

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA
PERANGKAT DESA DI KANTOR KEPALA DESA SABRANG
KECAMATAN AMBULU KABUPATEN JEMBER**

Elisa Aliftiana ¹⁾, Rohim ²⁾

¹⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email : elisatian97@gmail.com

²⁾Prodi Ilmu Administrasi Negara

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan

email : rohim.annida86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perangkat desa di Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer berdasarkan kuesioner menggunakan skala likert. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan *software* IBM SPSS 22. Hasil penelitian hipotesis kesatu menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,968 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,701 dan tingkat signifikansi sebesar 0,006 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hasil penelitian hipotesis kedua menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0,445 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,701 dan tingkat signifikansi sebesar 0,660 yang lebih besar dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hipotesis ketiga menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5,665 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,34 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05.

Kata kunci: Pendidikan, Masa Kerja, Kinerja Perangkat Desa

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of education and tenure on the performance of village officials in Sabrang Village, Ambulu District, Jember Regency. This research uses quantitative methods. The data used are primary data based on a questionnaire using a Likert scale. The analysis used in this study is multiple linear regression analysis using the IBM SPSS 18 software. The results of the first hypothesis research show a t_{count} value of 2,968 which is greater than t_{table} of 1,701 and a significance level of 0,006 which is smaller than the error degree of 0,05. The results of the second hypothesis research show the t_{count} value of -0.445 which is greater than t_{table} of 1.701 and a significance level of 0.660 which is greater than the error degree of 0.05. The third hypothesis shows the F_{count} value of 5.665 which is greater than F_{table} of 3.34 and a significance level of

0.009 which is smaller than the error degree of 0.05.

Keywords: Education, Working Period, Village Apparatus Performance

1. PENDAHULUAN

Kepemilikan Sumber daya oleh instansi atau organisasi tidak akan terdapat kontribusi yang maksimal tanpa adanya SDM yang memadai dan hasil kerja yang optimal. Kinerja pegawai yaitu sebuah aktivitas yang ditunaikan oleh pegawai dalam mengerjakan pekerjaan berdasarkan instruksi instansi atau organisasi. Kinerja instansi yaitu kualitas hasil capaian dalam rangka merealisasikan tujuan instansi atau organisasi. Manajemen kinerja yaitu total aktivitas yang dikerjakan guna memajukan progres kinerja instansi atau organisasi, termasuk kinerja kelompok-kelompok serta individu dalam instansi atau organisasi tersebut. (Rivai dkk., 2014:406).

Tidak mudah untuk memperoleh data tentang kualitas kinerja pegawai pada suatu instansi atau organisasi, namun dengan proses yang sedikit rumit dapat juga untuk memperoleh informasi tentang proses pengukuran hasil kerja pegawai. Dalam menentukan hasil kerja diperlukan rujukan pengukuran melalui Sebuah metode legal tersistematis yang dipakai ketika melakukan pengukuran, penilaian serta sifat-sifat yang berpengaruh terkait dengan pekerjaan. Desain yang ditunjukkan atas hasil pengukuran hasil kerja menjadikan umpan balik terkait kesuksesan pendidikan dan masa kerja. (Sutrisno, 2016:151).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya yakni dengan menyoroti pendidikan. Pegawai akan terkait dengan pendidikan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya. Disisi lain, sangat diperlukan terkait masa kerja bagi pegawai guna menambah kualitas kinerjanya. "Masa kerja yaitu durasi dan pengalaman *kerja* pegawai diawali ketika diterima di tempat kerja hingga saat ini. (Wirawan, 2016:2).

Peran pendidikan mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam pelaksanaan kinerja pegawai. Para pegawai juga dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dengan teliti, cepat, dan tepat sesuai masing-masing bidangnya. Supaya kelak cita-cita instansi atau organisasi dapat diperoleh secara efektif dan efisien sesuai ekspektasi, dan tidak mempengaruhi suatu mutu, kuantitas dan kualitas atas *service* yang sudah disumbangkan pegawai terhadap masyarakat. *Service* instansi atau organisasi disebut baik apabila SDM tersebut memiliki kuantitas, kualitas dan mutu yang baik

Masa kerja menjadi sebuah tolak ukur bagi organisasi terhadap aparatur, apakah aparatur bisa di katakan berhasil dalam kinerjanya atau tidak. Sehingga organisasi dapat memberikan nilai atau apresiasi kepada pegawai yang dinilai baik selama masa kerjanya, begitu juga dengan pegawai yang dinilai kurang baik selama masa kerjanya, organisasi berhak memberikan teguran atau sanksi tegas.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dibawah ini penulis akan menyampaikan sejumlah definisi terkait sumber daya manusia menurut sejumlah ahli. Sebagaimana MSDM yaitu kebijaksanaan dan implementasi dalam memobilisasi SDM atau elemen-elemen terkait dengan kedudukan manajemen pada SDM yang meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, penilaian dan pemberian penghargaan. (Dessler, 2014:4).

MSDM berfungsi guna mengawasi serta menilai kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya fungsi tersebut permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai bisadiatasi dengan efektif dan efisien. Pendidikan juga mempunyai pengaruh besar terhadap SDM, semakin tinggi pendidikan suatu individu akan memberikan paradigma yang signifikan terhadap sumber daya manusia. Hal tersebut sudah banyak ditemui di beberapa tempat bukan saja di tempat kerja bahkan di kalangan masyarakat biasa seseorang yang mempunyai pemikiran lebih banyak dengan ditunjang pendidikan yang tinggi, akan memberikan respon berbeda, lebih memberikan pendapat yang rasional dan realistis terhadap suatu paradigma permasalahan yang ada. Masa Kerja juga memberikan pola berfikir berbeda dalam menjalankan suatu pekerjaan, dimana banyak ditemui masa kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam rentan waktu yang cukup dapat disebut cukup handal dalam merespon paradigma yang terjadi dalam dunia pekerjaannya.

2.2 PENDIDIKAN

Pendidikan sangat penting bagi setiap individu, pendidikan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang. Pendidikan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidikan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan. Pendidikan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Alfiyana, 2017:25).

Pendidikan yaitu upaya memikat entitas yang terdapat pada diri manusia untuk usaha memberikan pengalaman pembelajaran terstruktur, sebagaimana pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang terjadi seumur hidup yang bermaksud guna mengoptimalisasi kapabilitas seseorang supaya kelak dapat menjalankan fungsi hidup secara tepat.(Triwanto, 2014:23).

Pendidikan mempunyai peran yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam pendidikan setiap orang bisa menggali segala jenis pengetahuan yang di inginkan dengan berbagai tujuan untuk mempersiapkan berbagai cita-cita yang diinginkan.

Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangkawaktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. (Harsono,2011:162).

Pendidikan harus dilihat sebagai suatu proses adaptasi diri seseorang terhadap sesama dan juga alam sekitar sebagai wujud hubungan timbal balik. Dalam definisi ilmiah secara komprehensif, jalannya kependidikan yaitu melibatkan proses seseorang tersebut dalam mengadaptasikan dirinya dengan mahluk dan juga alam sekitarnya. (Arifin, 2012:13).

Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pendidikan yaitu upaya guna menyiapkan peserta didik dengan aktivitas bimbingan, pengarahan, atau sasana bagi perannya untuk masa-masa berikutnya. (Tirtaraharja,2012:129).

Teori pendidikan yang digunakan dalam penelitian ini teori menurut (Harsono,2011:162), dengan indikator penelitian Pengajaran dan Pelatihan.

2.3 MASA KERJA

Masa Kerja yaitu lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya pada suatu instansi atau organisasi tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin berpengalaman seorang pegawai maka akan semakin membantu suatu instansi atau organisasi untuk menghasilkan kinerja atau *output* yang lebih banyak. (Rudiansyah, 2014:44).

Masa kerja dapat dikatakan sebagai loyalitas pegawai terhadap suatu instansi atau organisasi. Rentang masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan dan keberhasilan. Waktu yang dapat membentuk pengalaman seseorang, maka masa kerja merupakan waktu yang telah dijalani seorang pegawai selama menjadi bagian dari suatu instansi atau organisasi. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang pegawai. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. (Hermanto, 2012:56).

Masa kerja merupakan panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu tertentu mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya

disebabkan oleh suatu sebab tunggal, seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan– tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang panjang. (Melati, 2013:47).

Perhitungan masa kerja pegawai dihitung sejak pertama kali terjadinya hubungan kerja antara instansi dan pegawai, berdasarkan Perjanjian Kerja. Ketentuan ini telah diatur di dalam Pasal 50 Undang-Undang nomor 13 tahun 2003, yaitu “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pihak instansi dan pegawai”. Selanjutnya di dalam Pasal 1 angka 14, dijelaskan bahwa “Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pihak instansi dengan pegawai yang memuat syarat-syarat kerja, hak serta kewajiban para pihak”. Kemudian di dalam Pasal 56 ayat 1, dijelaskan juga bahwa “Perjanjian Kerja dibuat untuk jangka waktu tertentu atau untuk jangka waktu tidak tertentu”.

Dimensi dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu:

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya Bekerja

2.4 KINERJA PEGAWAI

Kinerja adalah suatu performa yang telah diperoleh individu dalam menjalankan pekerjaan atau peran yang di instruksikan kepadanya yang berdasarkan dari kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Definisi kinerja yaitu prestasi secara kualitas yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan atau peran yang selaras dengan tanggung jawab yang di instruksikan oleh atasan. Disisi lain, kinerja dapat dimaknai sebagai suatu proses dan usaha individu yang diperoleh dengan adanya kapabilitas dan tindakan dalam kondisi tertentu (Mangkunegara dalam Sutrisno, 2016:150).

Kinerja yaitu tahap kesuksesan seseorang secara komprehensif sepanjang durasi tertentu dalam melakukan pekerjaan atau perannya. Sebagaimana penentuan sasaran atau parameter yang telah disetujui bersama dan ditetapkan. (Rivai dalam Septarina, 2018:27).

Definisi kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan (Sedarmayanti, 2011:76). Kinerja yaitu tahap perengkuhan hasil dari implementasi pekerjaan atau peran tertentu. Kinerja instansi yaitu tahap perengkuhan hasil dalam rangka merealisasikan cita-cita instansi atau organisasi. (Payaman Simanjuntak dalam Rivai, 2014:406).

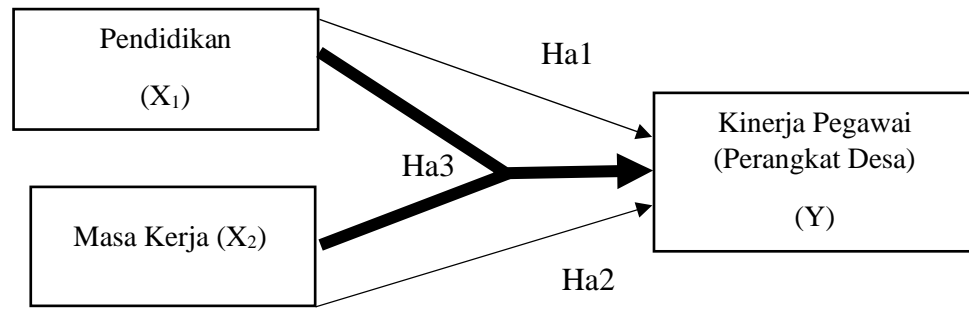
Kinerja atau prestasi kerja merupakan tahap implementasi pekerjaan yang diperoleh seseorang, divisi atau unit dengan memanfaatkan kapabilitas yang dimiliki dengan batasan-batasan yang telah ditentukan guna menggapai cita-cita

instansi atau organisasi. (Cooper dalam Samsudin, 2010:156).



2.5 KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian, dan mempresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut.

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

-  : Berpengaruh Secara Simultan
 : Berpengaruh Secara Parsial

2.6 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. (Sugiyono, 2010:93)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha1: Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Sabrang Kecamatan Ambulu.

Ha2: Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Sabrang Kecamatan Ambulu.

Ha3: Pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Desa Sabrang Kecamatan Ambulu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan sampling jenuh yaitu penelitian mengambil sampel dari semua populasi yang diteliti dan menggunakan kuesioner sebagai alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember sebanyak 31 pegawai

Sumber data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang diisi oleh pegawai di Kantor Kepala Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen (X_1) Pendidikan dan (X_2) Masa Kerja serta variabel dependen (Y) Kinerja Perangkat Desa.

Aanalisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif meliputi deskripsi responden, kemudian analisis inferensial yaitu analisis regresi berganda. Analisis linier berganda dilakukan dengan uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Model regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai (perangkat desa)

α = Bilangan konstanta

X_1 = Pendidikan

X_2 = Masa Kerja

β_1 = Koefisien variabel pendidikan

β_2 = Koefisien variabel masa kerja

e = Residual

4. PEMBAHASAN

4.1 Analisis Regresi Berganda

Kegunaan dari analisis linier berganda ialah untuk meninjau kadar akibat pengaruh dari variabel independen atas variabel dependen. Peneliti akan melihat adakah pengaruh antara variabel Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Dari hasil pemeriksaan memakai SPSS statistik 22.0 didapatkan hasil seperti berikut :

Tabel 1 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,537 ^a	,288	,237	2,168

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kineja Perangkat Desa

Tabel 2 Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14,286	6,762		2,113	,044		
	Pendidikan	,718	,242	,505	2,968	,006	,877	1,140
	Masa Kerja	-,111	,249	-,076	-,445	,660	,877	1,140

a. Dependent Variable: Kineja Perangkat Desa

Tabel 3 Hasil Pengujian Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53,227	2	26,613	5,665	,009 ^a
	Residual	131,547	28	4,698		
	Total	184,774	30			

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kineja Perangkat Desa

Analisis regresi ini yaitu untuk mengetahui bagaimana naik turunnya variabel pendidikan (X_1), masa kerja (X_2), terhadap kinerja perangkat desa (Y). Hasil Output SPSS dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh persamaan linier regresi berganda yaitu :

$$Y = 14,286 + 0,718 X_1 + (-0,111) X_2 + 0,763$$

dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta positif sebesar 14,286 artinya jika variabel pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) sama dengan nol, maka variabel kinerja perangkat desa (Y) bermuatan sebesar 14,286 satuan.
- Variabel Pendidikan (X_1)
Variabel orientasi pasar (X_1) berkonstanta 0,718 artinya jika variabel orientasi pasar (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan variabel maka akan terjadi peningkatan kinerja perangkat desa (Y) sebesar 0,718 satuan.
- Variabel Masa Kerja (X_2)
Variabel masa kerja (X_2) berkonstanta -0,111 yang artinya jika variabel masa kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan variabel maka akan terjadi penurunan kinerja perangkat desa (Y) sebesar -0,111 satuan.

4.2 Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh secara simultan dari 2 variabel tersebut yaitu variabel independen dan dependen. Uji F dilakukan dengan melihat F_{tabel} dan F_{hitung} dan taraf signifikansi 5%. Untuk nilai F_{tabel} didapat dari melihat *degree of freedom* ($df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$). Dimana k adalah jumlah pembentuk regresi maksudnya jumlah variabel bebas dan terikat yaitu 3 variabel, dan n adalah jumlah sampel penelitian yaitu sebesar 31. Berikut merupakan besaran df_1 dan df_2 yaitu: $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 31 - 3 = 28$. Dengan $df_2 = 28$, alpha (α) 5% diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 3,34.

Berdasarkan penghitungan yang dapat dilihat pada tabel 3, bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 5,665 yang lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,34 hal ini

menunjukkan bahwa hipotesa diterima. Nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan hipotesa diterima dan signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja perangkat desa (Y).

4.3 Uji t (Parsial)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tersebut secara parsial dengan menggunakan tingkat signifikansi atau derajat kesalahan (α) sebesar 0,05. Dalam uji t, H_a dikatakan diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai t_{tabel} didapat dari $dk = n - k$. Nilai $n = 31$ sehingga nilai dk yaitu $dk = 31 - 3 = 28$ maka nilai $t_{tabel} = 1,701$.

Berdasarkan penghitungan yang dapat dilihat pada tabel 2, bahwa nilai t_{hitung} dari variabel pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) terhadap kinerja perangkat desa

(Y) yaitu :

- Pendidikan (X_1) mempunyai t_{hitung} sebesar 2,968 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,701. Hal ini dinyatakan menerima H_a . Sementara nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan terdapat signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_1) diterima yaitu Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).
- Masa kerja (X_2) mempunyai t_{hitung} sebesar -0,445 yang lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,701. Hal ini dinyatakan bahwa menolak H_a . Serta nilai signifikansi 0,660 yang lebih besar dari derajat kesalahan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan tidak adanya signifikansi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak yaitu masa kerja (X_2) tidak berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa (Y).

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pendidikan terhadap kinerja perangkat desa

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Dimana hipotesis pertama (H_1) yaitu pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, yang diuji menggunakan uji parsial karena hanya terdapat 2 variabel yaitu pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Sehingga dapat berbunyi guna menghitung pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y .

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana angka $t_{hitung} = 2,968$ sementara $t_{tabel} = 1,701$ dan memiliki tingkat signifikansi 0,006 dengan taraf signifikansi 0,05. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kinerja perangkat desa di Kantor Desa Sabrang dapat mengalami peningkatan jika variabel pendidikan meningkat.

Artinya semakin tinggi pendidikan seseorang akan berdampak pada kapabilitas seseorang tersebut. Sehingga pendidikan tersebut juga akan

mempengaruhi kinerja perangkat desa. Dimana pendidikan pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kemampuan tersebut yang dapat menghasilkan kinerja yang bermutu dan tepat sasaran.

4.4.2 Masa kerja terhadap kinerja perangkat desa

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dua (H_2) ditolak. Dimana hipotesis dua (H_2) yaitu masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, yang diuji menggunakan uji parsial karena hanya terdapat 2 variabel yaitu Masa kerja (X_2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Sehingga dapat berbunyi guna menghitung pengaruh variabel X_2 terhadap variabel Y .

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dimana angka $t_{hitung} = (-0,445)$ sementara $t_{tabel} = 1,701$ dan memiliki tingkat signifikansi 0,660 dengan taraf signifikansi 0,05. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kinerja perangkat desa nihil mengalami peningkatan ataupun penurunan ketika terdapat perubahan yang variatif pada masa kerja.

Masa kerja (lama bekerja) merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan. Dalam hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai kebanyakan mengalami kejenuhan dalam bekerja, masih terlihat pegawai yang bermalasan-malasan. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja pegawai menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja pegawai bisa optimal sesuai dengan harapan instansi yang belum tercapai seiring berjalannya waktu.

4.4.3 Pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja perangkat desa

Penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis tiga (H_3) diterima. Dimana hipotesis tiga (H_3) yaitu pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa, yang diuji menggunakan uji simultan karena terdapat 3 variabel yaitu Pendidikan (X_1) dan Masa kerja (X_2) terhadap Kinerja Perangkat Desa (Y). Sehingga dapat berbunyi guna menghitung pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y .

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, dimana angka $f_{hitung} = 5,665$ sementara $f_{tabel} = 3,34$ dan memiliki tingkat signifikansi 0,009 dengan taraf signifikansi 0,05. Sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kinerja perangkat desa dapat mengalami peningkatan ataupun penurunan ketika terdapat perubahan yang variatif pada pendidikan maupun masa kerja.

Kinerja yaitu tahap kesuksesan seseorang secara komprehensif sepanjang durasi tertentu dalam melakukan pekerjaan atau perannya. Sebagaimana penentuan sasaran atau parameter yang telah disetujui bersama dan ditetapkan. Kinerja adalah suatu performa yang telah diperoleh individu dalam menjalankan pekerjaan atau peran yang di instruksikan kepadanya yang berdasarkan dari kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Definisi kinerja yaitu prestasi secara kualitas yang diperoleh seseorang dalam melakukan pekerjaan atau peran

yang selaras dengan tanggung jawab yang di instruksikan oleh atasan. Disisi lain, kinerja dapat dimaknai sebagai suatu proses dan usaha individu yang diperoleh dengan adanya kapabilitas dan tindakan dalam kondisi tertentu menurut Mangkunegara dalam Sutrisno tahun 2016.

5 PENUTUP

5.1 Kesimpulan

kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Variabel pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa (Y).
- 2 Variabel masa kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa (Y).
- 3 Variabel Pendidikan (X_1) dan Masa Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan penelitian dalam penelitian ini, sehingga dapat dituliskan sejumlah seperti dibawah ini :

1. Bagi peneliti selanjutnya atau akademisi disarankan guna menambah variabel penelitian, lebih memperkaya data penelitian dan menguji faktor lain yang berkaitan dengan prospek kinerja perangkat desa.
2. Bagi pegawai diharapkan bisa digunakan sebagai tolok ukur dalam meningkatkan kinerja pada kantor Desa Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyana, Arnis. (2017). *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Tanggung Jawab Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Arifin. Muzayyin, 2012, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. (2013). *Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003)*.
- Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 2*. Jakarta: PT. Macanan Jaya.
- Harsono. (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hermanto, (2012), *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Melati, (2013), *Manajemen*, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga.
- Rivai. Veithzal, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Rudiansyah, (2014), *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius
- Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Septarina, Mifta. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada. Media Group.
- Tirtaraharja. Umar, S. L. La Sulo, (2012) *Pengantar pendidikan*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Triwanto, Teguh, 2014, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta:PT. Bumi Aksara.
- Wirawan. Ketut Edy, (2016), “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Journal Manajemen, Volume 4)