

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya

Sani Haryati^{1*}, Siti Amirah Makarim²

¹Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia

²Perbankan dan Keuangan, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia

Email : 1*sani.stielm@gmail.com, 2siti.makarim@gmail.com

(*: corresponding author)

Abstrak–Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat desa di wilayah Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial dan simultan. Subjek dari penelitian ini adalah perangkat desa yang ada di Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya dengan sampel sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik sampling total sampling (sampel jenuh). Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520 yang artinya variabel Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi (X3) dengan variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) memiliki hubungan yang rendah. Kemudian nilai R square sebesar 0,270 yang artinya pengaruh Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi (X3) dengan variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) sebesar 27% sedangkan sisanya sebesar 63% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja

Abstract–The purpose of this study was to analyze the effect of education level, motivation and work experience towards employees' performance of village apparatus in Pagerageung District, Tasikmalaya Regency, both partially and simultaneously. The sample of this study were 100 village apparatus in Pagerageung District, Tasikmalaya Regency and were chosen by using total sampling technique (sampling saturated). The data used were primary and secondary data. According to the process of data, multiple linear regression was used in this present study. The results showed that the coefficient determination (R^2) were in score of 0.520, which means that the variables of Education Level (X1), Work Experience (X2) and Motivation (X3) towards Village Apparatus Performance variable (Y) categorized as a low relationship. Then, the value of R square was obtained 0.270 which means the effect of Level of Education (X1), Work Experience (X2) and Motivation (X3) towards Village Apparatus Performance (Y) was obtained score of 27% while the remaining 63% is influenced by other variables which is not analyzed in this study.

Keywords: Education Level, Work Experience, Motivation and Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi pemerintah desa merupakan tingkatan pemerintahan yang langsung bersentuhan dengan masyarakat desa di dalam struktur pemerintahan di Indonesia (Undang-Undang No. 6 Tahun 2014). Sumber daya manusia pada organisasi pemerintah desa harus memiliki kemampuan dalam menghasilkan kinerja yang baik, guna menciptakan keberhasilan organisasi sekaligus memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai atau perangkat desa mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu pendidikan, motivasi kerja dan juga pengalaman kerja.

Menurut Basrowi dan Juariyah, (2010) pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Tingkat pendidikan formal membentuk nilai guna bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2007). Dengan kata lain pendidikan dapat meningkatkan kualitas SDM, dalam hal ini para perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi pegawainya itu sendiri. Handoko (2014) mengemukakan bahwa motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dipertegas oleh Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal. 94) tentang teori kebutuhan yang didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Oleh karena itu, organisasi sangat membutuhkan pegawai yang giat dan bekerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Selain itu, faktor keberhasilan dalam bekerja dipengaruhi juga oleh pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang (2004:15). Sejalan dengan pendapat Elaine B Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu, 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.

Studi literatur mengungkapkan terdapat tiga penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini, diantaranya: Guspula dan Solehatun (2017) dengan judul “Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo”, Zhikri (2019) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan”, dan Setyawan, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman”. Ketiganya berpendapat bahwa variabel tingkat pendidikan, kualitas pelatihan, dan pengalaman kerja aparatur desa berpengaruh positif terhadap pemahaman kinerja perangkat desa, dan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi dan tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja perangkat desa.

Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya memiliki 10 desa dan rata-rata perangkat desa yang dimiliki setiap desanya sejumlah 13 orang yang bekerja rutin setiap harinya. Berdasarkan hasil observasi awal, di Kecamatan ini ditemukan adanya keterlambatan dalam melaksanakan tugas atau sering terjadi kesalahpahaman pekerjaan terhadap aturan tugas yang ada. Salah satu penyebabnya karena tingkat pendidikan SDM (perangkat desa) rata-rata pada setiap desa di Kecamatan Pagerageung rendah.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat Pendidikan, Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Perangkat Desa yang ada di wilayah Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya?
2. Seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa yang ada di wilayah kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya baik secara parsial dan simultan?

1.2 Landasan Teori

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Selanjutnya, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Sikula, 2016). Dalam kegiatan manajemen, tingkat Pendidikan merupakan hal yang menjadi faktor utama penentu keberhasilan sebuah organisasi (Setyawan, dkk, 2018).

Di lain hal, motivasi juga diartikan sebagai pendorong sebuah keberhasilan organisasi. Seperti yang diungkapkan oleh Maslow (2013) bahwa motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Hal ini juga didukung oleh Luthans (2009) yang memberikan definisi komprehensif yang menjelaskan motivasi sebagai proses yang dimulai dengan definisi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif.

Dalam kegiatan organisasi, Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attituded) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan atau sebuah organisasi (situation). Sehingga Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Selain itu, faktor lainnya adalah pengalaman kerja. Marwansyah dalam Wariati (2015) mengatkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Demikian pula disampaikan oleh Purnamasari (2011) dalam Asih (2012) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Juga mengutip dari pendapat dari Nitisemito (2014) bahwa pengalaman kerja merupakan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman.

Ketiga hal tersebut adalah faktor-faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam ruang lingkup manajemen, seperti yang diungkapkan oleh Widodo (2005, hal. 78) bahwa “kinerja adalah merupakan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan”. Hal ini menjadi fokus penelitian ini yang mana kinerja perangkat desa atau yang dikenal dengan pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan desa (UU Pemerintahan Desa Tahun 2014) yaitu pekerja dibawah pemerintahan daerah di wilayah kecil.

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 teknisnya dapat dimanfaatkan secara maksimal. Dengan kata lain akan terjadi profesionalisme aparatur (Suharto, 2016).

Dari pendapat teori diatas dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan adalah proses secara sistematis dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik, dan motivasi adalah dorongan yang kuat dan bersifat permanen atau kontinyu yang harus dimiliki oleh semangat diri karyawan sehingga selalu terarah sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan, hal terakhir adalah pengalaman pekerjaan merupakan suatu proses perubahan kemampuan atau keahlian atas suatu pekerjaan yang dilaksanakan, sesuai tugas yang dibebankan kepadanya.

2. METODE

2.1 Metode Penelitian, Lokasi Penelitian, Teknik Sampling dan Intrumen Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif kuantitatif, Sujarweni (2015) mengatakan bahwa penelitian kuantitaif selain menggambarkan data juga dilakukan pengukuran untuk diambil suatu keputusan. Sedangkan metode deskriptif menurut Nazir (2014) adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Lokasi yang akan dipilih oleh peneliti yang digunakan sebagai sumber data dan informasi adalah desa yang ada di wilayah Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya, dikarenakan peneliti memiliki akses yang baik terhadap lokasi penelitian tersebut. Berdasarkan hal tersebut juga, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Perangkat Desa yang ada di wilayah Kecamatan Pagerageung dengan sampel sebanyak 100.

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Sampling Jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Arikunto (2014, hal. 104) jika jumlah populasinya kurang atau sama dengan 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan hal tersebut jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 sampel penelitian, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada perangkat desa yang ada di Kecamatan Pagerageung berjumlah 100 orang sebagai sampel dalam penelitian ini.

Ada beberapa instrumen penelitian yang digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini, diantaranya; 1) Observasi, 2) Angket/Quisioner, dan 3) adalah Wawancara sebagai alat untuk mengkonfirmasi data yang didapatkan melalui Angket/Kuisisioner.

2.2 Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan dari setiap item kuisisioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data dalam penelitian ini diantaranya:

2.2.1 Uji Validitas

Teknik pengujiannya menggunakan korelasi pearson product moment dengan rumus yang dikutip dari Sujarweni (2015) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Korelasi person product moment.

n = Jumlah sampel.

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X.

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

X = skor yang diperoleh subjek dari seluruh item.

Y = skor yang diperoleh dari seluruh item

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti instrumen valid, artinya data pernyataan tersebut layak digunakan, dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti instrumen tidak valid, artinya data pernyataan tersebut tidak layak digunakan.

2.2.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka dianalisis dengan menggunakan *cronbach's alpha* yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right) \text{ dengan Rumus varians: } \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas Instrumen

K = Banyaknya butir pernyataan

σ^2 = jumlah varian butir pertanyaan

N = varians total

Kriteria keputusan pengujian: Jika nilai $r_{11hitung} <$ nilai $r_{11tabel}$, maka instrumen tidak reliabel, dan jika nilai $r_{11hitung} \geq$ nilai $r_{11tabel}$, maka instrumen reliabel.

2.3 Konsep Hipotesis

H_0 : Diduga tidak terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa yang ada di wilayah Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya

H_1 : Diduga terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa yang ada di wilayah Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya.

Untuk memudahkan dalam memproses analisis data-data statistik yang terkumpul secara cepat dan tepat, peneliti menggunakan bantuan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Versi 25.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian validitas dengan menggunakan rumus *person product moment* dan reabilitas dengan *cronbach alpha* dengan bantuan SPSS.25 secara lebih rinci dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

<i>Correlation</i>			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Item_1	0,699	0,197	Valid
Item_2	0,378	0,197	Valid
Item_3	0,579	0,197	Valid
Item_4	0,712	0,197	Valid
Item_5	0,684	0,197	Valid
Item_6	0,656	0,197	Valid

Sumber : Data primer (kuesioner) diolah, 2021

Sedangkan, hasil uji reliabilitas koesioner variabel tingkat pendidikan (X1) menggunakan teknik *cronbach alpha* sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,686	6

Sumber: Data Primer (Koesioner) diolah dengan SPSS.25 (2021)

Hasil pengujian reliabilitas koesioner tersebut menunjukkan bahwa koesioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan sebagai pengumpul data karena $r_{hitung} > 0,60$ yaitu $0,686 > 0,60$.

Selanjutnya, untuk uji validitas pengalaman kerja dalam pernyataan koesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ adapun hasil rekapitulasi uji validitas variabel Pengalaman Kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

<i>Corellation</i>			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Item_1	0,542	0,197	Valid
Item_2	0,479	0,197	Valid
Item_3	0,556	0,197	Valid
Item_4	0,385	0,197	Valid
Item_5	0,575	0,197	Valid
Item 6	0,467	0,197	Valid

Sumber : Data primer (kuesioner) diolah, 2021

Dari hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam koesioner adalah valid. Tabel pengujian di atas dapat diketahui dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana r_{hitung} harus lebih besar dari 0,197 sebagai syarat valid.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas koesioner variabel Pengalaman Kerja (X2) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,635	6

Sumber: Data Primer (Koesioner) diolah dengan SPSS.25 (2021)

Hasil pengujian reliabilitas koesioner tersebut menunjukkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan sebagai pengumpul data karena $r_{hitung} > 0,60$ yaitu 0,635 > 0,60.

Selanjutnya, untuk uji validitas dalam pernyataan kuesioner Motivasi Kerja (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

<i>Corellation</i>			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Item 1	0,629	0,197	Valid
Item 2	0,657	0,197	Valid
Item 3	0,589	0,197	Valid
Item 4	0,388	0,197	Valid
Item 5	0,607	0,197	Valid
Item 6	0,535	0,197	Valid
Item 7	0,361	0,197	Valid
Item 8	0,635	0,197	Valid
Item 9	0,220	0,197	Valid
Item 10	0,202	0,197	Valid

Sumber : Data primer (kuesioner) diolah, 2021

Dari hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam koesioner adalah valid. Tabel pengujian di atas dapat diketahui dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana r_{hitung} harus lebih besar dari 0,197 sebagai syarat valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument pembentuk variabel Motivasi Kerja (X3) adalah valid untuk digunakan.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas koesioner variabel Motivasi Kerja (X3) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 6. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0,628	10

Sumber: Data Primer (Koesioner) diolah dengan SPSS.25 (2021)

Hasil pengujian reliabilitas koesioner tersebut menunjukkan bahwa koesioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan sebagai pengumpul data karena $r_{hitung} > 0,60$ yaitu 0,628 > 0,60.

Selanjutnya, untuk uji Validitas variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja Perangkat Desa (X2)

<i>Correlation</i>			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Item 1	0,557	0,197	Valid
Item 2	0,420	0,197	Valid
Item 3	0,664	0,197	Valid
Item 4	0,609	0,197	Valid
Item 5	0,577	0,197	Valid
Item 6	0,658	0,197	Valid
Item 7	0,648	0,197	Valid
Item 8	0,666	0,197	Valid
Item 9	0,507	0,197	Valid
Item 10	0,549	0,197	Valid

Sumber : Data primer (kuesioner) diolah, 2021

Dari hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan pada kuesioner adalah valid. Hal ini diketahui dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} , maka r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,197 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pembentuk variabel (Y) adalah valid untuk digunakan.

Selanjutnya hasil uji reliabilitas kuesioner variabel Kinerja Perangkat Desa (Y) menggunakan teknik *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Reliabilitas Kinerja Perangkat Desa

Cronbach's Alpha	N of Items
0,781	10

Sumber: Data Primer (Koesioner) diolah dengan SPSS.25 (2021)

Hasil pengujian reliabilitas kuesioner tersebut menunjukkan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan sebagai pengumpul data karena $r_{hitung} > 0,60$ yaitu 0,781 > 0,60.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk menentukan sifat hubungan variabel bebas (X1, X2 dan X3), dengan variabel terikat (Y). Untuk menghitung besarnya hubungan secara kuantitatif dari perubahan kejadian. Variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Perangkat desa oleh variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) dan Motivasi (X3) dengan menggunakan rumus yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan Y)

X₁, X₂, X₃ = Variabel independen

a, b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi linier berganda

Berdasarkan hasil dengan menggunakan program SPSS.25 *for windows* ditetapkan sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12,107	5,230		2,315	,023		
	Tingkat Pendidikan	,352	,149	,224	2,363	,020	,849	1,178
	Pengalaman Kerja	,556	,151	,353	3,675	,000	,824	1,213
	Motivasi	,613	,107	,396	4,052	,000	,512	1,396
a. Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa								

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *SPSS.25 for windows* antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perangkat Desa diperoleh hasil sebagai berikut: $Y = 12,107 + 0,352 X_1 + 0,556 X_2 + 0,613 X_3$

Dari model penelitian dan tabel *coefficients* di atas memberikan pengertian sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 12,107 artinya jika Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) nilainya adalah konstan, maka Kinerja Perangkat Desa (Y) nilainya adalah 12,107.
2. Koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0,352, artinya jika variabel independen lainnya tetap dan Tingkat Pendidikan mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Perangkat Desa (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,352. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja Perangkat Desa. Semakin naik Tingkat Pendidikan maka semakin meningkat Kinerja Perangkat Desa.
3. Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 0,556 artinya jika variabel independen lainnya tetap dan Pengalaman Kerja mengalami kenaikan 1% maka Kinerja Perangkat Desa (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,556. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pengalaman Kerja dengan Kinerja Perangkat Desa. Semakin naik Pengalaman Kerja maka semakin meningkat Kinerja Perangkat Desa.
4. Koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) sebesar 0,613 artinya jika variabel Motivasi bertambah satu satuan maka variabel kinerja perangkat desa akan bertambah sebesar 0,613.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Seperti yang bisa terlihat dalam data dibawah ini:

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficientsa						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
12,107	5,230		2,315	,023		
,352	,149	,224	2,363	,020	,849	1,178
,556	,151	,353	3,675	,000	,824	1,213
,613	,107	,396	4,052	,000	,512	1,396

Dependent Variable: Kinerja Perangkat Desa

Berdasarkan tabel 4.47 dapat diketahui nilai t_{hitung} pada kolom t untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar 2,363 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66055 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,363 > 1,66055$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja perangkat desa. Untuk variabel Pengalaman Kerja diketahui nilai t_{hitung} sebesar 3,675 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66055, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,675 > 1,66055$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja perangkat desa. Selanjutnya variabel Motivasi diketahui nilai t_{hitung} sebesar 4,052 sedangkan nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,66055, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,052 > 1,66055$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja perangkat desa.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel tingkat pendidikan ada pada klasifikasi sangat baik, artinya tingkat pendidikan perangkat desa di Kecamatan Pagerageung memberikan kontribusi sangat baik dalam melakukan tugasnya sebagai seorang perangkat desa. Untuk variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja ada pada klasifikasi baik, artinya pengalaman kerja dan motivasi kerja dapat memberikan kontribusi baik kepada perangkat desa dalam melakukan tugasnya. Begitupun dengan variabel kinerja berada pada kategori baik. Kemudian berdasarkan hasil uji t untuk variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi ternyata berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja perangkat desa dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya berdasarkan hasil koefisien determinasi R^2 kaitannya dengan variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2) dan motivasi (X3) dengan variabel kinerja perangkat desa (Y) memiliki pengaruh sebesar 27% dalam kategori sedang, sisanya sebesar 63% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Mengingat ketiga variabel yang telah diteliti hanya berpengaruh sebesar 27% terhadap kinerja perangkat desa maka untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel lain yang masih bisa mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya. Kemudian untuk pemerintah Kabupaten Tasikmalaya diharapkan dapat meningkatkan mutu pendidikan, memberikan motivasi yang baik kepada para perangkat desa. Terakhir disarankan juga untuk Kepala Desa agar terus memacu motivasi para perangkat desa agar dapat memaksimalkan kemampuan kinerja perangkat desa terkhusus dalam hal pelayanan publik.

REFERENCES

- Maslow, A.H. (2013). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*. PT. PBP: Jakarta.
- Guspula, A., & Solehatun, S. (2017). Tingkat Pendidikan Masa Kerja Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al-qur'an. *Jurnal PPKMI* (2017).
- Zhikri, A. (2019). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan. *Jurnal Dinamika Pemerintahan*, 2(2).
- Nitisemito, A.S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Sikula, A.E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga:Bandung.
- Mangkunegara A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Basrowi., & Juariyah, S. (2010). Analisis Kondisi Sosial Ekonomi dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Srigading, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol.7* No.1.
- Suharto, D.G. (2016). *Membangun Kemandirian Desa (Perbandingan UU No.5/1979, UU No.22/1999, & UU No.32/2004 serta Perspektif UU No.6/2014)*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi (Edisi Sepuluh)*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Setyawan, dkk (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman. *JEMI* 18(1).
- Nazir. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suhardjo. (2007). *Mengenal Pendidikan Sekolah Dasar Teori dan Praktek*. Dikti: Jakarta.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rhineka Cipta: Jakarta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Undang Undang Desa Republik Indonesia (2014) *Nomor 6 tentang Desa. pasal 1 ayat (1)*.
- Wariati, dkk (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 3(3).