

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KEPALA DESA SE-KECAMATAN DEPATI TUJUH

SUHENDRA KEMUJA, S.AP¹
Drs. H. MUHAMMAD IKHSAN, MM²., EMILIA GUSMITA, S.Pd., M.Si³

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh
email

suhendrakemuja@gmail.com

muhammadikhsan@gmail.com

emiliagusmita@gmail.com

ABSTRACT

The formulation and objectives of this study are: How is the influence and extent of influence of formal education levels and working environment conditions of village heads in all Depati Tujuh sub-districts while the aim is to determine the influence and extent of influence of formal education levels and working environment conditions of village heads in Depati Tujuh sub-district . The method used in this research is a quantitative descriptive method, while the theory used in this research is the theory of Education Definition, Education Level, Factors that influence the level of education, formal education, Education Pathways, Job Theory, Job Demands, Review of Theory about the Village Head, Duties and obligations of the Village Head, Authority of the Village Head, Understanding of the Village Government, Work Environment, Factors affecting the work environment, work effectiveness, Factors affecting work effectiveness, and measuring instruments of work effectiveness. The results of this study are the level of formal education and work environment affect the effectiveness of the performance of the Village Head of the Depati Tujuh sub-district and the Formal Education Level gives an influence of 42.2% on the Performance of the Village Head of the Depati Tujuh sub-district, while 57.8% is influenced by the work environment of the Village Head . Suggestions from the results of this study are for Village Heads who have not improved their education (not yet reached the undergraduate level) to reconsider improving their education and the Regional Government would support the improvement of the quality of the working environment of the Village Government

Keywords: work effectiveness

ABSTRAK

Adapun rumusan dan tujuan dari penelitian ini adalah Bagaimanakan pengaruh dan besar pengaruh tingkat pendidikan formal dan kondisi lingkungan kerja Kepala Desa se-kecamatan Depati Tujuh sedangkan tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh tingkat pendidikan formal dan kondisi lingkungan kerja Kepala Desa se-kecamatan Depati Tujuh. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Diskriptif Kuantitatif, sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Definisi Pendidikan, Tingkat Pendidikan, Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan, Pendidikan formal, Jalur Pendidikan, Teori Pekerjaan, Tuntutan Pekerjaan, Tinjauan Teori tentang Kepala Desa, Tugas dan kewajiban Kepala Desa, Kewenangan Kepala Desa, Pengertian Pemerintah

Desa, Lingkungan Kerja, Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, efektivitas kerja, Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja, dan alat ukur efektifitas kerja. Hasil dari Penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan Formal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh serta Tingkat Pendidikan Formal memberikan pengaruh sebesar 42,2% terhadap Kinerja Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh, sedangkan 57,8% dipengaruhi oleh lingkungan kerja Kepala Desa. Saran dari hasil penelitian ini adalah Agar Kepala Desa yang belum meningkatkan pendidikan (belum mencapai tingkat sarjana) untuk mempertimbangkan lagi peningkatan pendidikannya serta Pemerintah Daerah Kabupaten kiranya mendukung penningkatan kualitas Lingkungan kerja Pemerintahan Desa

Kata Kunci: efektivitas kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam mengelola pemerintahannya, disamping tingkat pendidikan sebagaimana telah diuraikan diatas, Kepala Desa di Kecamatan Depati Tujuh perlu dukungan semua pihak dan unsur kerjanya, dalam hal ini disebut sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja , yang terdiri dari keadaan lingkungan fisik dan manusia, menurut penulis memiliki keterkaitan dan pengaruh yang kuat dalam mewujudkan tujuan administrasi pemerintahan yang efektif dan fleksibel. Lingkungan kerja juga sebagai faktor penentu keberhasilan seorang kepala Desa dalam mewujudkan kesuksesan ruang lingkup kekuasaannya terutama dalam hal administrasi.

Adapun beberapa Teori yang digunakan dalam peneliatian ini adalah Pengertian pendidikan menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala sesuatu usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil, makmur berdasarkan pancasila. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 72 tentang Desa, dalam struktur organisasi pemeritahan desa, “Kepala Desa adalah pemimpin Pemerintah Desatertinggi yang dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh perangkat desa. Kepala Desa diangkat dan dilantik oleh bupati melalui pemilihan langsung oleh penduduk desa warga negara Republik Indonesia dengan masa jabatan 6 (enam) tahun dan dapat dipilih kembali hanya untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya”. Kepala desa berkedudukan sebagai sebagai alat Pemerintah Desa yang memimpin penyelenggaraan pemerintahan desa. Kepala Desa bukan saja menjalankan pemerintahan, membina ketertiban dan ketentraman, menjaga supaya hukum yang dilanggar dapat dipulihkan seperti sediakala, tetapi juga agar orang-orang yang melanggar hukum itu tidak mengulangi lagi perbuatannya dan orang-orang yang telah didamaikan benar-benar damai seperti semula.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya pendingin udara penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134). Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21)Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Richard M. Steers (1980 : 1), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan

dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Efektivitas menurut Bedjo Siswanto (1990:62) berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Menurut Sutarto (1978:95) Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki

Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan (Schermerhorn, 1998:5). Menurut Handoko (1997:7), Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang ditetapkan. Menurut Siagian (1986:152) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Devung efektivitas adalah tingkat kemampuan untuk mencapai tujuan dengan tepat dan baik (Devung, 1988:25). Sedangkan Menurut kamus Administrasi perkantoran efektivitas berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu efek yang dikehendaki dalam suatu perbuatan (1981:24). Disamping itu Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, seperti yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (1980:9), yaitu:

1. Karakteristik Organisasi.

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi yang dapat mempengaruhi segi-segi tertentu dari efektivitas dengan berbagai cara. Yang dimaksud struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orangnya dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran.

2. Karakteristik Lingkungan.

Lingkungan luar dan lingkungan dalam juga telah dinyatakan berpengaruh atas efektivitas, keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tingkat variabel kunci yaitu tingkat keterdugaan keadaan lingkungan, ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan, tingkat rasionalisme organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan.

3. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para anggota organisasi merupakan faktor pengaruh yang paling penting karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya.

4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen.

Dengan makin rumitnya proses teknologi dan perkembangannya lingkungan maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit.

Menurut Richard dan M. Steers (1980:192) meliputi unsur kemampuan menyesuaikan diri / prestasi kerja dan kepuasan kerja :

1. Kemampuan menyesuaikan diri.

Kemampuan manusia terbatas dalam segala hal, sehingga dengan keterbatasannya itu menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan kebutuhannya tanpa melalui kerjasama dengan orang lain. Hal ini sesuai pendapat Ricard M. Steers yang menyatakan bahwa kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. Setiap organisasi yang masuk dalam organisasi dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut. Jika kemampuan menyesuaikan diri tersebut dapat berjalan maka tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu (Hasibuan, 2001:94). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu yang dimiliki oleh pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

3. Kepuasan kerja.

Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif, dikarenakan data yang digunakan adalah berupa data primer. Untuk membuktikan variabel ataupun faktor yang mempengaruhi Kinerja Kepala Desa se-kecamatan Depati Tujuh, digunakan Rumus regresi Linear berganda menurut Riduan (1997:108). Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh dan masyarakat setempat. Tingkat pengembalian angket beserta jawaban ini tinggi dikarenakan peneliti mendistribusikan secara langsung dan menunggu jawaban dari responden secara langsung. Angket yang disebarkan kepada responden sebanyak 20 (dua puluh) rangkap dengan tingkat pengembalian angket beserta jawaban dalam penelitian ini adalah 100%. H_1 diterima jika nilai signifikan < 0.05 maka ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y . dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan antara variabel X dan Y adalah 0.023, yaitu nilai tersebut < 0.05 maka H_0 ditolak. dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y dan pada tabel 4.3 nilai $t = 1.710$ hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka pada penelitian ini terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kinerja Kepala Desa Se-kecamatan Depati Tujuh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan kerja terhadap efektivitas Kinerja Kepala Desa se-kecamatan Depati Tujuh terdapat pengaruh Tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kinerja Kepala Desa Se Kecamatan depati Tujuh. Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya pendidikan terutama dalam mengelola roda pemerintahan. Disamping itu Pendidikan tersebut juga harus didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman agar dalam melakukan kegiatan / pekerjaan sehari-hari bisa optimal dan hasil yang didapatpun akan lebih baik.

Responden dalam penelitian ini adalah Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh dan masyarakat setempat. Tingkat pengembalian angket beserta jawaban ini tinggi dikarenakan peneliti mendistribusikan secara langsung dan menunggu jawaban dari responden secara langsung. Angket yang disebar kepada responden sebanyak 20 (dua puluh) rangkap dengan tingkat pengembalian angket beserta jawaban dalam penelitian ini adalah 100%. Distribusi hasil penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Responden	Angket disebar	Angket Kembali	Angket Gugur	Angket yang diolah
	20	20	-	20
Total	20	20	-	20

Sumber: Data diolah,2020

Dari tabel 3.1 di atas dapat diketahui bahwa angket yang disebar sebanyak 20 rangkap dengan tingkat pengembalian 100%. Jadi jumlah angket yang diolah adalah sebanyak 20 angket.

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat bahwa suatu data terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui uji statistik. Uji statistik dilakukan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov. Kriteria yang digunakan adalah melalui nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)*. Pengukuran dengan membandingkan nilai *Asymp. Sig(2-Tailed)* dengan nilai *alpha* yang ditentukan yaitu 5%, sehingga apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05* maka disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91439422
Most Extreme Differences	Absolute	.250
	Positive	.183
	Negative	-.250
Kolmogorov-Smirnov Z		.613
Asymp. Sig. (2-tailed)		.847

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data diolah 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, karena nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,847 > 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa data-data penelitian telah memenuhi distribusi normal.

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini diungkapkan pengaruh

pengaruh tingkat pendidikan formal dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja kepala desa se-kecamatan depati tujuh yang dianalisis dengan regresi sederhana. Berdasarkan pengolahan data analisa regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS, diperoleh hasil seperti dimuat pada tabel di bawah ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.432	11.232		2.442	.071
	Pendidikan	.748	.437	.650	1.710	.023
	Lingkungan Kerja	.645	.452	.693	1.656	.015

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai konstanta untuk variabel Kinerja Kepala Desa adalah 27.432, sedangkan hasil nilai koefisien tingkat pendidikan dan Lingkungan berturut-turut adalah 0.748 dan 0.645. Dengan demikian dapat dibuat berikut :

$$Y = 27.432 + 0.748X_1 + 0.645X_2$$

Dimana Y adalah efektivitas kinerja, X₁ adalah tingkat pendidikan dan X₂ adalah Lingkungan kerja. Arti yang termaksud di dalam persamaan regresi linear tersebut adalah :

Nilai konstanta sebesar 27.432 menyatakan bahwa jika nilai X = 0 atau variabel Tingkat pendidikan dan Lingkungan Kerja tidak ada, maka nilai variabel efektivitas kinerja adalah sebesar 0.748.

Koefisien regresi variabel Tingkat pendidikan 0.748, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja, maka hal itu akan meningkatkan efektivitas kinerja sebesar 0.748 kali..

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Tingkat pendidikan dan Lingkungan kerja terhadap efektifitas kerja Kepala Desa Se Kecamatan Depati Tujuh, maka dapat dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan tabel 4.3 di atas maka dapat disimpulkan hasil uji hiotesis adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja terhadap efektifitas kinerja Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh.

H₁ diterima jika nilai signifikan < 0.05 maka ada pengaruh antara variabel X₁ dan X₂ terhadap Y. dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan antara variabel X dan Y adalah 0.023, yaitu nilai tersebut < 0.05 maka H₀ ditolak . dan jika t_{hitung} > t_{tabel} maka ada pengaruh antara variabel X₁ Dan X₂ terhadap Y dan pada tabel 4.3 nilai t = 1.710 hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} > t_{tabel} maka pada penelitian ini terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan lingkungan kerja terhadap efektifitas kinerja Kepala Desa Se-kecamatan Depati Tujuh..

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.278	3.25839
		.578	.722	2.75232

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 ^a	.422	.278	3.25839
		.578	.722	2.75232

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan Tingkat Pendidikan berpengaruh 42,2% terhadap efektivitas Kinerja Kepala Desa se kecamatan Depati Tujuh, sedangkan 57,8% lainnya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup baik.

IV. SIMPULAN

Tingkat Pendidikan Formal dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh

1. Tingkat Pendidikan Formal memberikan pengaruh sebesar 42,2% terhadap Kinerja Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh, sedangkan 57,8% dipengaruhi oleh lingkungan kerja Kepala Desa.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi efektivitas Kinerja Kepala Desa sekecamatan Depati Tujuh adalah Lingkungan Kerja.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis Sampaikan terimakasih atas dukungan dari Civitas Akademika STIA-NUSA dan jajaran Pemerintah Desa se-Kecamatan Depati Tujuh yang telah membantu dalam proses penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah
 Undang-undang Nomor 20 tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 Undang-undang Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan
- Hasbullah. 2003. Otonomi Pendidikan. Jakarta: Raja Grafindo
 Notoadmodjo, soekidjo.2010, Pendidikan dan Perilaku. Jakarta:Rhineka Cipta
 Andrew E. Sikula. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Erlangga
- Gie, The Liang. 1998, Administrasi Modern. Yogyakarta: Liberty
 Notoadmodjo, soekidjo.2010.Pendidikan dan Perilaku. Jakarta:Rhineka Cipta
 Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Rosdakarya
 Hadikusumo, Kunaryo. 2000, Pengantar Pendidikan. Semarang: IKIP Semarang

- Machfoedz Ircham, Suryani Eko. 2007, *Pendidikan Kesehatan Bagian dari Promosi Kesehatan*. Yogyakarta. Fitramaya.
- As'ad S. U, Moh. 2002, *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat.
- Widjaja, 2004, "Otonomi Desa", Rajawali Pers, Jakarta. HAW
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Syuryani. 2007, *Metode Pendidikan*. Jakarta: Letera Pustkak