

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Kebumen

Lulut Ulumudin

Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa Kebumen
ulumudin.lulut@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh antara tingkat pendidikan, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Kebumen.

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik sensus jadi jumlah populasi dari penelitian ini adalah seluruh aparatur pemerintahan desa dengan jabatan sekretaris desa dan kepala urusan di Kecamatan Kebumen yang berjumlah 89 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dan wawancara. Skala pengukuran penelitian ini menggunakan *skala likert*. Untuk melihat adanya hubungan antara variabel X1 dengan Y, X2 dengan Y, dan X3 dengan Y, digunakan uji spearman rank. Penulis menggunakan analisis deskriptif dari jawaban responden atas sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan hasilnya ditampilkan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi pengaruh tingkat pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3), terhadap kinerja (Y) tersebut, maka rumus persamaan regresi adalah $Y = 2,059 + 0,496 X1 + 0,242 X2 + 0,269 X3 + 0,879$ yang artinya bahwa variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.

Selanjutnya besaran sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Kebumen yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut atau nilai *adjusted R square* yaitu sebesar 0,732 atau sebesar 73,2% sedangkan sisanya sebesar 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci: tingkat pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja aparatur pemerintahan desa.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the level of education, training and work environment on the performance of village government officials in Kebumen District.

In this study the authors used a census technique so the total population of this study was the entire village government apparatus with the position of village secretary and head of affairs in Kebumen District, amounting to 89 people. Data collection in this study used questionnaires and interviews. The measurement scale of this study uses a Likert scale. To see the relationship between variables X1 and Y, X2 with Y, and X3 with Y, the Spearman rank test was used. The author uses descriptive analysis of respondents' answers to a number of questions asked in the questionnaire and the results are displayed in the form of a frequency distribution table.

Based on the results of the regression coefficient analysis of the influence of education level (X1), training (X2), and work experience (X3), on the performance (Y), the regression equation formula is $Y = 2.059 + 0.496 X1 + 0.242 X2 + 0.269 X3 + 0.879$ which means that the variables X1, X2, and X3 together have a positive and significant effect on the Y variable.

Furthermore, the amount of effective contribution made by the variables of the level of education, training and work experience to the performance of the village administration apparatus in Kebumen District given the three independent variables or adjusted R square value is 0.732 or 73.2% while the remaining 26.8% influenced by other variables not revealed in this study.

Keywords: *the level of education, training, work environment, and the performance of village government officials.*

PENDAHULUAN

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah Desa adalah kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa. Pemerintah Pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa, selanjutnya disingkat RPJM Desa, adalah Rencana Kegiatan Pembangunan Desa untuk jangka waktu 6 (enam) tahun. Rencana Kerja Pemerintah Desa, selanjutnya disebut RKP Desa, adalah penjabaran dari RPJM Desa untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

Penyelenggara pemerintahan di desa adalah kepala desa yang dibantu perangkat desa, dimana kepala desa merupakan pejabat pemerintah desa yang mempunyai wewenang, tugas dan kewajiban untuk menyelenggarakan rumah tangga desanya dan melaksanakan tugas dari Pemerintah dan Pemerintah Daerah, sedangkan perangkat desa merupakan unsur staf yang membantu kepala desa dalam penyusunan kebijakan dan koordinasi yang diwadahi dalam sekretariat desa, dan unsur pendukung tugas kepala desa dalam pelaksanaan kebijakan yang diwadahi dalam bentuk pelaksana teknis dan unsur kewilayahan.

Maju mundurnya sebuah desa, sangat bergantung kepada kepala desa dan kinerja dari perangkat desa. Kecamatan Kebumen

merupakan wilayah di kabupaten Kebumen yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Adanya kebijakan yang dikeluarkan pemerintah daerah berupa Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2016 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa yang disusul Peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2017 tentang pengangkatan Perangkat Desa, diharapkan mampu meningkatkan kinerja perangkat desa. Di mana pada Bab IV disebutkan bahwa perangkat desa berkewajiban membantu kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya. Perangkat desa harus bersikap netral, bertindak adil dan tidak mempersulit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perangkat desa dilarang merugikan kepentingan umum, melakukan kolusi, korupsi, dan nepotisme. Apabila perangkat desa dalam melaksanakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan peraturan dan melakukan tindakan yang jelas dilarang maka tidak menutup kemungkinan akan dilakukan pemberhentian perangkat desa.

Konsekuensi logis yang menyertai diberlakukannya Undang-Undang tentang Desa tersebut, adalah harus dipersiapkan oleh setiap strata pemerintahan, mulai dari pemerintah nasional (pusat) sampai pemerintah desa. Disatu sisi, pemerintah (pusat) juga harus bersedia memfasilitasi setiap perubahan sebagai tuntutan implementasi Undang-Undang tersebut yang terjadi ditingkat pemerintahan daerah (provinsi, kabupaten dan kota) bahkan pada strata pemerintahan desa. Pemerintah desa berkewajiban mempersiapkan diri untuk melakukan penataan atas tuntutan perubahan sebagai konsekuensi dari pelaksanaan hak otonomi daerah (termasuk otonomi asli desa).

Salah satu unsur penting yang mendesak untuk segera dipersiapkan dalam kaitannya dengan pelaksanaan otonomi desa adalah aparat pemerintah desa yang memiliki kemampuan atau kompetensi yang memadai guna mendorong peningkatan kinerja pemerintahan yang selama ini terkesan masih relatif rendah. Rendahnya kinerja aparat pemerintah desa diindikasikan dengan masih banyaknya tuntutan dan keluhan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan, seperti pengurusan surat-surat kependudukan, dan pembangunan di desa disinyalir terdapat banyak penyimpangan dan pelaporan administrasi yang lamban. Kondisi ini berlaku hampir disemua desa dalam wilayah Kecamatan Kebumen sebagai lokasi penelitian. Hal ini tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah tingkat pendidikan, pelatihan/keterampilan atau pendidikan nonformal, pengalaman dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil pra survei menunjukkan bahwa rata-rata aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Kebumen memiliki tingkat pendidikan pada jenjang SLTA kebawah, bahkan ada yang hanya tamatan Sekolah Dasar, sementara pelatihan atau pembinaan dan bimbingan yang sempat diikuti masih relatif sangat kurang, sedangkan pengalaman kerja, rata-rata 10 tahun kebawah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aparatur pemerintahan desa di wilayah Kecamatan Kebumen belum memiliki tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang memadai dalam mengimplementasikan tuntutan otonomi desa sesuai amanah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 sehingga dapat dipastikan akan berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan dan pembangunan desa.

METODE

Sesuai dengan karakteristik masalah dan untuk pengujian hipotesis, maka metode yang relevan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan eksplanatoris survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran

secara menyeluruh mengenai kompetensi kerja dan kinerja aparat pemerintah desa di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. Metode eksplanatoris survei adalah metode penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Singarimbun dan Effendi, 1995).

Berdasarkan perumusan hipotesis, maka penelitian ini akan mengkaji dua variabel, masing-masing (1) satu variabel bebas (Independent variable) yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja; dan (2) sebuah variabel tergantung/terikat atau *dependent variable* yakni kinerja aparatur pemerintah desa. Adapun definisi konseptual dan definisi operasional dari kedua variabel tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

a. Kinerja Pegawai

Menurut Suwatno (2011:196), kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sehingga kinerja dapat disimpulkan sebagai yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Menurut Hasibuan (2006:95-96) tolak ukur kinerja pegawai (birokrasi) ada 5 (lima) tolak ukur, yaitu :

- 1) Kesetiaan
- 2) Prestasi kerja
- 3) Kejujuran
- 4) Kedisiplinan
- 5) Tanggung jawab

b. Pendidikan

Menurut Sedarmayanti (2011:32) berpendapat bahwa melalui pendidikan seseorang memiliki bekal pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi.

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

- 1) Jenjang pendidikan
 - 2) Kesesuaian jurusan
- c. Pelatihan

Menurut Mathis (2002) pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Indikator tersebut meliputi :

- 1) Bertambahnya pengetahuan peserta pelatihan
 - 2) Meningkatnya keterampilan
 - 3) Mempercepat penyelesaian pekerjaan
 - 4) Mengurangi kesalahan
 - 5) Meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja
- d. Pengalaman Kerja

Karyawan dapat dinyatakan bahwa berpengalaman atau tidak salah satunya dengan mengukur seberapa pengalaman karyawan tersebut. Menurut Foster (2004:43) menyatakan ada beberapa hal untuk menentukan pengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator penelitian ini, yaitu :

- 1) Lama Waktu/Masa Kerja
- 2) Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki
- 3) Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

1. **Variabel Pendidikan Formal**
Pendidikan formal merupakan salah satu dimensi dari kompetensi kerja aparatur pemerintah desa, diamati dari jenjang pendidikan formal dengan indikator lamanya menempuh

pendidikan (dalam tahun). Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya disusun dalam daftar pertanyaan (kuesioner) kemudian didistribusikan kepada 89 responden aparat pemerintah desa yang tersebar di tiga desa sampel yang hasilnya ditabulasi dan dimasikkan. Rata-rata tingkat pendidikan formal aparatur pemerintah desa di Kecamatan Pineleng adalah tamatan SLTA, yakni sebesar 49,3%, menyusul tamatan SLTP sebesar 39,7 %, dan sisanya sebesar 8,2 % tamatan Sekolah dasar (SD), serta hanya sekitar 2,7% tamatan Perguruan Tinggi.

2. **Variabel Pelatihan/Ketrampilan**

Pelatihan atau Pendidikan non-formal/ketrampilan adalah keikutsertaan responden (aparatur pemerintah desa) dalam kegiatan-kegiatan pembinaan, bimbingan, lokakarya, latihan-latihan fungsional atau latihan keterampilan dibidang pemerintahan dan pembangunan

masyarakat desa, dan lain-lain. Datanya diperoleh melalui beberapa indikator, antara lain:

- 1) frekuensi dan intensitas keikutsertaan aparat pemerintah desa dalam kegiatan pelatihan fungsional, seperti pelatihan administrasi desa, pelatihan penyusunan anggaran pendapatan dan belanja desa;
- 2) frekuensi dan intensitas keikutsertaan responden (aparatur pemerintah desa) dalam kegiatan pembinaan, bimbingan, loka karya dan sejenisnya;
- 3) tingkat kegunaan pengetahuan/materi yang diperoleh dari kegiatan pelatihan dan kursus-kursus dengan tugas pekerjaan yang diemban para responden (aparatur pemerintah desa).

Berdasarkan indikator-indikator variabel pelatihan/ ketrampilan selanjutnya dijabarkan kedalam kuesioner sebanyak 4 butir pertanyaan,

kemudian disebarikan kepada 73 responden aparat pemerintah desa di Kecamatan Pineleng, Distribusi data menunjukkan bahwa rata-rata pelatihan/ketrampilan yang dimiliki oleh aparat pemerintah desa berada pada kategori “sedang”, yakni sebanyak 28 responden atau sekitar 38,4 %, terkategori “rendah” sebesar 34,2 %, dan sisanya sebesar 27,4 % berada pada kategori “tinggi”.

3. **Variabel Pengalaman kerja**
Pengalaman/Pengetahuan diukur melalui pengalaman dalam melaksanakan tugas sebagai aparat pemerintah desa, pengalaman dalam kerja lainnya termasuk lamanya bekerja (masa kerja). berada pada kelas interval 14 – 17 atau terkategori “sedang”, yakni sebesar 60,3 %, sementara 21,9 % berada pada kategori “rendah” dan sisanya sebesar 17,8 % terkategori “tinggi”.
4. **Variabel Kinerja Aparat Pemerintah Desa**
Kinerja aparat pemerintah desa sebagai variabel terikat/tergantung (variabel Y) dimaksudkan adalah tingkat prestasi kerja yang dicapai oleh aparat pemerintah desa secara efisien dan efektif, yang berdampak pada peningkatan kinerja yang dapat mempercepat keberhasilan pembangunan desa.

Variabel ini diukur melalui beberapa indikator, antara lain : Jumlah hasil kerja yang dicapai dibandingkan dengan beban tugas pekerjaan yang ditetapkan dalam suatu periode waktu tertentu. Mutu hasil kerja (kualitas kerja) yang dicapai dibandingkan dengan standard yang ditetapkan. Tingkat penghematan dalam penggunaan waktu, tenaga, biaya dan peralatan dalam pelaksanaan tugas. Luasnya pengetahuan dan atau keterampilan mengenai pekerjaan/tugas- tugas yang berkaitan dengan fungsi pemerintahan dan pembangunan desa. Tingkat keterandalan dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan

pekerjaan tepat waktu. Tingkat kepuasan aparat pemerintah dalam melakukan pekerjaan dikaitkan dengan peralatan dan fasilitas kerja yang tersedia. Hal-hal lain yang menyangkut aspek perilaku seperti kerjasama, disiplin, inisiatif, kreativitas, tanggungjawab, dan kesetiaan dalam misi pemerintahan desa. Mengacu pada indikator-indikator tersebut di atas, selanjutnya dirumuskan kedalam kuesioner sebanyak 10 butir pertanyaan, kemudian didistribusikan kepada 89 responden aparat pemerintah desa di kecamatan Kebumen.

Menunjukkan bahwa kinerja aparat pemerintah desa di Kecamatan Pineleng masih berada pada kategori rendah”, yakni sebanyak 30 responden atau sekitar 41,1 % dari 73 responden yang diwawancarai. Selanjutnya sebanyak 28 responden atau sekitar 38,4 % berada pada kategori “sedang” atau menengah, dan sisanya sebesar 20,5 % terkategori “tinggi”.

Pada prinsip, penelitian ini bertujuan untuk menerangkan/ menjelaskan pengaruh kompetensi kerja (pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja), baik secara bersama- sama maupun secara parsial atau sendiri- sendiri terhadap kinerja aparat pemerintah desa di Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan tujuan penelitian ini, maka pembahasan hasil penelitian diarahkan untuk menjelaskan/ menerangkan sejauhmana penelitian ini telah mencapai tujuannya sekaligus mengaitkannya dengan teori-teori yang menjelaskan hal tersebut sehingga dapat diketahui, apakah fakta empirik (hasil penelitian) dapat menjustifikasi teori-teori yang mendasarinya.

Untuk maksud tersebut, berikut ini akan dibahas secara sistematis berdasarkan urutan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Pendidikan Formal terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Dari hasil analisis regresi parsial (regresi sederhana) dengan persamaan $\hat{Y} = 21,044 + 0,484X_1$; dapat teruji hipotesis nomor (1) yang menyatakan bahwa “Kompetensi kerja, seperti pendidikan formal berpengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah desa” pada tingkat keyakinan 95 %., Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, faktor pendidikan formal berpengaruh positif dan cukup nyata terhadap kinerja aparat pemerintah desa, namun ketika dilakukan uji keberartian koefisien regresi ganda untuk koefisien b_1 ternyata tidak signifikan pengaruh faktor pendidikan formal terhadap kinerja aparat pemerintah desa walaupun pada taraf uji 5%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara parsial, faktor pendidikan formal cukup berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah desa, namun secara simultan (bersama-sama) yang merupakan satu kesatuan konsep kompetensi, maka faktor pendidikan formal ternyata tidak lagi berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah desa itu sendiri, karena pendidikan formal dipahami hanya sekedar sebagai salah satu persyaratan formal saja ketika seseorang ingin bekerja – termasuk menjadi aparat pemerintah desa. Jadi, fakta empirik ini menunjukkan bahwa pendidikan formal merupakan suatu keharusan (zon qua non) atau suatu persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap aparat pemerintah desa, minimal tamat Sekolah Dasar sebagaimana disyaratkan pula oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Realitas ini juga diindikasikan dengan kecilnya pengaruh (determinasi) faktor pendidikan formal terhadap kinerja aparat pemerintah desa, yakni hanya sebesar 7,6 % saja. Hal ini mengindikasikan bahwa variasi perubahan kinerja aparat pemerintah desa ditentukan oleh variasi perubahan faktor pendidikan formal hanya sebesar

□ 7,6 %, sedangkan sisanya sebesar 92,4 % dipengaruhi faktor lain.

Temuan di atas apabila dikaitkan dengan pendapat-pendapat atau teori-teori yang

dikemukakan para ahli sebelumnya, maka dapat dikatakan bahwa pada tataran teoritis, pendidikan (formal) sebagai salah satu aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan peran dan fungsi pendidikan itu sendiri sebagai salah satu faktor pembentuk perilaku, karena pendidikan disamping sebagai suatu proses yang meneruskan pengetahuan dan keterampilan, juga untuk membangun kecakapan-kecakapan mental (Spencer dalam Goni, 1984), serta mengubah tingkah laku manusia ke arah yang diinginkan (Napitupulu, 1979), dan juga untuk membina watak seseorang (Siagian, 1988), memang berpengaruh terhadap kinerja seseorang atau sekelompok orang secara umum, namun pada tataran empiris tidak selamanya demikian. Kurang bermaknanya pengaruh pendidikan formal terhadap kinerja aparat pemerintah desa, pada tataran empiris dapat dijelaskan dengan mengemukakan beberapa indikasi sebagaimana telah diuraikan di atas.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Faktor pelatihan ternyata berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah desa sebagaimana ditunjukkan melalui hasil analisis regresi parsial dan regresi ganda, sekaligus telah teruji secara empirik hipotesis nomor (2) yang berbunyi “Kompetensi kerja seperti aspek pelatihan juga punya pengaruh positif terhadap kinerja aparat pemerintah desa”. Sementara itu, kontribusi faktor pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintah desa diperoleh sebesar 27,2 %. Hal ini bermakna bahwa secara parsial, variasi perubahan kinerja aparat pemerintah desa turut dipengaruhi oleh variasi perubahan kompetensi dari aspek pelatihan yang pernah diikuti sebesar

□ 27,2%, dan sisanya sebesar □ 72,8

% turut ditentukan oleh faktor lain.

Besarnya pengaruh factor pelatihan/keterampilan terhadap kinerja aparat pemerintah desa dapat dijelaskan secara teoritis karena pelatihan/keterampilan

itu sendiri merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja. Pelatihan dapat membantu pegawai (termasuk aparat pemerintah desa) dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi (pemerintahan desa) dalam usaha pencapaian tujuan (Heidjerahman dan Husnan, 1980).

Pada bagian lain, menurut Mintzberg (1973) terdapat empat kemampuan (kompetensi) atau skill, yang perlu dimiliki oleh seorang pegawai (aparat) atau manajer/pimpinan organisasi, termasuk aparat pemerintah desa, yaitu :

(1) Keterampilan Teknis

adalah kemampuan untuk menggunakan alat-alat, prosedur, dan teknik suatu bidang khusus.

(2). Keterampilan Manusia, adalah kemampuan untuk bekerja dengan orang lain, memahami orang lain, memotivasi orang lain baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok, (3).

Keterampilan Konseptual, adalah kemampuan mental untuk mengkoordinasikan dan memadukan kepentingan dan kegiatan organisasi, (4). Keterampilan Manajemen, adalah keseluruhan kemampuan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengawasan termasuk di dalamnya kemampuan untuk mengikuti kebijaksanaan, melaksanakan program (pembangunan) dengan anggaran yang terbatas.

Sejalan dengan pendapat di atas, Budiandono (1986) mengemukakan bahwa pelatihan berorientasi pada penerapan dengan segera dari pada pengetahuan- pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal, di mana pelatihan adalah bagian dari pada pendidikan yang sifatnya non-formal yang merupakan proses belajar untuk memperoleh atau meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang penyelenggaraanya berlangsung diluar sistem pendidikan sekolah dan dalam waktu yang relatif singkat dengan

menggunakan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Selanjutnya, dilihat dari peranan pelatihan dalam mengembangkan keterampilan, maka pengembangan keterampilan akan mempunyai pengaruh terhadap pembentukan perilaku. Keterampilan yang dimaksudkan di sini ialah kemampuan teknis untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan. Dengan demikian, pengembangan keterampilan sebagai bagian dari kegiatan pendidikan secara umum, juga dilakukan secara sadar, programatis, dan sistematis, khususnya dalam bidang yang sifatnya teknis dan dalam penerapannya ditujukan kepada kegiatan-kegiatan operasional seperti yang dilakukan oleh aparat pemerintah desa.

Dengan demikian, dapat disimpulkan sementara bahwa salah satu aspek kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah desa adalah faktor keterampilan yang pernah diikuti. Hal ini berarti bahwa teori-teori yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh faktor pelatihan terhadap kinerja seseorang (termasuk aparat pemerintah desa) telah terjustifikasi secara empiris sebagaimana diperlihatkan melalui hasil penelitian ini.

3. Pengaruh Faktor Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Desa

Seperti halnya dengan faktor pelatihan, faktor pengalaman kerja bersama-sama dengan faktor lainnya juga ternyata berpengaruh positif dan nyata atau signifikan terhadap kinerja aparat pemerintah desa. Hal ini diperlihatkan melalui hasil persamaan regresi parsial maupun regresi ganda yang telah dikemukakan sebelumnya. Koefisien determinasi sebesar 0,848 bermakna bahwa besarnya kontribusi faktor pengalaman kerja terhadap kinerja aparat pemerintah desa sebesar 71,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan kinerja aparat pemerintah desa turut ditentukan oleh variasi perubahan pada peristiwa yang pernah dialami oleh aparat pemerintah desa itu sendiri, dan sisanya

sebesar 28,1% turut ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor lain.

Apabila diamati besarnya pengaruh faktor pengalaman kerja terhadap kinerja aparat pemerintah desa, maka dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa dengan berbagai peristiwa yang dialami seseorang, baik dalam lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, lingkungan sekolah, terutama dalam lingkungan kerja akan membentuk pola-pola sikap sesuai dengan esensi peristiwa yang dialaminya. Pola sikap tersebut akan diwujudkan dalam bentuk perilaku melalui aktivitas hidup dan kehidupan sehari-hari, termasuk aktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pokok pemerintahan desa sebagai pelayan masyarakat. Sikap dan perilaku yang dibentuk oleh pengalaman, di mana salah satu indikatornya adalah lamanya menekuni suatu pekerjaan/aktivitas berupa masa kerja akan memberikan nilai tambah tersendiri mengenai pengetahuan dan keterampilan dalam melakukan suatu tugas/pekerjaan. Ini berarti bahwa semakin lama seseorang menekuni suatu bidang pekerjaan tertentu akan semakin menambah kemampuan/keahlian yang bersangkutan dalam melakukan pekerjaan tersebut

Hasil analisis data tentang masa kerja aparat pemerintah desa di kecamatan pineleng cukup bervariasi, di mana rata-rata pengalaman kerja aparat dilihat dari masa kerja adalah 11 tahun. menunjukkan bahwa masa kerja atau lamanya bekerja sebagai aparat pemerintah desa di kecamatan Pineleng yang terkategori tinggi sebesar 39,7 %, sementara masing-masing 30,1 % berada pada kategori “sedang dan rensah. Aparat pemerintah desa yang mempunyai masa kerja terkategori tinggi adalah mereka yang bekerja antar 13 tahun sampai dengan 18 tahun, sementara mereka yang terkategori rendah adalah aparat desa yang masa kerjanya antar 5 sampai 8 tahun.

Dengan demikian dapat disimpulkan sementara bahwa terdapat kesejajaran antara hasil penelitian (fakta empirik) dengan teori mengenai adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara faktor pengalaman dengan

kinerja aparat pemerintah desa di wilayah Kecamatan Pineleng. Hal ini bermakna bahwa dengan bekal pengalaman, seorang aparat akan mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan tepat dan benar sehingga dapat mencapai suatu tingkat keberhasilan yang optimal dalam melakukan misi pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan yang dimaksud disini adalah pelayanan administratif bagi kepentingan masyarakat desa dan pemerintah di atasnya.

4. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar

Dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis diketahui bahwa hipotesis nomor (4) yang menyatakan, “Kompetensi kerja seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman secara bersama-sama (simultan) punya pengaruh yang positif terhadap kinerja aparat pemerintah desa”, dapat diterima dengan sangat meyakinkan. Hal ini dapat disimak melalui persamaan regresi ganda $Y = 3,95 + 0,1174X_1 + 0,1351X_2$

+ 1,2493X₃, dengan koefisien determinasi sebesar $R_{y.1234}^2 = 0,7299$.

Besarnya pengaruh secara simultan semua variabel bebas terhadap variabel tak bebas adalah 72,99 %. Ini berarti bahwa pencapaian kinerja aparat pemerintah desa sebesar 72,99% dipengaruhi secara bersama-sama oleh faktor-faktor kompetensi kerja, seperti pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, sementara sisanya sebesar 27,01 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah desa ialah faktor pengalaman kerja, di mana secara efektif faktor pengalaman kerja memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja aparat pemerintah desa sebesar \square 71,5 %. Kondisi ini mengindikasikan bahwa aparat pemerintah desa yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, maka yang bersangkutan akan lebih mahir dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif.

Secara umum, temuan hasil penelitian tersebut di atas tampaknya tidak jauh

berbeda dengan pendapat beberapa ahli, di antaranya menurut Alain Mitrani (1995) bahwa kompetensi sebagai suatu sifat dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan suatu pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (*An underlying characteristic of an individual which is casually related to effective superior performance in a job*). Lebih lanjut dikatakan bahwa kompetensi mempunyai dua pengertian pokok, yaitu : (1) bidang-bidang kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh melalui proses belajar (pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja). Kemampuan tersebut mencakup pengetahuan fungsional (seringkali kejuruan dan keahlian), dan sejumlah besar kegiatan kerja generik (seperti menentukan sasaran, membuat rencana, memberikan penyajian/presentasi) dan lain-lain. (2) kompetensi-kompetensi yang merupakan perangai, motif atau sifat-sifat yang tertanam lebih dalam pada diri seseorang, misalnya dengan rasa percaya diri, daya tahan terhadap tekanan/ketegangan, keinginan untuk berprestasi, dan lain-lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa Kecamatan Kebumen dengan responden sebanyak 89 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa Kecamatan Kebumen.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa Kecamatan Kebumen.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur

pemerintahan desa Kecamatan Kebumen.

4. Sementara itu, secara simultan atau bersama-sama, ketiga faktor tersebut (tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur pemerintahan desa di Kecamatan Kebumen.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka perlu diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Mengingat pencapaian kinerja aparat pemerintah desa masih rendah, maka aspek-aspek kompetensi masih perlu diupayakan untuk ditingkatkan, baik melalui pembinaan maupun pelatihan/keterampilan. Pembinaan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dari aspek-aspek sikap, perilaku dan mentalitas aparat pemerintah desa, sementara pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dari aspek-aspek pengetahuan dan keterampilan kerja.
2. Mengingat masih lemahnya pengaruh aspek pendidikan formal dan pelatihan/keterampilan aparat terhadap kinerja aparat pemerintah desa, maka diperlukan adanya kebijakan yang riil dibidang pengembangan sumberdaya manusia apartur pemerintah desa, khususnya di Kecamatan Kebumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Ruham. 2016. *Pengantar Pendidikan : Asas dan Filsafat Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

- Alwi, Syafiaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Prosedur Keunggulan Kompetitif*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Decky, et al. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 63, 107-114.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjana, Agus M. 2001. *Training SDM yang Efektif*. Yogyakarta: Kansius.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: Geasindo.
- Hasibuan, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahsun, Muhammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryoto. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Miranda, et al. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja (studi pada Karyawan Pt Petrokimia Gresik)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 58, 210-218.
- Nurul Ismadani. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Gunungbahagia Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan*. eJournal Ilmu Pemerintahan. Vol 3 (1), 291-302.
- Rahel, et al. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 6, 111-120.
- Rika, Wulanda. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi*. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan). Makassar : Program Pascasarjana Manajemen Universitas Hasanuddin.
- Robbins, P. Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suprihono, Setyawan. 2015. *Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak*. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan). Kendal : Program Studi Manajemen Universitas Selamat Sri Kendal.
- Triwiyanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wungu dan Brotoharjo. 2003. *Tingkat Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sitem*. Jakart: Raja Grafindo Pustaka.