



Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Desa Pemepek

Muhamad Yunus, Zul Haeri, Neni Suryanirmala

Email: muhamadbinyunus@gmail.com, zulhaeribhs87@gmail.com, ayseleneni@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 25-09-2022

Disetujui: 19-01-2023

Kata Kunci:

Pendidikan, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Kantor Desa Pemepek

Keywords:

Education, Training, Employee Performance, Pemepek Village Office

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja perangkat desa. Penelitian ini diadakan di Desa Pemepek Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Perangkat Desa, yang berjumlah 30 responden. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan model analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial penelitian pendidikan dan pelatihan nilai F hitung diperoleh 9.061 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.35 maka dapat diketahui nilai F hitung $9.061 >$ nilai F tabel 3.35 dengan tingkat signifikan 0.001 karena tingkat signifikan < 0.05 , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variable kinerja pada kantor desa pemepek, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variable pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Abstract: This study aims to analyze the effect of education and training on the performance of village officials. This research was held in Pemepek Village, Pringgarata District, Central Lombok Regency. The sampling technique used in this study is Saturated Sampling. The sample in this study was employees of the Village Apparatus, which totaled 30 respondents. This research is a quantitative research and data analysis model using multiple linear regression. The results of this study show that partially in education and training research the calculated F value was obtained 9,061 while the F value of the table was 3.35, it can be known that the F value is calculated $9,061 >$ the F value of the table 3.35 with a significant level of 0.001 because the significant level < 0.05 , then this regression model can be used for performance variables at the pekpek village office, in other words, it can be said that the variables of education and training together (simultaneously) have an effect on significant to performance.



<https://doi.org/10.31764/telaah.vXIY.ZZZ>



This is an open access article under the **CC-BY-SA** license

A. LATAR BELAKANG

Desa adalah kategori daerah otonomi mulai dari tingkat teratas sampai terbawah yang memiliki kewenangan untuk mengurus rumah tangganya sendiri, desa merupakan bentuk pemerintahan terkecil yang dipimpin oleh Kepala Desa dari sebuah pemilihan rakyat secara langsung melalui pemilihan langsung, umum, bebas, dan rahasia, sehingga desa memiliki kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat desa itu sendiri. Pemerintah desa merupakan sastra pemerintah yang paling bawah dan berhubungan langsung dengan masyarakat oleh karena itu tingkat

kepercayaan masyarakat atas pengelolaan pemerintah desa merupakan hal penting dan dibutuhkan. pada tataran tersebut desa sudah sejak lahirnya adalah suatu wilayah atau tempat yang memiliki sifat otonom dan selalu akan menjadi dinamis.

Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapinya suatu tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing

serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada Desa Pemepek, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain itu ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, antara lain disebutkan bahwa "jam kerja pegawai yaitu masuk kantor 07.30 - 16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00 - 13.00". Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebani pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurangnya pendidikan dan pelatihan yang didapatkan oleh pegawai. Hal-hal yang perlu diperhatikan bahwa pendidikan dan pelatihan dalam kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan dari latar belakang di atas. Penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut, kemudian dijadikan dalam bahan penyusunan karya ilmiah ini dengan menetapkan judul "Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Desa

Pemepek Kecamatan Pringgarrata Kabupaten Lombok Tengah.

LANDASAN TEORI

Pendidikan

Pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang bertujuan untuk berkembangnya potensi masyarakat agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan sebagai proses berkelanjutan yang tidak pernah berhenti (*never ending proses*), sehingga dapat menghasilkan yang berkesinambungan, yang diperlihatkan pada manusia masa depan, yang berpedoman nilai-nilai budaya dan Pancasila.

Adapun jenis pendidikan berdasarkan sifat terdiri dari tiga bagian, yaitu : (UU RI No. 20 tahun 2003) yaitu Pendidikan Formal, Pendidikan Non Formal dan pendidikan informal. Perkembangan ketiga pendidikan itu tidak selalu berjalan serasi, bahkan mungkin terpisah satu sama lain. Apabila dilihat dari segi usia atau pertumbuhannya, pendidikan informal yang tertua bahkan paling penting peranannya dalam masyarakat yang sederhana. Karena banyak anak yang mempejajari pengetahuan keterampilan dan mencontoh sikap orang yang telah dewasa dalam kehidupan sehari-hari.

Pelatihan

Pelatihan sebagai proses sistematis pengubahan 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. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Menurut Pramudyo (2017) sebagai: "proses pembelajaran yang dirancang untuk merubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya". Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Yaitu, proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Proses dalam pelatihan, kinerja yang kurang baik dipenuhi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik.

Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan. Seperti yang dinyatakan oleh Sutrisno (2019) bahwa pelatihan ditujukan untuk melengkapi keterampilan dalam melakukan pekerjaan, mampu menggunakan peralatan kerja dengan tepat.

Kinerja

Secara umum kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai yang diberikan padanya. Dalam hal ini, perusahaan menilai kinerja karyawan guna menjadi bahan evaluasi sekaligus menggali potensi diri karyawan itu sendiri. Lebih lanjut, berikut ini akan diuraikan beberapa fungsi dari penilaian kinerja karyawan. Namun sebelum itu, mari bahas terlebih dulu mengenai pengertian kinerja menurut para ahli, faktor yang mempengaruhi kinerja, serta indikator penilaian kinerja. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fahmi (2017 : 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa pendapat menurut para ahli maka penulis menyimpulkan kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan – tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif ialah: “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Jenis penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/ variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/ variabel yang dipengaruhi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, sebagai variabel bebas

(independen) terhadap kinerja perangkat desa sebagai variabel terikat (dependen).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan deskripsi peritem kuesioner yang mana terdapat nilai pernyataan responden dapat kita ketahui untuk variabel pendidikan (X1) memiliki 5 item pernyataan, variabel X1 lebih banyak memilih untuk menjawab pernyataan dengan nilai 4 yaitu setuju, namun untuk item kuesioner pada X.1 dan X.3 responden lebih memilih pernyataan tidak setuju dengan nilai 2, dan kuesioner pada X.1,X.2,X.3 responden lebih memilih pernyataan kurang setuju dengan nilai 3 dan Selanjutnya untuk variabel pelatihan (X2) memiliki 5 item pernyataan, variabel X2 lebih banyak memilih untuk menjawab pernyataan dengan nilai 4 yaitu setuju, untuk setiap item kuesioner pada variabel pendidikan (X2).

Untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) pernyataan responden dapat kita ketahui memiliki 6 item pernyataan, untuk variabel Y lebih banyak memilih untuk menjawab pernyataan dengan nilai 4 yaitu setuju, untuk setiap item kuesioner pada variabel pendidikan (Y).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji t untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut: Pengaruh Variabel Pendidikan X1 Terhadap Kinerja Y dimana nilai t hitung untuk pendidikan 2.169 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.703. maka diketahui t hitung $2.169 > t$ tabel 1.703 dan nilai signifikan $0.39 > 0.05$. sehingga hipotesis yang berbunyi berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja.

Pengaruh Variabel pelatihan X2 Terhadap Kinerja Y dimana Nilai t hitung untuk kedisiplinan 3.419 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.703. maka diketahui t hitung $3.419 > t$ tabel 1.703 dan nilai signifikan $0.02 < 0.05$. sehingga hipotesis yang berbunyi tidak berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja diterima (H_o diterima dan H_a ditolak), artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.

Pengaruh Variabel Pendidikan X1 Dan pelatihan X2 Terhadap Kinerja Y nilai F hitung diperoleh 9.061 sedangkan nilai F tabel sebesar 3.35 maka dapat diketahui nilai F hitung $9.061 >$ nilai F tabel 3.35 dengan tingkat signifikan 0.001 karena

tingkat signifikan < 0.05 , maka model regresi ini dapat dipakai untuk variable kinerja pada kantor desa pemepek, dengan kata lain dapat dikatakan bahwa variable pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa Pemepek Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Pengaruh pendidikan pada Kantor Desa Pemepek Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan seberapa jauh pengaruh pendidikan berdasarkan pada tabel 4.10 nilai t hitung untuk pendidikan $2.169 > t$ tabel 1.703 dan nilai signifikan $0.39 > 0.05$. sehingga hipotesis yang berbunyi berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja diterima (H_a diterima dan H_o ditolak), artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja. (2) Pengaruh pelatihan pada Kantor Desa Pemepek Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan seberapa jauh pengaruh pelatihan berdasarkan pada tabel 4.10 nilai t hitung untuk pelatihan $3.419 > t$ tabel 1.703 dan nilai signifikan $0.02 < 0.05$. sehingga hipotesis yang berbunyi berpengaruh signifikan antara pendidikan terhadap kinerja diterima (H_o diterima dan H_a ditolak), artinya secara parsial berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Pemepek Kecamatan Pringgarata Kabupaten Lombok Tengah, sehingga kinerja pegawai turut dipengaruhi dengan adanya pendidikan dan pelatihan yang sering diikuti oleh pegawai.

REFERENSI

Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang sistem pendidikan nasional.

Fahmi, Irham. (2017). Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.

Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2017. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

Pramudyo, Chrisogonus D. 2017. Cara Pinter Jadi Trainer. Jakarta: Percetakan Galang Press.

Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.