

Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak

Suprihono Setyawan¹

Dosen Program Studi Manajemen Universitas Selamat Sri Kendal¹

suprihono.setyawan@gmail.com

Abstract: This study aims to examine and analyze the Effect of Education Factor, Motivation and Work Experience on the Performance of Village Devices in Mranggen Subdistrict Demak District. This research was conducted by population method and carried out on 5 village officials in each village. The District Mranggen Technique testing data used in this study include validity test, reliability test, regression analysis, t test and mediation test.

The results of the analysis and discussion show that the Education, Motivation and Work Experience respectively positively affect the Performance of Village Devices in Mranggen District Demak District.

Keywords: *Education, Motivation, Work Experience and Village Device Performance*

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Penelitian ini dilakukan dengan metode populasi dan dilaksanakan pada 5 orang perangkat desa di tiap-tiap desa Se Kecamatan Mranggen. Teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi, uji t dan uji mediasi.

Hasil dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Kata Kunci : *Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kinerja Perangkat Desa*

PENDAHULUAN

Dalam UU Nomor 6 Tahun 2014 pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain. Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dijelaskan lebih lanjut dalam pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan dalam pemerintahan desa ada pemerintah desa atau dalam penjelasan undang-undang pemerintah desa disebut dengan Kepala Desa, untuk memperlancar tata kelola pemerintahan desa maka Kepala Desa dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

Bicara mengenai tata kelola pemerintahan desa, maka Kepala Desa harus didukung oleh perangkat desa handal yang merupakan sumber daya manusia terpilih. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah menjadi kebutuhan penting dan strategis dalam pemerintahan desa.

TELAAH PUSTAKA

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (*KBBI-daring*) dijelaskan bahwa Pendidikan adalah “*Proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan*”.

Sedangkan dalam *Ensiklopedi Pendidikan Indonesia* : Menjelaskan bahwa pendidikan, sebagai “*Proses membimbing manusia atau anak didik dari kegelapan, ketidaktahuan, kebodohan, dan kecerdasan pengetahuan*”.

Motivasi adalah salah satu karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi pada tingkat komitmen seseorang, termasuk didalamnya faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia pada sebuah arah tertentu yang dilakukan (Stoner, 1995).

Gambaran teori Hierarki Kebutuhan Maslow, atas dasar sebagai berikut: (Hasibuan, 2001: 156). Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni dimulai dari tingkat kebutuhan yang terendah *physiological, safety and security, affiliation or acceptance, esteemor status* dan terakhir *self actualization*.

Selain teori kebutuhan Maslow, teori ini kemudian dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang terkenal dengan “Teori Motivasi Kerja Dua Faktor” yang membicarakan 2 (dua) golongan utama kebutuhan menutup kekurangan dan kebutuhan pengembangan.

Pengalaman kerja adalah : “Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan” (Manulang (2004:15).

Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”.

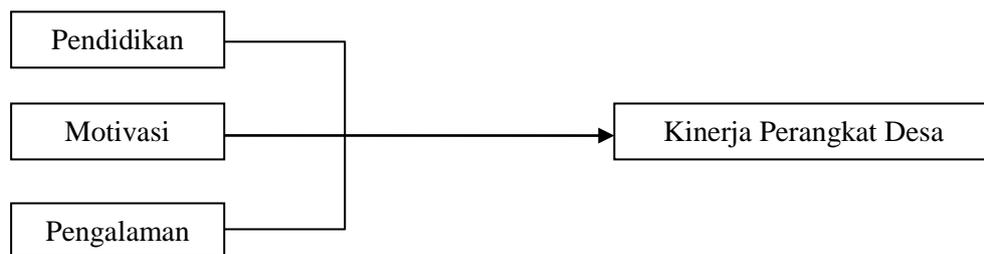
Orang yang sudah berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari berbagai aktifitas dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang banyak didapat oleh seseorang maka, akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan beban dan tugas pekerjaannya.

Peningkatan dan pengembangan SDM aparatur pemerintah harus dapat mengembangkan dua dimensi kemampuan aparatur, baik secara teknis maupun budaya. Dimensi teknis mengkaji keahlian yang harus dimiliki aparatur birokrasi untuk menjalankan peranan mereka dengan baik sebagai *public of service*. Dimensi budaya lebih menjelaskan seperangkat nilai yang harus menjadi pegangan setiap aparatur di dalam menjalankan tugasnya sehingga kemampuan teknis- nya dapat dimanfaatkan secara maksimal. Dengan kata lain akan terjadi profesionalisme aparatur (Nazaruddin, 1995).

Dalam konteks pemerintahan, termasuk pemerintahan desa, Kepala Desa mempunyai peran yang sangat strategis. Berjalannya roda pemerintahan desa dan tata kelolanya secara baik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya kepala desa. Birokrasi publik di Indonesia masih sangat bergantung pada pimpinan, sehingga apabila seorang pimpinan tidak menguasai kemampuan manajerial yang baik, maka-maka tugas-tugas yang sangat bervariasi tidak akan berjalan dengan maksimal. Kepala Desa yang sudah lama menjabat tentu punya pengalaman melaksanakan tugas pemerintahan desa, dari pengalaman inilah sangat diharapkan Kepala Desa bias mengembangkan kecakapannya untuk mengurai dan memberikan solusi dari berbagai masalah masyarakat yang ada di desanya. Perangkat desa hanya cenderung sebagai pelengkap dari rutinitas pekerjaan Kepala Desa, paradigma lama ini harus sedikit demi sedikit ditinggalkan agar kualitas pelayanan pemerintahan desa juga bisa berkembang dengan baik, akan menjadi sia-sia jika Kepala Desanya berprestasi baik tetapi tidak didukung oleh Perangkat Desa yang berkinerja baik juga.

Dimensi kinerja mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing pegawai/karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi ini mencakup berbagai kriteria yang sesuai untuk digunakan dalam mengukur hasil pekerjaan yang telah diselesaikan. Dharma(1985) mengemukakan bahwa seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal, sebagai berikut: kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan), kualitas (mutu yang dihasilkan), ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan). Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan seobyektif mungkin karena akan memotivasi karyawan dalam melakukan kgiatannya. Disamping itu pula penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan. Waldman (1994) menyatakan bahwa kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. *Performance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/ unjuk kerja/ penampilan kerja (LAN, 1992; 3). Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (1997: 118) bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari kajian teoritis yang telah dijelaskan diatas , maka selanjutnya akan djelaskan mengenai kerangka konseptual yang bertujuan sebagai alur pikir dalam merumuskan hipotesis, untuk menjelaskan hubungan pengaruh variabel independen (Xi) terhadap variable dependen (Yi).



Gambar. 1. Kerangka Konseptual

Hipotesa dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa diduga faktor Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Perangkat Desa.

METODE

Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai sampel populasi adalah seluruh perangkat desa di Kecamatan Mranggen yang terdiri dari 19 Desa dan tiap-tiap desa diambil 5 orang perangkat desa yang terdiri dari (Sekretaris Desa/Carik, Kaur.Pemerintahan, Kaur Pembangunan, Kaur Kesra, Kaur Keuangan). Sehingga total populasi dalam penelitian ini adalah 95 orang.

Kuesioner yang dibagikan kepada seluruh perangkat desa di Kecamatan Mranggen sebanyak 95 buah, dari kuesioner sejumlah itu yang kembali dan dapat diolah sebanyak 95 buah, sehingga *respon rate* dalam penelitian ini cukup tinggi yaitu sebesar 100%. Hal ini dapat dicapai karena secara langsung peneliti mendatangi langsung ke tiap-tiap desa dengan cakupan tiga hari sekali satu hari 3 desa, sehingga dalam kurun waktu 25 hari kuesioner selesai. Untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan model analisis regresi linear berganda (*multipple regression analysis*). Adapun formula dari model Regresi Linear Berganda tersebut adalah, sebagai berikut :

$$Y_i = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y_i = Kinerja Perangkat Desa Se-Kecamatan Mranggen Kab. Demak – Prov. Jateng
 b_0 = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi
 e = Variabel error
 x_1 = Pendidikan Perangkat Desa
 x_2 = Motivasi Perangkat Desa
 x_3 = Pengalaman Kerja Perangkat Desa

HASIL

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Variabel Dependent	Variabel Independent	B	Sig
Kinerja Perangkat Desa (Y1)	Pendidikan (X1)	0,438	0,000
	Motivasi (X2)	0,335	0,005
	Pengalaman Perangkat Desa (X3)	0.423	0.003
Adjusted R ²	= 0.582		
Uji F	= 8.563 (sig = 0,000)		

Sumber : data primer yang diolah

Dari hasil Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa *adjusted R² square* adalah 0,582, ini artinya 58,2 % variabel kinerja perangkat desa dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (pendidikan, motivasi dan kinerja perangkat desa), sedangkan 41,8 % sisanya dijelaskan oleh sebab lain di luar model penelitian ini. Penjelasan lain didapat bahwa nilai F Hitung sebesar 8,563 dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas hasil penelitian yang tercantum pada Tabel 1 diatas lebih kecil dari 0,05 maka dapat dijelaskan bahwa faktor pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja perangkat desa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak, dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

Dengan demikian, Kepala Desa harus memacu perangkat desanya untuk mau melanjutkan studi kejenjang pendidikan yang lebih tinggi, selain itu Kepala Desa sebagai pemegang kendali Top Manajemen di Kantor Desa harus mampu memotivasi perangkat desa untuk terus bersinergi dalam pelayanan kepada masyarakat dan yang tidak kalah penting dengan bekal pendidikan yang layak dan cukup maka ditambah dengan lamanya mereka bekerja tentunya akan menambah pengalaman dalam membantu Kepala Desa dalam meningkatkan layanan kepada masyarakat desa.

Saran

Ada beberapa hal dari hasil penelitian ini yang bisa digunakan untuk peningkatan mutu pelayanan publik khususnya di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak, adalah sebagai berikut :

Dengan besarnya pengaruh variabel pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja perangkat desa di Kecamatan Mranggen dalam hasil penilitan ini sebesar 58,2% yang berarti masih tersisa 41,8% yang dipengaruhi oleh variabel diluar model. Oleh karena itu untuk

peneliti berikutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang masih bisa mempengaruhi kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Untuk Pemerintah Kabupaten Demak diharapkan meningkatkan mutu pendidikan, memberikan motivasi yang baik kepada para Perangkat Desa. Disarankan juga untuk Kepala Desa agar terus memacu motivasi partner kerjanya dalam hal ini para perangkat desa agar bisa dicapai kemampuan maksimal dalam hal pelayanan publik.

Kritik dari para pembaca sangat kami harapkan atas banyaknya kelemahan dari penelitian ini, sumbang saran dapat kami jadikan masukan agar penelitian ini bias lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu 2005, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No. 6 Desember 2005.
- Christina Tri Setyorini dkk 2012 Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT. *Jurnal Media Riset Akuntansi*. Vol. 2, No. 1 Feb. 2012. ISSN 2088-2106.
- H. Malayu S.P. Hasibuan 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Imam Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP Edisi ke-5.
- UU Nomor 6 Tahun 2014, Tentang Desa
- Mulyadi dan Setiawan, 1999, *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen : Sistem Ganda Kinerja*, Aditya Media, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Stoner, 1995, *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. New York, USA.
- Sugiyono, 1999, *Metodologi Research*, Penerbit Andi Yogyakarta