

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN KUNDURAN KABUPATEN BLORA

Siti Iswatin Naimah

Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (UNRARIS)

Email : iswatinnaimah@gmail.com

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Dalam pemerintahan desa, perangkat desa memiliki tugas memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 156 perangkat desa. Metode analisis dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif asosiatif dengan nilai koefisien korelasi pendidikan sebesar $-0,149265$, pelatihan sebesar $0,574319$, fasilitas kerja sebesar $0,323843$. Selain itu nilai koefisien regresi pendidikan sebesar $-0,113$, koefisien regresi pelatihan sebesar $0,64$, koefisien regresi fasilitas kerja sebesar $0,195$. ditunjukkan dari hasil uji determinasi sebesar $0,355\%$ dengan nilai F hitung $(29,516) > F$ tabel $(2,66)$ dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.

Kata kunci : *Pendidikan, Pelatihan, Fasilitas Kerja Dan Kinerja.*

Abstract: Human resource is an important factor in an organization. In village administration, village officials have the task of providing good public services to the community. This study aims to determine the effect of education, training, and work facilities on the performance of village officials in Kunduran District, Blora Regency. The sample in this study were 156 village officials. The method of analysis in this study is an associative quantitative approach with the correlation coefficient of education of -0.149265 , training of 0.574319 , work facilities of 0.323843 . In addition, the regression coefficient for education is -0.113 , the regression coefficient for training is 0.64 , the regression coefficient for work facilities is 0.195 . shown from the results of the determination test of 0.355% with the calculated F value $(29, 516) > F$ table (2.66) with a significant amount of $0.000 < 0.05$. This means that education, training, and work facilities jointly affect the performance of village officials in Kunduran District, Blora Regency.

Keywords : *Education, Training, Work Facilities and Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya sangat menentukan tercapainya suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Faktor lain yang menjadi kriteria untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila seorang pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Usaha untuk meningkatkan kinerja perangkat desa tentu bukanlah hal yang mudah, karena dalam kenyataannya masih banyak yang belum menguasai keterampilan manajemen pelayanan publik pada tempat kerjanya. Penyebab antara lain adalah tingkat pendidikan yang kurang sesuai, pelatihan serta fasilitas kerja yang kurang mendukung. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, cara yang ditempuh adalah dengan dituntutnya perangkat desa memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Tirtarahardja (2019) dari sudut pandang penyiapan tenaga kerja, pendidikan adalah sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

Sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi tentu akan mempengaruhi kinerjanya. Dengan pendidikan inilah seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Dalam pendidikan yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Pendidikan juga disebut sebagai usaha meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan juga merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Dessler (2015) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan

mereka. Pelatihan tentunya merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan.

Moerir (2015) fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dalam penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Adakah pengaruh pendidikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora?
- b. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora?
- c. Adakah pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran kabupaten Blora?
- d. Adakah pengaruh pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora?

2. LANDASAN TEORI

a. kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, kemampuan, namun merupakan bentuk wujud dari bakat atau kemampuan diri sendiri.

Menurut Suparno Eko (2015) kinerja merupakan bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) sebagai berikut : 1) kemampuan dan keahlian, 2) pengetahuan, 3) Rancangan kerja, 4) Kepribadian, 5) Motivasi kerja, 6) Kepemimpinan, 7) Gaya kepemimpinan, 8) Budaya organisasi, 9) Keputusan kerja, 10) Lingkungan kerja, 11) Loyalitas, 12) Komitmen, 13) Disiplin kerja.

Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting yang dilakukan oleh atasan, penilaian kinerja harus dihindarkan adanya *like dan dislike*” dari penilai agar objektivitas terjaga. Penilaian kinerja juga tidak hanya untuk mengevaluasi kinerja seorang pegawai akan

tetapi juga mengembangkan serta memotivasi pegawai (Suparno Eko, 2015).

b. pendidikan

Menurut Widi Lestari dalam Yulianthini, et. al. (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Menurut kurniawan (2017) pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai sebagai usaha generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani.

Dari teori diatas, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang berkelanjutan yang sudah ditetapkan oleh suatu lembaga resmi yang terikat. Pendidikan tersebut diantaranya yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tingkat atas hingga sampai kependidikan kejenjang yang lebih tinggi.

c. Pelatihan

Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. (Arianty et. al., 2016). Menurut Kasmir (2018) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk memfasilitasi dan menambah kompetensi, membangun keahlian, meningkatkan pengetahuan, memperkuat komunikasi dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan.

d. Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan segala hal yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan

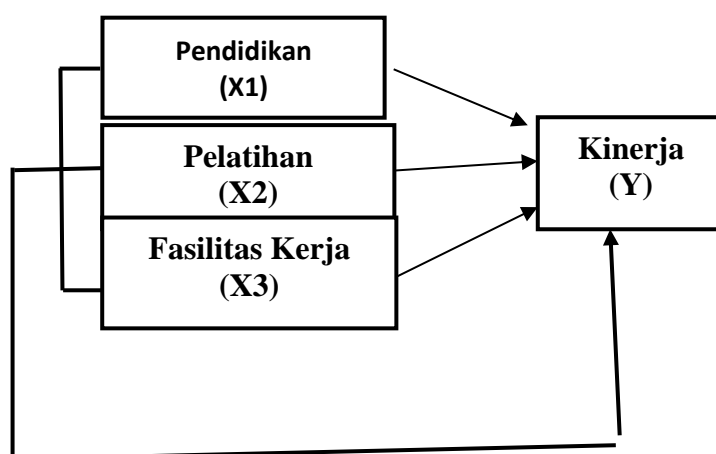
kegiatan, yang memudahkan kegiatan dapat berupa sarana dan prasana.

Menurut Moenir (2015) Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang berupa sarana atau alat yang digunakan untuk mempermudah aktivitas kantor sehingga perangkat desa dapat dengan mudah melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

e. Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis menunjukkan tentang pola pikir teoritis terhadap pemecahan masalah penelitian yang telah ditemukan. Kerangka pemikiran teoritis didasarkan teori-teori yang relevan, diambil sebagai dasar pemecahan masalah dalam penelitian. Penelitian ini akan mencoba menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran kabupaten Blora.



f. Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran.
- H2 : Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran.
- H3 : Ada pengaruh yang signifikan antara fasilitas terhadap kinerja

perangkat desa di Kecamatan Kunduran.

H4 : Ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan, pelatihan, fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran.

3. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih (Sugiono, 2018).

Tujuan penelitian asosiatif adalah melihat apakah ada pengaruh dan seberapa besar pengaruh dari sebab – akibat dari variabel independen dan dependen penelitian. Didalam penelitian asosiatif terdapat tiga bentuk hubungan penelitian yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, hubungan timbal balik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif kausal (sebab - akibat) dengan kuantitatif, dengan menggunakan metode penelitian asosiatif kausal ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini ditetapkan di kantor kecamatan Kunduran kabupaten Blora.

Adapun latar belakang pemilihan lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

1. Objektif

Adanya masalah yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan fasilitas kerja yang diduga menyebabkan kinerja perangkat desa kurang maksimal.

2. Subjektif

Peneliti mengenal perangkat desa di kecamatan Kunduran kabupaten Blora sehingga memudahkan dalam penelitian ini judul yang diajukan sesuai dengan jurusan penulis ambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi yaitu manajemen sumber daya manusia.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek

organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016).

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: pendidikan (X_1), pelatihan (X_2) dan fasilitas kerja (X_3).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: kinerja perangkat desa (Y).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. (Sugiono, 2018). Adapun populasi yang digunakan dalam perangkat desa se-Kecamatan Kunduran sejumlah 257 yang terdiri dari perangkat desa.

2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2011). Adapun sampel yang digunakan adalah sebanyak 156 perangkat desa yang pendidikannya masih dibawah SMA.

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk

mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan untuk memperjelas perolehan hasil data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

- b. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan f.

Dalam penelitian ini saya memakai data kualitatif dan data kuantitatif karena untuk menjabarkan karakteristik variabel dan menemukan keterkaitan antar variabel penelitian.

2. Sumber Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misal lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

Dalam penelitian ini saya memakai sumber data primer.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menurut Sugiono (2016) sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Jawaban tersebut diukur dengan menggunakan skala likert (Sugiono, 2016).

Berdasarkan hasil pengumpulan data berdasarkan skala likert bisa dilihat di Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)
5	4	3	2	1

Sumber data sekunder, 2020

2. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi adalah mencari data mengenai hal – hal atau variabel berupa catatan, transkrip, arsip, buku, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal kata dokumen yang artinya data yang diperoleh dari dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui , menafsirkan bahkan meramalkan (Sujarweni, 2015). Studi dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dengan mempelajari dokumen – dokumen di Kantor Kecamatan Kunduran.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data menjadi sebuah laporan. Tujuan analisis data adalah mengubah data ke dalam bentuk yang lebih sederhana agar mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data menggunakan program pengolah data EVIEWS versi 10.

1. Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018). Uji

validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan Eviews versi 10. Menurut Suwarweji (2014) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program Eviews versi 10. Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan.

3. Uji Korelasi

Uji korelasi adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan serta arah hubungan dari dua variabel atau lebih. Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan Eviews versi 10. Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka digunakan pedoman menurut pendapat Sugiono (2016)

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara parsial antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

b. Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan.

4. Uji Regresi

a. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana di gunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)

secara simultan dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lainnya.

6. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Menurut (Ghozali, 2016) uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel bebas (X) secara parsial ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F (Simultan)

Menurut (Ghozali, 2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi bebas (X) secara simultan ada atau tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Identifikasi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat desa Se-kecamatan Kunduran Kabupaten Blora yang pendidikannya masih dibawah SMA yang berjumlah 156 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 156 responden yang berkaitan dengan pendidikan, pelatihan, fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa kecamatan Kunduran Kabupaten Blora. Penjelasan responden secara *proportionate stratified random sampling* (berstrata secara proporsional), sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa bekerja.

Hasil Analisis Penelitian

1). Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali & Ratmono (2017) Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen (*explanatory*) terhadap satu variabel dependen. Berdasarkan hasil pengolahan Eviews10, maka didapatkan hasil perhitungan analisis regresi berganda.

Berdasarkan Tabel 4.6 maka didapatkan persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,761906 - 0,113638 X_1 + 0,645714 X_2 + 0,195203 X_3 + e$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai (constant) sebesar 8,761906, dapat diartikan bahwa apabila variabel predictor (X_1) pendidikan, predictor (X_2) pelatihan dan predictor (X_3) fasilitas kerja tidak mengalami perubahan atau nilainya adalah 0, maka kinerja perangkat desa kecamatan kunduran adalah sebesar 8,761906.
- 2) Nilai koefisien regresi predictor (X_1) pendidikan sebesar -0,113638

Dependent Variable: KINERJA_Y				
Method: Least Squares				
Date: 03/15/21 Time: 21:05				
Sample: 1 156				
Included observations: 156				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	8.761906	4.384248	1.998497	0.0474
PENDIDIKAN (X1)	-0.113638	0.056163	-2.023368	0.0448
PELATIHAN (X2)	0.645714	0.087014	7.420785	0.0000
FASILITAS (X3)	0.195203	0.077485	2.519228	0.0128
R-squared	0.368114	Mean dependent var		37.96154
Adjusted R-squared	0.355643	S.D. dependent var		7.113717
S.E. of regression	5.710313	Akaike info criterion		6.347731
Sum squared resid	4956.367	Schwarz criterion		6.425933
Log likelihood	-491.1230	Hannan-Quinn criter.		6.379493
F-statistic	29.51660	Durbin-Watson stat		1.695966
Prob(F-statistic)	0.000000			

menunjukkan bahwa setiap penurunan pendidikan maka kinerja akan meningkat.

- 3) Nilai koefisien regresi predictor (X_2) pelatihan sebesar 0,645714 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara pelatihan dengan kinerja, hal ini menandakan bahwa setiap peningkatan pelatihan maka kinerja akan meningkat.
- 4) Nilai koefisien predictor (X_3) fasilitas kerja sebesar 0,195203 menunjukkan arah hubungan positif (searah)

searah) antara fasilitas kerja dengan kinerja, hal ini menandakan bahwa setiap peningkatan fasilitas kerja maka kinerja akan meningkat.

2) Uji t (persial)

Perhitungan uji t digunakan untuk menguji signifikansi dari pengaruh pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja secara simultan berpengaruh secara positif terhadap kinerja perangkat desa secara individual. Berikut ini prosedur perhitungan uji t untuk masing-masing variabel:

1. Uji t antara pendidikan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada predictor (X_1) pendidikan terhadap response (Y) kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

H_1 : Ada pengaruh predictor (X_1) pendidikan terhadap response (Y) kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

Berdasarkan Hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel predictor (X_1) pendidikan memiliki nilai t_{hitung} sebesar (-2,023) > t_{tabel} sebesar (-1,975) dan nilai probabilitas sebesar 0,0448 < 0,05 yang berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, maka

dapat disimpulkan bahwa H_1 pendidikan diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran atau pendidikan secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Uji t antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh predictor (X_2) pelatihan terhadap response (Y) kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

H₂ : Ada pengaruh predictor (X₂) pelatihan terhadap response (Y) kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

perangkat desa. Prosedur perhitungan uji F adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel predictor (X₂) pelatihan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7.420 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,975, Dari hasil tersebut t_{hitung} (7.420) > t_{tabel} (1,975) dan nilai signifikansi sebesar 0,0000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran atau dapat dikatakan hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini Ha diterima dan (H₀) ditolak .

3. Uji t antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H₀ : Tidak ada predictor (X₃) fasilitas kerja terhadap response (Y) kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

H₃ : Ada pengaruh predictor (X₃) fasilitas kerja terhadap response (Y) kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

Berdasarkan Hasil Penelitian didapatkan hasil bahwa predictor (X₃) fasilitas kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,519 yang lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,975. Dari hasil tersebut t_{hitung} (2,519) > t_{tabel} (1,975) dan nilai signifikansi sebesar 0,0128 < 0,05 yang berarti bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran atau dapat dikatakan hipotesis ketiga (H₃) dalam penelitian ini (Ha) diterima dan (Ho) ditolak .

3) Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi yaitu pengaruh pendidikan, pelatihan, dan fasilitas kerja secara simultan terhadap kinerja

Dependent Variable: KINERJA_Y				
Method: Least Squares				
Date: 03/15/21 Time: 21:05				
Sample: 1 156				
Included observations: 156				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
KINERJA	8.761906	4.384248	1.998497	0.0474
PENDIDIKAN (X1)	-0.113638	0.056163	-2.023368	0.0448
PELATIHAN (X2)	0.645714	0.087014	7.420785	0.0000
FASILITAS (X3)	0.195203	0.077485	2.519228	0.0128
R-squared	0.368114	Mean dependent var		37.96154
Adjusted R-squared	0.355643	S.D. dependent var		7.113717
S.E. of regression	5.710313	Akaike info criterion		6.347731
Sum squared resid	4956.367	Schwarz criterion		6.425933
Log likelihood	-491.1230	Hannan-Quinn criter.		6.379493
F-statistic	29.51660	Durbin-Watson stat		1.695966
Prob(F-statistic)	0.000000			

Tabel 4.9

Hasil Uji Statistik F

Sumber: *Output Eviews 10*

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau F_{hitung} sebesar 29.516 yang lebih besar dari pada F_{tabel} yaitu sebesar 2,66 (tabel distribusi F). Dari hasil tersebut F_{hitung} (29.516) > F_{tabel} (2,66) dengan nilai signifikansi (p) 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa predictor (X₁) pendidikan, predictor (X₂) pelatihan dan predictor (X₃) fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data Eviews Versi 10 dapat diketahui secara parsial maupun simultan terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan, pelatihan, fasilitas kerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora.

Hasil penelitian menunjukkan nilai korelasi sederhana pendidikan terhadap kinerja mempunyai hubungan

yang negatif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar -0.149 . Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sangat rendah” antara variabel pendidikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara $0.00 - 0.199$. Hasil negatif menunjukkan hubungan yang tidak searah. Nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebesar -0.113 , artinya jika pendidikan menurun satu satuan maka kinerja juga menurun sebesar -0.113 . Tanda negatif menunjukkan semakin rendah pendidikan maka akan diikuti penurunan kinerja. Variabel pendidikan menghasilkan nilai thitung sebesar $(-2.023) > t_{tabel}$ sebesar (-1.975) dan nilai probabilitas sebesar $(0.448 < 0.05)$ yang artinya bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 pendidikan diduga berpengaruh negatif terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran Kabupaten Blora. secara parsial pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. artinya setiap terjadi peningkatan kinerja perangkat desa tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seseorang. Hal tersebut dikarenakan oleh tingkat pendidikan seseorang tidak menjamin kinerjanya. Perangkat desa dengan tingkat pendidikan yang beragam tetap akan mengerjakan pekerjaannya secara maksimal sehingga kinerjanya pun akan meningkat atau tetap terjaga. Hasil penelitian bertolak belakang dengan penelitian oleh Suhartono, et. al. (2018) yang meneliti mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kauman, yang penelitiannya menunjukkan

bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa. Tingkat pendidikan Menurut Tirtarahardja (2019) dari sudut pandang penyiapan tenaga kerja, pendidikan adalah sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

Hasil penelitian variabel predictor (X_2) pelatihan menunjukkan nilai korelasi sederhana variabel pelatihan terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.574 . Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “sedang” antara variabel pelatihan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara $0.40 - 0.599$. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0.645 , artinya jika pelatihan menurun satu satuan maka kinerja menurun sebesar 0.645 . Tanda positif menunjukkan semakin tinggi pelatihan maka akan diikuti peningkatan kinerja. Variabel pelatihan menghasilkan nilai thitung sebesar $7.420 < t_{tabel}$ sebesar 1.975 dan nilai probabilitas sebesar $(0.0000 > 0.05)$ yang artinya bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 pelatihan diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Kunduran kabupaten Blora atau pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni, 2018 yang meneliti tentang pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Patangkep Tutui Kabupaten

Barito Timur, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa se-Kecamatan Petangkep Tutui Kabupaten Barito Timur. Menurut Kasmir (2018) Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Hasil penelitian variabel predictor (X3) fasilitas kerja menunjukkan nilai korelasi sederhana variabel fasilitas kerja terhadap kinerja mempunyai hubungan yang positif dengan menghasilkan nilai korelasi sebesar 0.323. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “rendah” antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak di antara 0.20 – 0.399. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0.195, artinya jika fasilitas kerja menurun satu satuan maka kinerja menurun sebesar 0.195. Tanda positif menunjukkan semakin tinggi fasilitas kerja maka akan diikuti peningkatan kinerja. Variabel fasilitas kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $2.519 < t_{tabel}$ sebesar 1.975 dan nilai probabilitas sebesar ($0.0128 > 0.05$) yang artinya bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 fasilitas kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Kunduran kabupaten Blora atau fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan memiliki arah positif terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Pace Kabupaten Nganjuk (Ningrum, 2017). Selain itu Menurut Moenir (2015) Fasilitas merupakan segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan dan fasilitas kerja secara bersama-sama terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran kabupaten Blora menunjukkan F hitung sebesar 29.516 yang lebih besar dari pada F tabel yaitu sebesar 2,66 (tabel distribusi F). Dari hasil tersebut $F_{hitung} (29.516) > F_{tabel} (2,66)$ nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya predictor (X1) pendidikan, predictor (X2) pelatihan dan predictor (X3) fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kunduran.

BAB V PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan, pelatihan, fasilitas kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran kabupaten Blora, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa di kecamatan kunduran nilai koefisien korelasi sebesar -0.149265 yang termasuk dalam kategori sangat rendah. pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kunduran yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,113, nilai t hitung sebesar -2,023 yang lebih kecil dari t

tabel 1,975 dan nilai signifikansi sebesar $0,0448 < \text{taraf signifikansi } 0,05$. Artinya pendidikan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran.

2. Pelatihan mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa di kecamatan kunduran nilai koefisien korelasi sebesar $0,574319$ yang termasuk dalam kategori kuat. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,645$, nilai t hitung sebesar $7,420 > t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. yang artinya semakin meningkat pelatihan perangkat desa di kecamatan kunduran maka kinerja akan meningkat.
3. Fasilitas kerja mempunyai hubungan dengan kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran nilai koefisien korelasi sebesar $0,323$ yang termasuk dalam kategori rendah. Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kunduran yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar $0,195$, nilai t hitung sebesar $2,519 > t$ tabel $1,975$ dan nilai signifikansi sebesar $0,0128 < 0,05$. yang artinya semakin meningkat fasilitas kerja perangkat desa di kecamatan kunduran maka kinerja akan meningkat.
4. Pendidikan, pelatihan, fasilitas kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kunduran. Hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{\text{hitung}} 29,516$ lebih besar daripada $F_{\text{tabel}} 2,66$ ($29,516 > 2,66$) dengan signifikansi sebesar $0,000$. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil uji *Adjusted R²* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar $0,355$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar $35,5\%$,

sedangkan sisanya sebesar $64,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afrianti, Wahyuni Eka. 2018. "Penerapan Google Classroom dalam Pembelajaran Akuntansi." *Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta*.
- Afni Nur Maripah. 2017. *Skripsi Penerapan Model Problem Based Learning Untuk Meningkatkan Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Dan Sikap Cinta Lingkungan Tematik*. Universitas Pasundan Bandung
- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Anwar Hidayat. 2017. *Tutorial Uji Asumsi Klasik dengan Eviews*. Melalui www.statistik.com diakses pada tanggal 15 november 2019.
- Depdiknas. 2003. Undang -Undang RI No 20 Tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Desak Ketut Ratna Dewi, I wayan Suwendra, Ni Nyoman Yulianthini. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *E-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan manajemen (Volume 4 tahun 2016)*.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Husein Umar, 2003, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Jaya, I Putu N.P.K; Dwirandra, A.A.N.B. 2014. *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Pada Belanja Modal Dengan Pertumbuhan Ekonomi Sebagai Variabel Pemoderasi*. e-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana 7.1 (2014):79-92

Kasmir. (2012), *Analisis Laporan Keuangan*.
Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya
Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok:
PT Rajagrafindo Persada

Kaswan.2016.*Pengembangan Manajemen
Mempersiapkan dan Mengembangkan
calon dan Manajer yang Efektif*.Cetakan
ke-1.Bandung:Alfabeta.

Lestari, Made Martini Widi, Ni Nyoman
Yulianthini, I Wayan Suwendra.
*Analisis Faktor-Faktor Yang
Mempengaruhi Kepuasan Pasien Rawat
Inap*. eJournal Bisma Universitas
Pendidikan Ganesha Jurusan
Manajemen Volume 4 Tahun 2016.

Moenir. 2015. *Manajemen Pelayanan Umum di
Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara

Sapardi Djoko. 2005. *Pegangan Penelitian
Sastra Bandingan*. Jakarta : Pusat
Bahasa Departemen Pendidikan
Nasional

Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta:
CV. Andi Offset.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian
Kuantitatif*. Bandung: PT Alfabet.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
Bandung: Alfabeta.

Tirtarahardja, Umar, S.L. La Sulo, *Pengantar
Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta,
2005, Edisi Revisi, Cet. II

Tirtaraharja, Umar dan La Sulo. (2019).
Pengantar Pendidikan, Jakarta: Rineka
Cipta

