

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA BUNGA JADI KECAMATAN MUARA KAMAN

Oleh: Muhson Danny Setyawan, Joko Sabtohadhi, Hedi Suhartono

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara

Abstract:

The purpose of this research is to know the device profile flower village So subdistrict of Muara Kaman Kutai Kartanegara Regency and to know the influence of educational level on performance of devices flower village So Sub Muara Kaman District Kukar.

The value t calculate amounted to 5.51 while theoretical value t with the degrees of freedom (the degree of the freedom) to the respondents amounted to 46 with the calculation rules $(n-2/46-2 = 44)$ at the 5% level $(\alpha = 0.05)$ is 1.680230 or 1.68 $1.68 > 5.51$ meaning. Thus the hypothesis put forward, namely: that the level of education affects the performance of the device so the flower village sub district of Kutai Kartanegara Regency Muara Kaman is acceptable because it has been proven to be true.

Keywords: Level Of Education, The Performance Of The Device Of The Village

PENDAHULUAN

Peningkatan produktivitas kerja ditunjukkan oleh kinerja seseorang yang optimal. Kinerja yang optimal merupakan masalah yang sering dihadapi oleh para pegawai yang sedang bekerja. Demikian pula halnya dengan perangkat desa yang bekerja sebagai aparatur pemerintah di Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara. Agar tercipta suatu sistem kinerja yang optimal, para pegawai harus berusaha meningkatkan pengetahuan dan pendidikan, sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi, prestasi dan out put yang diharapkan.

Kinerja yang optimal secara umum dapat dicapai apabila seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya memiliki perasaan aman, nyaman dan bahagia pada saat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja itu sendiri dapat dicapai dan ditingkatkan dengan dukungan faktor-faktor organisasi dan SDM pegawainya.

Disadari bahwa tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor dan tolak ukur dari kinerja dan menentukan keberhasilan seorang pesonil/aparatur dalam melaksanakan kewajiban dalam pelaksanaan program pembangunan pemerintah. Kesempatan yang diberikan sebesar-besarnya terhadap aparatur pemerintahan untuk menuntut ilmu dan meningkatkan pengetahuannya sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi dimana aparatur tersebut bertugas yang nantinya diharapkan dapat bersaing.

Kantor Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara, dibentuk sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan masyarakat dengan kewenangan yang

diberikan oleh daerah dalam hal ini Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara. Tugas pokok dan fungsi dari instansi tersebut adalah melayani masyarakat desa, mulai dari urusan surat menyurat hingga pengembangan wilayah desa. Dari segi aparatur, perangkat desa yang bertugas pada Kantor Desa berjumlah 46 orang dengan berbagai tingkat pendidikan mulai dari SD, SLTP, SLTA, dan Sarjana.

Tabel.1 Tingkat Pendidikan Perangkat desa Bunga Jadi

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SD/Sederajat	1
2	SLTP/Sederajat	2
3	SLTA/Sederajat	40
4	Sarjana	3
JUMLAH		46

Sumber: Profil Desa Bunga Jadi Tahun 2016

Dari data sementara yang penulis peroleh dapat diketahui bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi memegang jabatan-jabatan yang strategis, sedangkan pegawai yang tingkat pendidikannya lebih rendah hanya menjadi staf atau pegawai biasa. Namun demikian ada juga dijumpai bahwa pegawai yang berpendidikan SLTA menjadi kepala urusan dimana salah seorangnya stafnya berpendidikan sarjana. Hal ini disebabkan karena walaupun berpendidikan SLTA namun karena memiliki tingkat senioritas yang lebih tinggi sehingga dapat menduduki jabatan kepala urusan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian untuk mengetahui dan mengkaji besarnya pengaruh

tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan menuangkannya dalam bentuk penelitian yang berjudul: Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui profil perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan atau strata pendidikan formal merupakan pendidikan dasar yang harus diselesaikan oleh setiap penduduk di Indonesia, karena dengan mengikuti pendidikan berarti masyarakat mendapatkan ilmu pengetahuan yang sangat penting dalam kehidupan. Mengingat begitu pentingnya pendidikan, pada tahun 1996 pemerintah mengeluarkan kebijakan bahwa seluruh bangsa Indonesia harus mengenyam pendidikan dasar minimal sampai dengan Sekolah Dasar. Kemudian pada tahun 1999 dipertegas lagi bahwa pendidikan formal yang harus diselesaikan minimal setingkat SLTP. Untuk mendukung pendidikan maka dianjurkan kepada seluruh masyarakat untuk mengikuti pendidikan non formal atau pelatihan.

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat (pendidikan dan pelatihan). Untuk yang menangani pendidikan dan pelatihan pegawai atau karyawan lazim disebut pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan).

Notoatmodjo (2003) mengemukakan pendapatnya tentang pendidikan dalam organisasi sebagai berikut, Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pelatihan (*training*) sering dikacaukan penggunaannya dengan latihan (*practice* atau *exercise*) ialah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilan tertentu, misalnya latihan menari, latihan naik sepeda, latihan baris berbaris dan sebagainya.

Perbedaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu institusi, secara teori dapat dikenal dari hal-hal sebagai berikut :

Tabel 2. Perbandingan Antara Pendidikan dan Pelatihan

No	Uraian	Pendidikan	Pelatihan
1	Pengembangan kemampuan	Menyeluruh (<i>overall</i>)	Mengkhususkan (<i>specific</i>) Psikomotor (<i>psychomotor</i>)
2	Area kemampuan (penekanan)	Kognitif, afektif	Pendek (<i>short term</i>)
3	Jangka waktu pelaksanaan	Panjang (<i>long term</i>)	Lebih khusus
4	Materi yang diberikan	Lebih umum	Inconventional
5	Penekanan penggunaan metode belajar mengajar	Konvensional	Sertifikat (<i>non-degree</i>)
6	Penghargaan akhir proses	Gelar (<i>degree</i>)	

Sumber Data : Notoatmojo (2003)

Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Dalam suatu pelatihan, orientasi atau penekanannya pada tugas yang harus dilaksanakan (*job orientation*), sedangkan pendidikan lebih pada pengembangan kemampuan umum. Pelatihan pada umumnya menekankan kepada kemampuan psikomotor, meskipun didasari pengetahuan dan sikap, sedangkan dalam pendidikan ketiga area kemampuan tersebut (kognitif, afektif dan psikomotor) memperoleh perhatian yang seimbang.

Melihat orientasinya kepada pelaksanaan tugas serta kemampuan khusus pada sasaran, maka jangka waktu pelatihan itu pada umumnya lebih pendek daripada pendidikan. Demikian pula metode belajar mengajar yang digunakan pada pelatihan lebih inovatif dibandingkan

dengan pendidikan. Pada akhir suatu proses pelatihan biasanya peserta hanya memperoleh suatu sertifikat, sedangkan pada akhir pendidikan peserta pada umumnya memperoleh ijazah atau gelar.

Perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah seperti hitam dan putih, praktiknya sangat fleksibel, dimana batas antara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan itu tidak ada garis yang tegas.

Menurut Sumarsono (2003), pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu keutamaan investasi pasar tenaga kerja sebagaimana penyataannya bahwa Pekerjaan menjalankan tiga macam keutamaan investasi pasar kerja, yang meliputi tiga macam keutamaan investasi pasar tenaga kerja yang meliputi : pendidikan dan pelatihan, migrasi, dan mencari pekerjaan baru. Investasi tersebut meliputi harga utama dan semuanya dibuat untuk mencapai tujuan investasi yang nantinya akan dapat memberikan hasil.

Penekanan pada esensi yang sama dalam investasi ini ke investasi lain, dijabarkan oleh ahli ekonomi sebagai investasi dalam modal manusia dalam suatu bentuk konsep peningkatan keahlian. Peningkatan dan keahlian suatu pekerja berasal dari pendidikan dan pelatihan yang mencakup segala pengalaman sebagai modal produktif. Meskipun nilai dari jumlah modal produktif tersebut didapatkan dari beberapa keahlian dalam pasar kerja.

Investasi pada bidang sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Penghasilan yang diperoleh pada masa akan datang adalah tingkat penghasilan yang lebih tinggi untuk mampu mencapai tingkat konsumsi yang lebih tinggi pula. Menurut Sumarsono (2003) investasi yang demikian disebut *human capital*. Penerapannya dapat dilakukan dalam hal : (1) pendidikan dan pelatihan; (2) migrasi; dan perbaikan gizi dan kesehatan.

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh

beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

Pendidikan dan pelatihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, maka pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya harus memperoleh perhatian yang besar. Menurut Notoatmojo (2003) pentingnya program pendidikan dan pelatihan bagi suatu organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena sering seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.
- b. Dengan adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan, sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada. Dengan demikian, maka diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c. Promosi dalam suatu organisasi atau institusi adalah suatu keharusan, apabila organisasi itu mau berkembang. pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* dan *insentive* (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan. Kadang-kadang kemampuan seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan ini masih belum cukup. Untuk itulah maka diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.
- d. Di dalam masa pembangunan ini organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi para karyawannya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan seperti diuraikan di atas, bukanlah semata-mata bagi karyawannya atau pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi organisasi. Karena dengan meningkatkan kemampuan atau ketrampilan para karyawan, dapat meningkatkan produktivitas kerja para karyawan. Produktivitas kerja para karyawan meningkat, berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Marsono (2002) mengatakan bahwa secara umum tujuan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan PNS pada Pancasila, UUD 1945 dan Negara Republik Indonesia.
2. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan.
3. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau ketrampilan serta pengembangan kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan didesain sebagai jawaban atau kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi. Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari para pekerja secara perorangan.

Pada halaman yang lain Sumarsono (2002) menguraikan bahwa tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja seorang pegawai yang dilihat dari : “Kesesuaian strata pendidikan dengan pekerjaan, kesesuaian pendidikan dengan jabatan, kesesuaian materi pendidikan dan pekerjaan dan kesesuaian latihan-latihan dalam pendidikan dengan pekerjaan.”

Simamora (1996) memberikan definisi pelatihan sebagai berikut : “Orientasi dan pelatihan adalah proses-proses yang mencoba menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian-keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan-tujuannya”. Lebih lanjut Simamora (1996) mengatakan, pelatihan

(*training*) adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Barthos (2001) mengatakan bahwa pelatihan kerja pada umumnya berkaitan dengan Pengembangan individu dan organisasi, Pelatihan operasional Pengembangan manajemen, dan Kebutuhan manajer dan program pengembangan

Pokok-pokok tersebut di atas dapat juga diisi dengan berbagai macam metode pelatihan yang ditujukan kepada pengembangan (Barthos, 2001), yaitu :

- Keterampilan untuk mengambil keputusan
- Keterampilan antar pribadi
- Pengetahuan tentang pekerjaan baik ditempat kerja maupun latihan kepemimpinan
- Pengetahuan tentang organisasi
- Pengetahuan umum

Tujuan-tujuan utama program pelatihan menurut Simamora (1999) pada intinya dapat dikelompokkan kedalam tujuh bidang, yaitu :

1. Memperbaiki kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Pengembangan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan menurut Simamora (1999) adalah :

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.

3. Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Kinerja

Setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah, selalu mempunyai tujuan dan sasaran tertentu yang ingin dicapai. Untuk mencapai sasaran tersebut, pemimpin organisasi dengan segala daya upaya berusaha memotivasi aparat-aparatnya untuk menciptakan suatu situasi dan kondisi yang mendukung kearah pencapaian tujuan organisasi tersebut. Ada beberapa faktor yang cukup menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi, diantaranya faktor kinerja pegawai, yang secara khusus akan dibahas dalam penelitian ini.

Kartono (2003) menyatakan : “Kinerja atau moral kerja adalah suatu kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan penuh konsekuen dalam mengejar suatu tujuan bersama.”

Rivai (2003) menyatakan : “Kinerja atau moral kerja adalah suatu kemampuan kelompok orang untuk bekerjasama dengan giat atau suatu sifat kejiwaan yang erat hubungannya dengan faktor-faktor kepuasan kerja dan keinginan untuk mempertinggi hasil kerja dalam suatu organisasi.”

Nawari (2003 : 9) menambahkan : “Kinerja adalah gejala kelompok yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki antara pegawai dalam suatu organisasi.” Permadi (1996) menambahkan : “Kinerja adalah etos kerja dimana kegairahan kerja muncul dalam dirinya dengan didasari rasa tanggung jawab dengan motivasi dan kerjasama yang tinggi.”

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja timbul dalam suatu kelompok dengan persepsi yang sama, mengutamakan kebersamaan dan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Umar (2002) mengatakan ada tiga faktor dari fungsi gabungan mengenai kinerja individu yaitu :

1. Kemauan, perangai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Perlu juga diperhatikan, bahwa kinerja tidak mungkin tumbuh dan tercipta dengan sendirinya. Untuk mewujudkannya organisasi harus menciptakan peluang situasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Supranto (2001) ada beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian secara khusus yaitu :

1. Pekerjaan yang patut dikerjakan : yaitu pekerjaan yang bermanfaat bagi tujuan-tujuan organisasi dan meminta bagian keterampilan, pengetahuan dan kesanggupan para karyawan.
2. Kondisi kerja yang memadai, seperangkat kondisi fisik dan psikologi yang cukup manusiawi dan aman disekeliling tempat kerja.
3. Upah dan keuntungan yang memadai sebagai imbalan kerja yang baik.
4. Jaminan kerja : mengetahui bahwa seseorang punya harapan masa datang bila dia mau bekerja.
5. Supervisi yang cukup, perlakuan positif, bersifat mendukung dan menyetujui oleh atasannya serta orang-orang dari kalangan yang lebih tinggi.
6. Umpan balik atas hasil pekerjaan seseorang : pengakuan dan penghargaan terhadap jasa seseorang bagi tujuan-tujuan organisasi.
7. Kesempatan untuk tumbuh dan berkembang, dalam keterampilan kerja dan pertanggung jawaban : yang secara bertahap lebih menantang, yang mengembangkan atau mendorong peningkatan keterampilan.
8. Kesempatan yang wajar untuk maju berdasarkan jasa : kesempatan untuk latihan kenaikan kedudukan manajemen yang lebih tinggi, serta kesempatan bersaing secara sehat untuk memperoleh kenaikan tingkat.
9. Iklim sosial yang positif : lingkungan kerja yang mantap, secara psikologis, mendorong, serta manusiawi dalam hal nilai dan proses antar pribadi.
10. Keadilan dan perlakuan yang wajar terhadap semua orang : perasaan bahwa orang-orang yang memimpin menghargai dan menekankan kejujuran serta perlakuan sama terhadap

semua karyawan tanpa membedakan latar belakang sosial atau suku bangsa.

Aspek-aspek di atas merupakan aspek alamiah, wajar dan mendasar, namun sering terabaikan oleh kita. Kiranya aspek tersebut hendaknya menjadi perhatian yang serius bagi pemimpin organisasi. Jika menginginkan kinerja bisa tercapai secara menyeluruh dan merata meliputi semua bagian organisasi.

Organisasi yang mengharapkan peningkatan kinerja para karyawan, harus pula memahami mengenai apa yang diharapkan oleh para karyawan dari pekerjaannya. Apakah itu berupa kenaikan gaji, promosi tertentu, pekerjaan yang penuh tantangan dan menarik, mendapat teman-teman baru dan lain sebagainya. Seorang karyawan cenderung ikut serta dalam kegiatan organisasi hanya terbatas pada persepsi bahwa imbalan yang mereka terima sebanding dengan usaha mereka sendiri. Karena itu motivasi atau keinginan individu dan sasaran perseorangan dalam bekerja menjadi faktor penting serta amat berharga dalam rangka memahami tingkah laku manusia dan prestasi organisasi.

Dalam hal kemampuan, perangai dan minat karyawan merupakan ciri-ciri individu yang sangat menentukan kematangan karyawan, dalam memberikan sumbangan pada suatu organisasi. Kemampuan karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dalam berbagai cara. Seorang pemimpin harus jeli dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh para karyawannya. Tempat yang tepat hendaknya hanya diberikan kepada orang-orang yang benar-benar mempunyai kemampuan dan kemauan dan mereka memang menyukainya. Sehingga tugas yang dibebankan kepada mereka benar-benar dilaksanakan dengan penuh sungguh-sungguh, maka tidak mustahil kinerja mereka akan meningkat dengan pesat dan sudah tentu organisasi akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan.

Sebagaimana telah kita ketahui bersama bahwa dalam kenyataan didunia kerja dapat ditemukan adanya kinerja yang tinggi dan ada pula kinerja yang rendah. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan kemampuan para pekerja di dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Untuk itu perlu diketahui dari sekian banyak karyawan, siapa saja yang mempunyai kinerja yang tinggi

dan siapa saja yang mempunyai kinerja rendah. Ini diperlukan sebagai salah satu pertimbangan agar tidak ada kesalahan dalam pengambilan keputusan selanjutnya.

Widodo (1994) mengatakan mengenai kinerja yang tinggi dan yang rendah: "Kinerja yang tinggi berarti bahwa pegawai merasa gembira dalam pekerjaannya, tidak memberikan kritik terhadap pekerjaan dan hubungan kerja. Sebaliknya prestasi kerja yang rendah banyak kritik dilontarkan pada pemimpin maupun pemberi kerja."

Dalam kehidupan suatu organisasi ada beberapa asumsi tentang perilaku manusia sebagai sumber daya manusia, yang mendasari pentingnya penilaian kinerja. Menurut Notoadmodjo (2003), asumsi-asumsi tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan kerjanya sampai tingkat yang maksimal.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan apabila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui secara pasti tangga karier yang dibaiki apabila dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan yang objektif dan penilaian dasar prestasi kerjanya.
- e. Setiap orang bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Setiap orang pada umumnya tidak hanya melakukan kegiatan yang sifatnya rutin tanpa informasi.

Notoadmodjo (2003) menambahkan untuk mengetahui kinerja karyawan dapat dilihat dari :

- Ketepatan kehadiran.
- Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan.
- Tingkat motivasi dalam bekerja.
- Tingkat kerjasama antar karyawan.
- Ketepatan penyelesaian pekerjaan dengan program kerja.

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja karyawan yang dinilai. Agar penilaian mencapai tujuan, maka ada dua hal yang perlu diperhatikan (Notoadmodjo, 2003) yaitu :

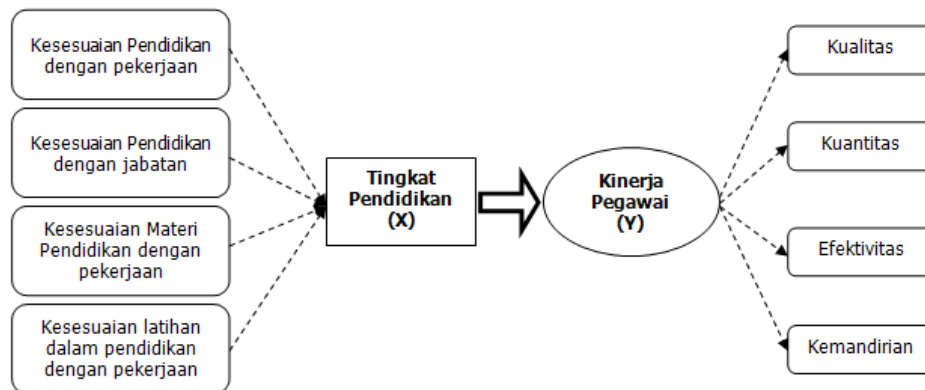
- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja (*performance standards*). Standar pelaksanaan adalah ukuran yang dipakai untuk menilai

prestasi kerja tersebut. Agar penilaian itu efektif, maka standar penilaian hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan.

- c. Praktis. Sistem penilaian yang praktis, bila mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan baik oleh penilai maupun karyawan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Robbins (2006)

Keterangan:

- = variabel independent
- = variabel dependent
- = indikator
- ⇒ = garis hubungan variabel
- = garis hubungan indikator

Berdasarkan gambar di atas dapat diuraikan bahwa tingkat pendidikan pada perangkat Desa Bunga Jadi terdiri dari empat tingkatan, yaitu : tamat SD/ sederajat, tamat SLTP/ sederajat, tamat SLTA/ sederajat, dan tamat Sarjana. Sedangkan kinerja perangkat desa terdiri dari empat indikator yaitu kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, tingkat motivasi kerja pegawai, tingkat kerjasama antar pegawai dan ketepatan penyelesaian pekerjaan dengan program kerja. Apabila strata pendidikan dioptimalkan dengan baik maka kinerja pegawai akan meningkat.

HIPOTESIS

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan didukung oleh dasar teori yang telah dikemukakan di atas, maka kesimpulan sementara yang dapat peneliti kemukakan adalah

sebagai berikut : “Bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.”

BAHAN DAN METODE

Tempat Penelitian

Yang menjadi objek penulisan skripsi ini adalah Kantor Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara yang beralamat di Jalan Gapura Nomor 1 RT. 16 Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman. Sesuai dengan judul skripsi maka yang menjadi objek penelitian terbatas pada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Bunga Jadi sebanyak 46 orang dengan berbagai tingkat pendidikan yaitu Sarjana, SLTA, SLTP, dan SD. Responden yang diteliti sebanyak 100% dari jumlah populasi atau sebanyak 46 orang.

Penentuan jumlah responden tersebut mengacu pada pendapat Arikunto (2002) yang mengatakan bahwa bila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya populasi, jika jumlah subjeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10% - 15%, atau 20% - 25% atau lebih, tergantung antara lain kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.

Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara adalah analisis Regresi Linier Sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2004)

Y = kinerja perangkat desa.

a = konstanta (harga Y bila X = 0).

b = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, bila (-) maka terjadi penurunan.

X = tingkat pendidikan.

Untuk mengukur keeratan hubungan kedua variabel tersebut maka digunakan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2004)

Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan dengan rumus uji t sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2004)

-Hipotesis diterima bila t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung > t tabel).

-Hipotesis ditolak bila t hitung lebih kecil dari t tabel (t hitung < t tabel).

PEMBAHASAN

Dalam pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan program SPSS 12.0 for windows dengan hasil analisis sebagai berikut :

Tabel 3. *Item-Total Statistics*

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
butir_1	0,745	0,895
butir_2	0,867	
butir_3	0,573	
butir_4	0,715	
butir_5	0,681	
butir_6	0,599	
butir_7	0,626	
butir_8	0,566	

Sumber data : *Output SPSS*

Dari tabel r (*pada lampiran*) untuk df = jumlah kasus - 2 atau dalam hal ini df = 46 - 2 = 44 dengan tingkat signifikansi 5% didapatkan angka = 0,297. Berdasarkan Tabel 17 Kolom *Corrected Item-Total Correlation* dapat diketahui bahwa dari kedelapan butir pertanyaan yang diajukan semuanya mempunyai nilai di atas nilai r tabel untuk responden yang berjumlah 46 orang dengan tingkat signifikansi 5% yang menunjukkan nilai sebesar 0,291. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kedelapan butir pertanyaan yang diajukan semuanya valid.

Karena semua butir pertanyaan sudah valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas dengan cara membandingkan nilai r dalam hal ini adalah nilai *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan nilai 0,895. Dengan demikian diketahui bahwa nilai r hitung > dari pada r tabel (0,895 > 0,367). Hal ini

menyatakan bahwa pertanyaan yang diajukan dalam penulisan skripsi ini sudah *reliabel*.

Selanjutnya dilakukan perhitungan persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$\bar{x} = \frac{\sum X}{n} \qquad \bar{y} = \frac{\sum Y}{n}$$

$$\bar{x} = \frac{666}{46} \qquad \bar{y} = \frac{685}{46}$$

$$\bar{x} = 14,48 \qquad \bar{y} = 14,89$$

a. Menentukan nilai a :

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$a = \frac{(685)(9.764) - (666)(10.003)}{46(9.764) - (666)^2}$$

$$a = \frac{6.688.340 - 6.661.998}{449.144 - 443.556}$$

$$a = \frac{26.342}{5.588}$$

$$a = 4,71$$

b. Menentukan nilai b :

$$b = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{46(10.003) - (666)(685)}{46(9.764) - (666)^2}$$

$$b = \frac{460.138 - 456.210}{449.144 - 443.556}$$

$$b = \frac{3.928}{5.588}$$

$$b = 0,70$$

c. Persamaan regresi linier sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$= 4,71 + 0,70X$$

Dengan demikian persamaan regresi sederhana yang terjadi antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat

desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara adalah : $Y = 4,71 + 0,70X$. Nilai konstanta sebesar 4,71 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel tingkat pendidikan maka nilai variabel kinerja perangkat desa sebesar 4,71. Koefisien regresi X sebesar 0,70 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan variabel kinerja perangkat desa sebesar 0,70. Persamaan regresi sederhana yang telah ditemukan tersebut dapat digunakan untuk melakukan prediksi atau ramalan nilai dalam variabel dependen yang akan terjadi bila nilai dalam variabel independen ditetapkan. Misalnya nilai variabel tingkat pendidikan = 1, maka nilai variabel kinerja perangkat desa adalah : $Y = 4,71 + 0,70(1) = 5,41$.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa, dilakukan dengan rumus Korelasi Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{46 \sum 10.003 - (\sum 666)(\sum 685)}{\sqrt{\{46 \sum 9.764 - (\sum 666)^2\} \{46 \sum 10.349 - (\sum 685)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{460.138 - 456.210}{\sqrt{\{449.144 - 443.556\} \{476.054 - 469.225\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.928}{\sqrt{5.588 \times 6.829}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.928}{\sqrt{38.160.452}}$$

$$r_{xy} = \frac{3.928}{6.177,41}$$

$$r_{xy} = 0,64$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Korelasi Product Moment diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,64 atau 64%. Hasil ini termasuk dalam kategori interpretasi yang kuat sesuai tabel interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berikut ini :

Tabel 4. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber data : Sugiyono, 2004

Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 5% dengan jumlah responden (N) yang diselidiki sebanyak 46 orang yang menunjukkan nilai sebesar 0,291. Dengan demikian diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,64 > 0,29$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,64 antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.

Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah :

$$r = 0,64^2 \text{ atau } = 0,64 \times 0,64 = 0,41.$$

Hal ini berarti nilai rata-rata variabel kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan sebesar 0,41 sedangkan sisanya 0,59 ($1,00 - 0,41 = 0,59$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tingkat pendidikan. Adapun secara teoritis kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja perangkat desa antara lain adalah : koordinasi, motivasi, gaji dan tunjangan, insentif, penempatan SDM, ketrampilan dan lain-lain.

Selanjutnya untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, maka hipotesis tersebut diuji kembali dengan alat analisis uji-t dengan taraf signifikansi 95% sebagai berikut :

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

$$t = \frac{0,64\sqrt{46-2}}{\sqrt{1-0,64^2}}$$

$$t = \frac{0,64\sqrt{6,63}}{\sqrt{0,59}}$$

$$t = \frac{4,24}{0,77}$$

$$t = 5,51$$

Dari hasil perhitungan yang dilakukan dengan uji-t tersebut di atas didapat nilai t hitung sebesar 5,51 sedangkan nilai t teoritis dengan derajat kebebasan (*degree of the freedom*) untuk responden yang berjumlah 46 dengan kaidah perhitungan ($n - 2 / 46 - 2 = 44$) pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,680230 atau 1,68 yang berarti $5,51 > 1,68$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu : Bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara dapat diterima karena telah terbukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh variabel tingkat pendidikan (X) terhadap variabel kinerja perangkat desa (Y) pada Kantor Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara dan dari hasil analisis yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Persamaan regresi sederhana antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara adalah : $Y = 4,71 + 4,28X$. Nilai konstanta sebesar 4,28 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel tingkat pendidikan maka nilai variabel kinerja perangkat desa sebesar 4,28. Koefisien regresi X sebesar 0,75 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan variabel kinerja perangkat desa sebesar 0,75.
2. Besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara sebesar 0,64 atau 64%. Hasil ini termasuk dalam kategori interpretasi yang kuat. Nilai korelasi hasil perhitungan tersebut selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikan 5% dengan jumlah responden (N) yang diselidiki sebanyak 46 orang yang menunjukkan nilai sebesar 0,291. Dengan demikian diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($0,64 > 0,29$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,64 antara variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara.

3. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) adalah : 0,41. Hal ini berarti nilai rata-rata variabel kinerja perangkat desa dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan sebesar 0,41 sedangkan sisanya 0,59 ($1,00 - 0,41 = 0,59$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel tingkat pendidikan. Adapun secara teoritis kemungkinan variabel lain yang mempengaruhi variabel kinerja perangkat desa antara lain adalah : koordinasi, motivasi, gaji dan tunjangan, insentif, penempatan SDM, ketrampilan dan lain-lain.
4. Nilai t hitung sebesar 5,51 sedangkan nilai t teoritis dengan derajat kebebasan (*degree of the freedom*) untuk responden yang berjumlah 46 dengan kaidah perhitungan ($n - 2 / 46 - 2 = 44$) pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$) adalah 1,680230 atau 1,68 yang berarti $5,51 > 1,68$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan yaitu : Bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman Kabupaten Kutai Kartanegara dapat diterima karena telah terbukti kebenarannya.

SARAN-SARAN

Sehubungan dengan hasil penelitian dan hasil analisis data tersebut di atas, maka saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perencanaan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja perangkat desa oleh karena itu hendaknya indikator yang ada hendaknya dipertahankan dan bila mungkin lebih ditingkatkan.
2. Kepala Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman hendaknya memberikan kesempatan yang sama kepada setiap perangkat desa untuk untuk membuat suatu perencanaan kerja yang baik sehingga dapat digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
3. Hendaknya para perangkat desa lebih meningkatkan motivasi kerja, tingkat kerjasama, ketrampilan dan semangat kerja agar kinerja dapat dioptimalkan sehingga produktivitas kerja lebih meningkat lagi.
4. Kepala Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan perangkat desa agar para perangkat desa lebih bersemangat dalam bekerja.
5. Hendaknya jumlah meja dan kursi di Kantor Desa Bunga Jadi disesuaikan dengan banyaknya perangkat desa sehingga setiap

perangkat desa memiliki meja yang tetap sehingga memudahkan perangkat desa dalam bekerja.

6. Disarankan kepada Kepala Desa Bunga Jadi agar dalam proses penempatan perangkat desa disesuaikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki perangkat desa yang bersangkutan sehingga kinerja perangkat desa dapat lebih dioptimalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian*, Rineka Cipta Jakarta.
- Gomes, Faustino, Cardoso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Andi Yogyakarta.
- Handoko, T, Hani, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Kesepuluh, BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar, 2002, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2003, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cetakan Kesebelas, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar, 2004, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2003, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2003, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Permadi, K, 1996, *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II, Cetakan Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Administrasi*, Edisi ke-11, Alfabeta, Bandung.
- Sumarsono, Sonny, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*, Edisi I, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Supranto, J, 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Widodo, DS., 1994, *Pengukuran Kerja*, Balai Pembinaan Administrasi UGM, Yogyakarta.