

KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DESA (STUDI KASUS DI KECAMATAN MUARA BADAK KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA)

PERFORMANCE OF HUMAN RESOURCES OF VILLAGE APARATURE (A CASE STUDY IN MUARA BADAK SUBDISTRICT OF KUTAI KARTANEGARA REGENCY)

Ida Bagus Made Agung Dwijatenaya¹⁾, Hj. Farida Aryani²⁾, Hartutik³⁾

¹⁾ Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong

^{2,3)} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggarong

dwijatenaya@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of education and training levels simultaneously on performance, analyze the effect of education level partially on performance, and analyze the effect of training partially on the performance of the Village Aparature in Muara Badak Subdistrict of Kutai Kartanegara Regency. The population of the study was 231 aparature. The number of samples of 146 people was determined using the proportional stratified sampling method. The analytical tool used to test hypotheses is the Product Statistics Service and Service Solution (SPSS) version 17.0 for windows. The results showed the level of education and training together had a positive and significant effect on performance. The level of education has a positive effect on performance, but has an insignificant effect on performance. There is a positive and significant effect between training on performance. It is recommended that the village office or through the local government can improve the formal education of the apparatus who are still at the high school level to graduate.

Keywords: performance, village apparatus, education level, training.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja, menganalisis pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja, dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara. Populasi penelitian berjumlah 231 aparatur. Jumlah sampel 146 orang ditentukan dengan menggunakan metode *proporsionate stratified sampling*. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Program Statistik Produk dan Service Solution (SPSS) versi 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja, akan tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja. Direkomendasikan agar pihak pemerintahan desa atau melalui pemerintah daerah dapat meningkatkan pendidikan formal aparaturnya yang masih di tingkat SMA sederajat untuk ke jenjang sarjana.

Kata kunci: kinerja, aparatur desa, tingkat pendidikan, pelatihan

PENDAHULUAN

Aparatur Desa merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan

yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan memerlukan

suatu pembinaan terhadap aparatur desa. Aparatur Desa sebagai unsur utama sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan suatu aspek yang sangat penting bagi keberlangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Sumber daya manusia berguna dalam penguasaan teknologi, menggunakan modal, mengatur dana, dan menghasilkan produk yang berkualitas. Seberapa canggih teknologi yang dimanfaatkan oleh organisasi dalam menjalankan pekerjaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, desa perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas aparatur desa. Aparatur Desa diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan aparatur sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan.

Organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja aparatur diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan, dan

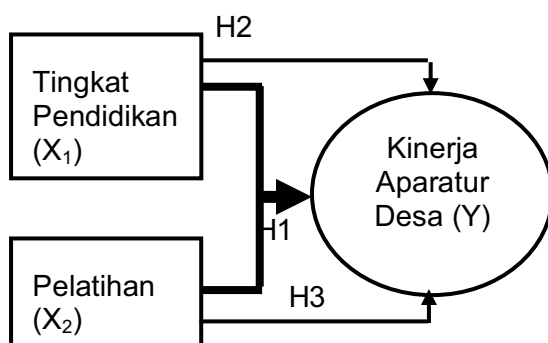
dukungan organisasional. Kinerja aparatur merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang aparatur terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Peningkatan kualitas aparatur desa tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan aparatur desa secara menyeluruh. Pendidikan dan pelatihan aparatur desa merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan, serta meningkatkan kinerjanya. Demikian pula Pendidikan dan pelatihan berupaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian aparatur desa. Oleh karena itu, setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pendidikan dan pelatihan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Sebagaimana dikemukakan Sutrisno (2011) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Selanjutnya Simamora (1999) mengemukakan bahwa melalui pelatihan merupakan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut dikatakan bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaannya saat ini. Oleh sebab itu, bahwa pendidikan dan pelatihan dapat disimpulkan mempengaruhi kinerja karyawan. Mathis dan Jackson (2001) menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dari individu tenaga kerja, antara lain; kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungannya dengan organisasi. Selanjutnya Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Dartha (2010), Sukoco (2010), Anas dan H. Suparwati (2011), Ambita, (2013), Ningrum, dkk. (2013), Mamahit (2013), Turere (2013), Aulia dan Sasmita (2014), Pakpahan, dkk. (2014), Rori, dkk. (2014), Kumaat dan Dotulong (2015), Kurniawan, dkk. (2015), Kamrida dan Nasrullah (2016), Kowaas, dkk. (2016), Putri dan Mashudi (2016), Onibala, dkk. (2017) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara, menganalisis pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara, dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara.

Untuk mencapai tujuan yang dimaksud, maka disusun kerangka konseptual dengan hipotesis sebagaimana disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

□ : Variabel Independent

○ : Variabel Dependen

➔ : arah pengaruh variabel X1 dan X2 ke Y secara simultan
 → : arah pengaruh variabel X1 dan X2 ke Y secara parsial

H1 : Diduga tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak (Simamora, 1999; Mathis dan Jackson, 2001; Kamrida dan Nasrullah, 2016); Kowaas, dkk., 2016; Putri dan Mashudi, 2016; dan Onibala, dkk., 2017)

H2: Diduga tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak (Mangkunegara, 2009; Sutrisno, 2011; Anas dan H. Suparwati, 2011; Mashudi, 2016); dan Onibala, dkk., 2017).

H3: Diduga pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak (Simamora, 1999; Rori, dkk., 2014; Kumaat dan Dotulong, 2015; Kurniawan, dkk., 2015; Kamrida dan Nasrullah, 2016; Kowaas, dkk., 2016; Putri dan Mashudi, 2016; Onibala, dkk., 2017).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjudul Kinerja Sumber Daya Manusia Aparatur Desa yang menganalisis kinerja dari aspek tingkat pendidikan formal dan pelatihan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif dengan pendekatan statistik inferensial. Tempat penelitian ini dilakukan di 13 desa pada Kecamatan Muara Badak Kabupaten Kutai Kartanegara. Desa tersebut adalah Desa Badak Baru, Badak Mekar, Batu Batu, Gas Alam Badak I, Muara Badak Ilir, Muara Badak Ulu, Salo Cella, Salo Palai, Sungai Bawang, Saliki, Suka Damai, Tanah Datar, dan Tanjung Limau. Penelitian ini dilaksanakan pada Maret sampai dengan Agustus 2019. Jumlah aparatur pada 13 Desa di Kecamatan Muara Badak adalah 231

aparatur. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*, yakni *proporsionate stratified sampling* (Sekaran, 2006; Sugiyono, 2012a). Sekaran (2006) menyatakan bahwa stratifikasi populasi dapat dilakukan menurut wilayah. Untuk itu, dalam penelitian ini stratifikasi populasi dilakukan berdasarkan wilayah administrasi desa. Dari populasi yang berjumlah 231 orang aparatur, maka jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kekeliruan pengambilan sampel sebesar 5 persen (Sedarmayanti dan Hidayat, 2002), dengan rumus sebagai berikut ini.

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N= ukuran populasi

e= Tingkat kekeliruan pengambilan sampel yang dapat ditolerir (e= 0,05)

Berdasarkan persamaan (1) tersebut, maka diperoleh jumlah sampel (n) berjumlah 146. Pada penelitian ini digunakan instrumen penelitian berupa kuesioner (Sugiyono, 2012b). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen telah dilakukan melalui bantuan komputer program SPSS 17, diperoleh hasil bahwa semua butir instrumen adalah valid dan reliabel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti sendiri. Data dikumpulkan dengan beberapa cara yakni wawancara terstruktur, wawancara mendalam, observasi non partisipasi, dokumentasi, Teknik analisis data berdasarkan prinsip-prinsip statistik deskriptif dan pendekatan statistik Inferensial. Model analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah Model Regresi Linear berganda (*Multiple Regression Linear*) yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) (Gujarati, 2007). Berdasarkan uji persyaratan klasik ekonometrika diketahui

bahwa semua persyaratan telah terpenuhi, dan selanjutnya dilaksanakan uji hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis digunakan uji t untuk membuktikan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dan uji F untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kecamatan Muara Badak merupakan salah satu kecamatan yang terletak di wilayah Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Secara geografis, Kecamatan Muara Badak terletak antara 1170 07' -1170 32' Bujur Timur dan 00 11'-00 31' Lintang Selatan dengan luas wilayah 939,09 km². Secara administratif, Kecamatan Muara Badak berbatasan dengan: Sebelah Utara : Kecamatan Marang Kayu, Sebelah Timur: Selat Makassar, Sebelah Selatan: Kecamatan Anggana dan Kota Samarinda, Sebelah Barat : Kecamatan Tenggarong Seberang.

Wilayah Kecamatan Muara Badak terdiri dari 13 desa, diantaranya Desa Saliki, Desa Salo Palai, Desa Muara Badak Ulu, Desa Muara Badak Ilir, Desa Tanjung Limau, Desa Tanah Datar, Desa Badak Baru, Desa Suka Damai, Desa Gas Alam Badak Satu, Desa Batu-Batu, Desa Badak Mekar, Desa Salo Cella, dan Desa Sungai Bawang. Adapun ibukota kecamatan terletak di Desa Muara Badak Ulu. Dari ke-13 desa tersebut, Desa Sungai Bawang merupakan desa yang letaknya paling jauh dari ibukota kecamatan dengan jarak tempuh 30 kilometer, sedangkan Desa Muara Badak Ilir merupakan desa yang letaknya paling dekat dengan ibukota kecamatan dengan jarak tempuh 1 kilometer. Pada umumnya, semua desa yang ada di Kecamatan Muara Badak dapat ditempuh melalui jalan darat dengan menggunakan kendaraan roda dua dan roda empat.

Kecamatan Muara Badak beriklim tropis basah dengan rata-rata curah hujan per

bulannya 148,91 mm dan rata-rata hari hujan berkisar 12 hari per bulan di tahun 2017. Curah hujan tertinggi terjadi pada bulan November yaitu sebanyak 279 mm dengan 16 hari hujan selama sebulan, sedangkan curah hujan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 85 mm dengan 7 hari hujan selama sebulan.

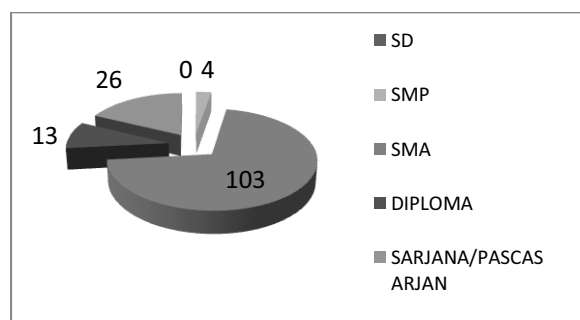
Pusat pemerintahan Kecamatan Muara Badak terletak di Desa Muara Badak Ulu yang mana merupakan pusat berbagai dinas/instansi tingkat kecamatan berada. Dinas/instansi pemerintah tingkat kecamatan tersebut antara lain UPT Penyuluh Pertanian dan Peternakan Kecamatan Muara Badak, Kantor Urusan Agama, UPT Dinas Pendidikan, UPT Penyuluh dan Pengembangan Perkebunan Rakyat, UPT Dinas Perikanan dan Kelautan, Puskesmas, Dinas Pendapatan Daerah, UPT Kesehatan Hewan, PPLKB/PKB dan UPT Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan.

Penduduk Kecamatan Muara Badak pada Tahun 2017 tercatat sebanyak 47.982 orang yang terdiri dari 25.073 laki-laki (52,26%) dan 22.909 perempuan (47,74%) yang tersebar di 13 desa. Secara keseluruhan, rata-rata kepadatan penduduk di Kecamatan Muara Badak sekitar 51 orang per Jiwa/kilometer persegi atau 15 rumah tangga per jiwa/kilometer persegi. Adapun desa yang paling padat penduduknya adalah Desa Gas Alam Badak Satu dengan kepadatan sekitar 295 orang per jiwa/kilometer persegi, sedangkan desa yang paling jarang penduduknya, yaitu Desa Salo Palai dengan kepadatan sekitar 13 orang per kilometer persegi atau 4 rumah tangga per kilometer persegi.

Sarana pendidikan yang ada di Kecamatan Muara Badak sebagian sudah menjangkau seluruh desa, dan sebagian lagi belum merata ke semua desa. Pada tahun 2017, di Kecamatan Muara Badak terdapat 25 taman kanak-kanak (TK) yang tersebar di

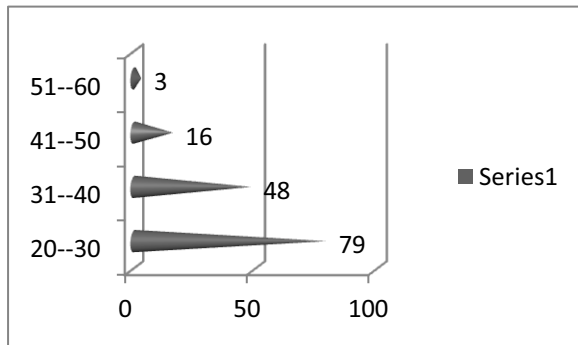
Sembilan desa. Adapun desa yang belum dibangun TK, diantaranya Desa Batu-Batu, Desa Badak mekar, Desa Salo Cella, dan Desa Sungai Bawang. Untuk sarana pendidikan tingkat dasar, di Kecamatan Muara Badak terdapat 26 sekolah dasar (SD) negeri, 3 SD swasta, dan 1 madrasah ibtidaiyah (MI) swasta. Sekolah tingkat dasar ini sudah dibangun di seluruh desa yang ada di Kecamatan Muara Badak. Di Kecamatan Muara badak terdapat 7 sekolah menengah pertama (SMP) negeri, 5 SMP swasta, dan 2 madrasah tsanawiyah (MTs) swasta. Sedangkan untuk sekolah tingkat menengah atas, di Kecamatan Muara Badak terdapat 2 sekolah menengah atas (SMA) negeri, 1 SMA swasta, 1 sekolah menengah kejuruan (SMK) negeri, dan 2 SMK swasta. Jumlah murid dan guru SD negeri di Kecamatan Muara Badak pada tahun 2017, yaitu 6.037 murid dan 472 guru (Badan Pusat Statistik Kabupaten Kutai Kartanegara, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden mayoritas berpendidikan SLTA sederajat, yaitu berjumlah 103 orang (70,5 persen) dan tidak ada yang berpendidikan SD (SD=0). Selengkapnya tingkat pendidikan responden disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Tingkat pendidikan responden
Sumber : Data Primer Diolah, 2019

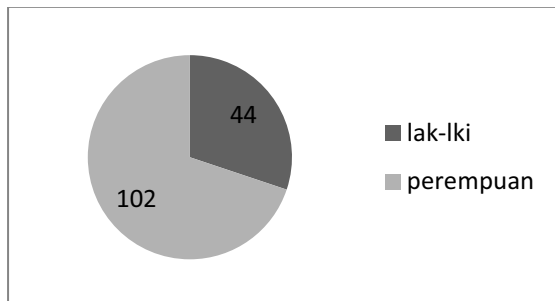
Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh gambaran tentang usia dari masing-masing responden yang dapat dilihat seperti Gambar 3.



Gambar 3. Usia responden
 Sumber : Data Primer Diolah, 2019

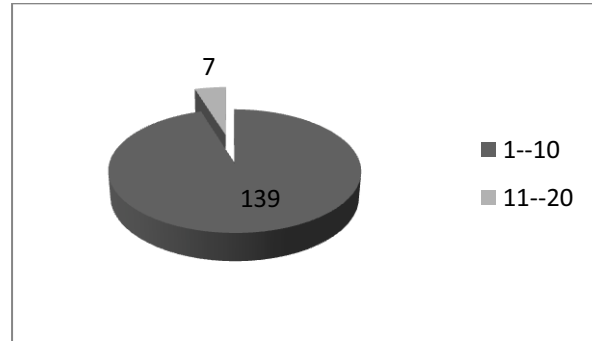
Sebagian besar responden berusia diantara 20 - 30 tahun dengan jumlah 79 orang. Selanjutnya yang terendah adalah responden yang berumur 51 - 60 tahun berjumlah 3 Orang.

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai, menurut jenis kelamin, menunjukkan bahwa lebih banyak responden dengan jenis kelamin perempuan dari pada jenis kelamin laki-laki, responden perempuan sebanyak 102 orang dan responden laki-laki 44 orang sebagaimana disajikan Gambar 4.



Gambar 4. Responden berdasarkan jenis kelamin
 Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Masa kerja responden sebagian besar berkisar antara 1 - 10 tahun yaitu berjumlah 139 orang. Gambar 5 menyajikan masa kerja responden.



Gambar 5. Responden berdasarkan masa kerja
 Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Setelah uji asumsi klasik ekonometrika dilaksanakan diperoleh hasil bahwa data berdistribusi normal, tidak terdapat multikolinier, dan tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda dengan bantuan komputer program SPSS versi 17.0 diperoleh hasil yang diringkas sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Regresi Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak, 2019

Variabel	Koef. Reg.	Stand. error	t _{hitung}	Sig	VIF
Konstanta	13,17				
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,03	0,19	0,44	0,663	1.000
Pelatihan (X ₂)	0,33	0,07	4,18	0,000	1.000
F _{hitung} = 8.810	Sig = .000	F _{tabel} = 2,67	t _{tabel} = 4,175		

Sumber: Data Primer diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini.

$$Y = 13.17 + 0,03 X_1 + 0,33 X_2 \dots\dots\dots(2)$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut mengandung makna sebagai berikut ini.

- a. Nilai konstanta sebesar 13.17. mengandung makna bahwa jika variabel tingkat pendidikan, dan variabel pelatihan tidak ada dalam model maka besarnya nilai variabel kinerja aparatur adalah sebesar 13.17.
- b. Nilai koefisien variabel tingkat pendidikan (X_1) sebesar 0,03 mengandung makna bahwa jika variabel tingkat pendidikan bertambah satu satuan dengan menganggap tidak ada pelatihan, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,03 unit.
- c. Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,33 mengandung makna bahwa jika variabel pelatihan bertambah satu satuan dengan menganggap tidak ada pendidikan, maka variabel kinerja akan bertambah sebesar 0,33.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan secara simultan terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara bersama-sama variabel tingkat pendidikan (X_1) dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja aparatur desa. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi (sig) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig) jauh lebih kecil dari 0,05. Demikian pula nilai F hitung (8,81) > F table (2,67). Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh seseorang aparatur desa akan mampu meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya akan berdampak pada kinerja organisasi tersebut dalam hal ini adalah terhadap kinerja desa yang akan mampu meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat. Pelatihan yang dilaksanakan oleh seorang aparatur desa, jika sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka akan mampu meningkatkan keterampilannya, dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerjanya. Temuan penelitian ini bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan pendapat

Simamora (1999) serta Mathis dan Jackson (2001). Begitu pula temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Kamrida dan Nasrullah (2016); Kowaas, dkk. (2016); Putri dan Mashudi (2016); dan Onibala, dkk. (2017).

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Tingkat pendidikan responden mayoritas adalah berpendidikan SMA sederajat. Tingkat pendidikan yang mayoritas (70,5 persen), akan berpengaruh pada kinerja aparatur desa. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,663 > 0,050, demikian pula nilai t hitung < t tabel, sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Desa ditolak. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja tidak signifikan, akan tetapi memiliki pengaruh yang positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat pendidikan mayoritas pada tingkat SMA sederajat menunjukkan data tersebut adalah cenderung homogen. Selanjutnya tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja aparatur desa dapat dijelaskan bahwa faktor pendidikan sangat berpengaruh dalam menyelesaikan tugas sehingga membuat kinerja aparatur dalam bekerja menjadi lebih baik. Aparatur Desa adalah sumber daya penting bagi Kantor Desa di Kecamatan Muara Badak, maka Aparatur yang memiliki pendidikan yang mendukung pencapaian kinerja yang tinggi dengan memiliki kemampuan dalam bidangnya masing-masing serta mempunyai sikap dan nilai yang baik, akan berpengaruh terhadap peningkatan kemajuan Kantor Desa di Kecamatan Muara Badak. Aparatur yang mempunyai sikap dan nilai serta minat yang baik tentu akan melaksanakan tugas yang diberikan atasan tanpa mengeluh, dan mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi Kantor Desa di Kecamatan Muara Badak dan memberikan peningkatan kinerja Aparatur Desa. Karakteristik individu yang meliputi

sikap keramah tamahan dalam melayani tamu dan sikap tidak mengeluh saat mendapat tugas dari atasan, minat meliputi seberapa tinggi kecintaan Aparatur Desa tentang bidang pekerjaan yang dijalannya, nilai meliputi tipe Aparatur yang pekerja keras serta jujur dalam melaksanakan tugas dari kantor, pendidikan meliputi cara berfikir tentang bagaimana cara penyelesaian tugas serta pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan yang dijalani, dan usia meliputi kematangan berfikir serta pengalaman kerja seorang aparatur, hal ini yang dapat mendukung penyelesaian tugas dan memberikan kepuasan kerja aparatur. Temuan penelitian ini yang menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan tidak signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Muara Badak tidak sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2009) dan Sutrisno (2011). Begitu pula bertentangan dengan hasil temuan penelitian Anas dan H. Suparwati (2011), Mashudi (2016,; dan Onibala, dkk.(2017).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Pelatihan yang diterima oleh seorang aparatur akan meningkatkan keterampilannya. Apalagi pelatihan yang dilakukan sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ dan t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung $>$ t table). Oleh sebab itu, dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan. Semakin ditingkatkan pelatihan yang diberikan pada aparatur desa serta sesuai dengan bidang tugasnya, maka kinerjanya akan meningkat pula.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Simamora (1999) yang mengemukakan bahwa melalui pelatihan merupakan upaya meningkatkan kinerja

karyawan. Lebih lanjut dikatakan bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaannya saat ini. Temuan penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian Rori, dkk. (2014), Kumaat dan Dotulong (2015), Kurniawan, dkk. (2015), Kamrida dan Nasrullah (2016), Kowaas, dkk. (2016), Putri dan Mashudi (2016), dan Onibala, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang dijelaskan sebagai berikut ini.

1. Tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak.
2. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja, akan tetapi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Muara Badak.

Secara teoritis dan bukti-bukti empiris menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan latihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebagaimana diketahui bersama kinerja aparatur desa yang baik akan memberikan penilaian yang baik juga terhadap institusi atau kantor desa yang bersangkutan. Dalam menghadapi era global dan industri yang semakin maju, maka dapat direkomendasikan agar pihak kantor desa atau melalui pemerintah daerah dapat meningkatkan pendidikan formal aparaturnya yang masih di tingkat SMA sederajat untuk ke jenjang sarjana, misalkan dapat melanjutkan ke STIE Tenggara

DAFTAR PUSTAKA

Ambita. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pembinaan Sumber Daya

- Manusia terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal*, 2(2), 2-6.
- Anas, Achmad Azwar dan H. Suparwati. 2011. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Laser Jaya Sakti. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 2(1), 60-72.
- Aulia, Rahmatina dan Jumiati Sasmita. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Di Rsud Kabupaten Siak. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2),63-72.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Kutai Kartanegara. 2018. Kecamatan Muara Badak Dalam Angka 2018
- Dartha, I Ketut. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kota Malang. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 6(2), 140-160.
- Gujarati, Damodar N. 2007. Dasar-Dasar Ekonometrika. Jilid 1. (Pentj. Julius A. Mulyadi). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kamrida, Andi dan Muh. Nasrullah. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Office*, 2(2), 149-154.
- Kowaas, Meisy Pramasela, Jantje L. Sepang, dan Rita N. Taroreh. 2016. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 6(2), 1-8.
- Onibala, Natalia R., Bernhard Tewel, dan Greis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(03), 50-61.
- Kumaat, Regina Jessica dan Lucky O.H Dotulong. 2015. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Inovasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 331-340.
- Kurniawan, Fajar Azmi, M Al Musadieg, dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kemampuan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(1), 1-10
- Mamahit, Rendry. 2013. Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(4), 936-945.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. (Pentj. Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira hie). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ningrum, Widhayu, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Moehammad Soe'oad Hakam. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja M. Sendow. 2017. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2790-2798.
- Pakpahan, Edi Saputra, Siswidiyanto, dan Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 2(1),116-121.
- Putri, Indah Ayu Johanda dan Djohan Mashudi. 2016. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Dosen Politeknik Pelayaran Surabaya dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Doktor Ekonomi*, 1(1), 99 – 116.
- Rori, Winda Jennifer, Peggy A. Mekel, dan Imelda Ogi. 2014. Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 2(2), 1284-1295.

- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Umar. 2006. *Research Methodes For Business. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 2. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2012a. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012b. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukoco, Fajar. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi terhadap Kinerja dengan Kompetensi Sebagai Mediasi. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 17(1), 74 – 84.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Turere, Verra Nitta. 2013. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*. 1(3). 10-19.