapi jika usianya sudah tidak lagi produktif, seharusnya Pemerintah segera merubah tatanan dalam organisasi agar tetap efektif dalam bekerja , tinggi semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan, besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai, meningkatnya efisiensi dan kinerja para pegawai (Harahap, 2019).

1. Pengaruh latar belakang pendidikanterhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel (2,664 > 2,42) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

Latar Belakang Pendidikan sangat penting bagi Aparatur Desa di Kecamatan Kebonarum karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada. Latar Belakang Pendidikan dapat mengubah perilaku pegawai. Pegawai akan merasa semangat dalam bekerja dan pekerjaan pun pasti segera cepat selesai, karena pegawai bekerja dengan ilmu yang memadai.. Jadi hipotesis yang menyatakan “Latar Belakang Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten” dapat diterima kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rijanti dan Rinawati, 2020) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

1. Pengaruh motivasiterhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung < t tabel (1,782 < 2,42) dan sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ha ditolak dan menerima Ho, artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten.

Motivasi dalam suatu organisasi memiliki peranan yangukup penting, guna meningkatkan kinerja pegawai pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten, tetapi tidak mempengaruhi kinerja. Peranan motivasi tersebut akan terwujud apabila terjadi hubungan perilaku atau terjalin hubungan perilaku yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan maka pekerjaan yang ada akan semakin terasa mudah untuk diselesaikan dan tentunya kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Trang, *et al* (2017)

1. Pengaruh kepemimpinanterhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten

Hasil perhitungan SPSS diperoleh t hitung > t tabel (3,195 > 2,42) dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ,berarti Ho ditolak dan menerima Ha, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa Kecamatan Kepemimpinan Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari, *et al* 2020) ; (Nasution, 202) Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pada Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten menunjukan bahwa tingkat kinerja pegawai tinggi, tetapi harus diupayakan oleh para pegawai yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehigga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari kerja yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para pegawai (Rijanto dan Risnawati, 2020). Dengan demikian sebagian besar Aparatur Desa Kecamatan Kebonarum Kabupaten Klaten menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur dengan baik.