



---

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN MASA KERJA  
SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT  
DESA DI WILAYAH KECAMATAN MUARA BENGKAL**

**Mega Asari<sup>1</sup>, Yeni Yahdiani<sup>2</sup>**

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

[asarimega99@gmail.com](mailto:asarimega99@gmail.com)

---

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of the level of formal education and years of service and work environment on the performance of village officials. The sample in this study was 45 respondents using a saturated sample, that is, all populations were sampled. The statistical method used in this research is multiple linear regression with SPSS version 22.*

*The results of this study are that the variable level of formal education has a partial but not significant effect on the performance of village officials in the Bengkak Muara sub-district and the variable years of service has an effect but not significant on the performance of village officials and the work environment has a significant positive effect on the performance of village officials. Simultaneously the level of formal education and years of service and work environment have a significant positive effect on the performance of village officials in the Muara Bengkak.*

**Keywords :** *Formal education level, tenure, work environment, Employee performance.*

---

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan formal dan masa kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa.. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 responden dengan menggunakan sampel jenuh yaitu semua populasi dijadikan sampel. Metode statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS versi 22. Hasil ini penelitian ini secara parsial variabel tingkat pendidikan formal berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal dan variabel masa kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja perangkat desa serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa. Secara simultan tingkat pendidikan formal dan masa kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal.

---

**Kata Kunci:** Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Perangkat Desa.

---

## PENDAHULUAN

Penyelenggaraan dalam pelayanan masyarakat berkaitan dengan semua sistem yang ada. Usaha meningkatkan kinerja baik itu kinerja perangkat desa maupun kinerja pegawai merupakan hal yang tidak mudah, karena kenyataannya masih banyak ditemukan perangkat desa yang belum memahami keterampilan manajemen dan penerapannya. Hal ini dikarenakan tingkat pendidikan formal yang kurang sesuai, serta masa kerja dan adanya Lingkungan Kerja yang kurang mendukung. Dalam mengatasi masalah itu, caranya dengan perangkat desa wajib memiliki pendidikan yang tinggi dan Pegawai juga diharuskan mempunyai kemampuan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya.

isu kinerja pegawai dalam suatu organisasi telah menjadi bahan perbincangan publik dan selalu menjadi isu yang menarik dan strategis dalam program-program manajemen sumber daya manusia, sebuah tantangan yang terkait dengan era globalisasi yang hiperkompetitif dan kompetitif saat ini. Mengharuskan aparat pemerintah khususnya aparat pemerintah desa untuk bisa melayani dengan maksimal untuk masyarakat. Sama halnya dalam hal pengetahuan yang didapatkan selama proses menempuh pendidikan akan menjadi landasan untuk pelaksanaan tugas. Dalam meningkatkan kinerja diperlukan lingkungan yang nyaman sehingga bisa terlaksananya dan terselesaikannya tugas yang diberikan dengan lebih baik. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai juga masa kerja, pegawai jangka panjang otomatis memiliki pengalaman kerja, kematangan kerja, keterampilan yang tinggi, dan pengetahuan yang tinggi. Di sisi lain, pegawai dengan masa kerja yang lebih pendek belum sepenuhnya menguasai pengetahuan dan keterampilan. Masa kerja yang rendah juga membuat pegawai tidak bisa beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan kondisi kerja menjadi tidak nyaman, sehingga kinerjanya tidak maksimal.

Berdasarkan data yang ada, Muara Bengkal adalah salah Satu Kecamatan di Kabupaten Kutai Timur yang berbatasan langsung dengan Kecamatan Muara Ancalong dan Kecamatan Long Mesangat. Kecamatan Muara Bengkal terdiri dari tujuh desa bagian dan tiap desanya memiliki pertumbuhan masyarakat yang cukup tinggi, permintaan masyarakat yang cukup tinggi dalam administrasi kependudukan, maka wajar apabila masyarakat desa memerlukan kinerja perangkat desa yang optimal dan efektif. Kantor Desa di Wilayah Kecamatan Muara Bengkal tersebar di tujuh desa yaitu Desa Muara Bengkal Ulu, Desa Muara Bengkal ilir, Desa Benua Baru, Desa Batu Balai, Desa Ngayau, Desa Senambah dan Desa Mulupan. Perangkat Desa tersebut memiliki tingkat Pendidikan Formal Rata-rata Berijazah SMA sebanyak 30

orang dari seluruh perangkat desa yang ada di wilayah kecamatan muara bengkal dengan persentase 67 %, Kemudian Masa kerja perangkat desa yang rata-rata sudah bekerja selama 3 tahun dengan jumlah perangkat desa sebanyak 42 orang dari 45 total keseluruhan perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal dengan persentase 93,3 %.

## **DASAR TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia, menurut Handoko (2012: 3), adalah tindakan mengatur, merencanakan, dan menyimpan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan. Tujuan individu, organisasi dan sosial. Manajemen dan penggunaan sumber daya manusia saat ini merupakan bagian dari pengelolaan Untuk mencapai tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan individu karyawan, pengelolaan dan penggunaan secara ideal dikembangkan di tempat kerja. Definisi ini dapat digunakan untuk memahami manajemen sumber daya manusia sebagai tindakan yang diambil bahwa sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dipastikan digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan.

### **Tingkat Pendidikan Formal**

Menurut Sutrisno (2009:63), pendidikan adalah upaya mempersiapkan seseorang untuk peran masa depan melalui kegiatan bimbingan, pendampingan dan pelatihan, bertemu dan beradaptasi dengan orang lain. Pendidikan adalah upaya untuk melanjutkan kehidupan berbangsa dan bernegara dengan mentransfer warisan budaya atau sosial kepada generasi berikutnya. Pendidikan adalah proses pembelajaran, menurut UU Sisdiknas RI No. 20 Tahun 2003, agar peserta didik dapat tumbuh secara positif dan membangun jiwa keagamaan, kecerdasan, pengendalian tata krama, akhlak mulia, dan keterampilan diri.

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) Menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan proses jangka lama untuk memperoleh pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum melalui proses panjang yang menggunakan jalur yang pasti dan teratur. Menurut Azyumardi Azra, dari sudut pandang lain, tingkat pendidikan mengacu pada aktivitas seseorang dalam mengembangkan keterampilan, sikap, dan pola perilaku baik untuk masa kini maupun masa depan, baik secara terorganisir maupun tidak terorganisir.

Menurut Sedarmayanti (2001: 32), pendidikan mempersiapkan seseorang untuk memiliki pengetahuan, mengenal, dan membangun keterampilan berpikir yang sistematis agar mampu mengatasi kesulitan yang akan dihadapi dalam kehidupan di masa depan.

### **Masa Kerja**

Masa kerja adalah waktu seorang pegawai bekerja untuk organisasi. Menurut Sujiono N (2000:201), masa kerja adalah waktu selama seorang pegawai memberikan tenaganya kepada perusahaan. Winardi (dalam Sulistyono, 2001: 87) mencantumkan bahwa senioritas ialah lamanya masa kerja seorang pegawai bila ditentukan dalam suatu yang berhubungan dengan pekerjaan, sedangkan senioritas adalah lamanya masa kerja seseorang pada suatu perusahaan tertentu.

Menurut Melati (2013:7), masa kerja adalah waktu yang dimulai dari pekerjaan awal yang pertama sampai pekerjaan selesai. Tekanan fisik (beban kerja) pada saat tertentu dapat menyebabkan aktivitas otot, gejala yang terlihat juga berupa peningkatan tekanan yang terakumulasi dalam jangka waktu yang lebih lama setiap harinya.

### **Lingkungan Kerja**

Dalam buku sedarmayanti Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja menyatakan bahwa lingkungan tempat kita bekerja mencakup semua peralatan dan bahan yang kita gunakan. lingkungan, tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu ataupun kolektif. Lingkungan yang bersih akan menghasilkan rasa yang menyenangkan, dan perasaan yang menyenangkan ini dapat mempengaruhi seberapa baik tugas yang diberikan diselesaikan.

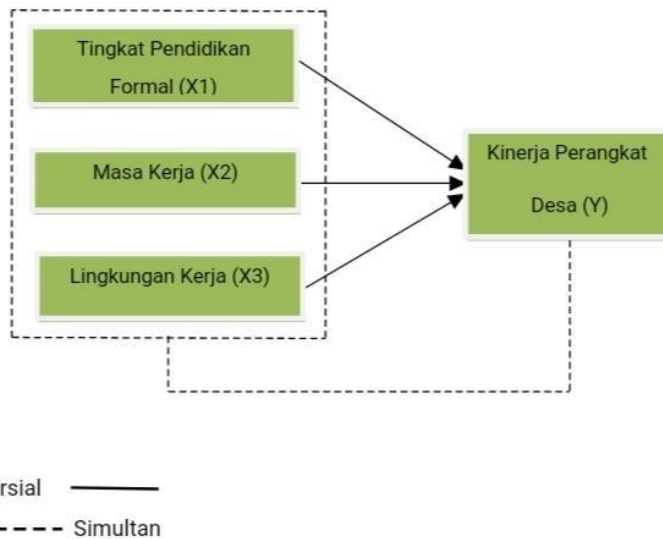
### **Kinerja Perangkat Desa**

Menurut Mangkunegara (2000: 67), "Kinerja ialah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh individu pegawai dalam pelaksanaan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya".

Menurut Hasibuan dalam Sutiadi (2003:6), prestasi adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu di atas kompetensi dasar, pengalaman, integritas, dan

waktu. Atau dengan kata lain, kinerja adalah hasil akhir dari usaha yang dilakukan oleh pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

## MODEL KONSEPTUAL



## HIPOTESIS

- a. Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa

Ho1: Tidak terdapat pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan Formal terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ha1: Terdapat Pengaruh antar variabel Tingkat Pendidikan Formal terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa

- b. Pengaruh Variabel Masa Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ho2: Tidak Terdapat Pengaruh antar Variabel Masa Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ha2: Terdapat Pengaruh antar Variabel Masa Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

- c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ho3: Tidak Terdapat Pengaruh Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel kinerja Perangkat desa.

Ha3: Terdapat Pengaruh Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel kinerja Perangkat desa.

- d. Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

H04: Tidak Terdapat Pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel kinerja Perangkat Desa.

Ha4: Terdapat Pengaruh antara variabel Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Variabel kinerja Perangkat Desa.

#### **METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah Kuantitatif deskriptif yang berarti memberikan penjelasan tentang pengaruh tingkat pendidikan formal, masa kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal.

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No.	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Tingkat Pendidikan Formal (X1) Tirtarahardja Umar(2005).	Jenjang pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi	1. Jenjang Pendidikan Terakhir 2. Kesesuaian pendidikan & Pekerjaan. 3. Kompetensi	Likert
2.	Masa Kerja (X2) Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 2013	Lamanya seseorang bekerja di kantor desa dan periode lamanya seseorang menduduki jabatan diposisi sekarang.	1. Lama Bekerja a) Lamanya Waktu bekerja di Kantor Desa b) Lamanya waktu bekerja Pada Posisi/jabatan Pekerjaan Saat ini.	Likert

3.	Lingkungan Kerja (X3). Sedarmayanti, (2001).	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan	1. Pelayanan Pegawai 2. Kondisi Kerja 3. Hubungan Pegawai	Likert
----	---	--	---	--------

**Tabel 2**  
**Populasi dan Sampel**

**Perangkat Desa Wilayah Kecamatan Muara Bengal**

No.	Desa Di Wilayah kecamatan Muara Bengal	Jumlah Perangkat Desa
1	Desa Muara Bengal Ulu	7 Orang
2	Desa Muara Bengal Ilir	6 Orang
3	Desa Benua Baru	6 Orang
4	Desa Batu Balai	6 Orang
5	Desa Ngayau	8 Orang
6	Desa Senambah	6 Orang
7	Desa Mulupan	6 Orang
	<b>Total</b>	<b>45 Orang</b>

(Sumber : Data Monografi Kecamatan Muara Bengal tahun 2022)

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015: 124), Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel yang mengambil sampel dari seluruh populasi. Ketika studi berusaha untuk menggeneralisasi dengan kesalahan yang sangat kecil



atau ketika ukuran populasi cukup kecil maka hal ini dilakukan. sampel jenuh juga mengacu pada sensus yang mencakup pertanyaan untuk setiap orang dalam populasi.. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode sampling jenuh karena populasinya sedikit, maka akan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel sebanyak 45 orang

## HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

**Tabel 3**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Hasil Uji Reliabilitas**

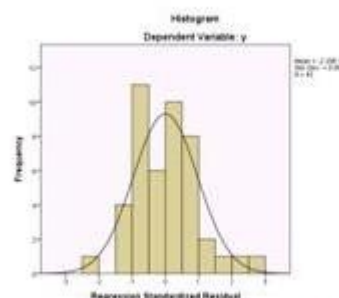
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Tingkat Pendidikan Formal	0.660	5
Masa Kerja	0.626	6
Lingkungan Kerja	0.753	8
Kinerja Perangkat Desa	0.909	14

(Sumber: Data primer yang diolah 2022)

diketahui bahwa pernyataan tentang variasi tingkat pendidikan formal, masa kerja, lingkungan kerja, dan kinerja perangkat desa memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Untuk memastikan validitas dari setiap kesimpulan yang ditarik tentang pengaruh variabel Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja, Lingkungan Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Muara Bengkal dalam penelitian ini reliabel.

**Gambar 1**  
**Uji Normalitas**

**Kurva Histogram**



(Sumber: Output SPSS, Data diolah 2022)

Berdasarkan hasil uji normalitas Kurva histogram pada Gambar 1 menghasilkan bentuk kurva yang menggunung maka bisa dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

**Hasil Uji Multikolinearitas**

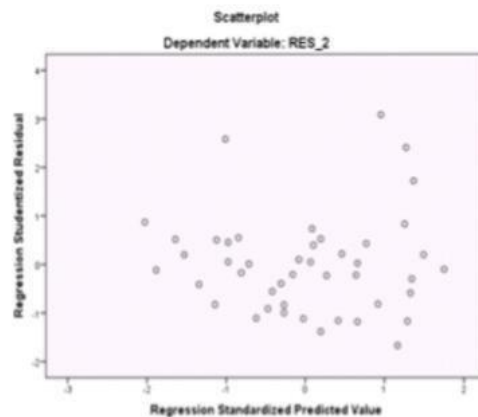
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.799	9.627		1.433	.159		
Tingkat Pendidikan Formal	.218	.393	.083	.555	.582	.694	1.441
Masa Kerja	1.570	.451	.559	3.484	.001	.599	1.669
Lingkungan Kerja	.032	.328	.017	.097	.923	.485	2.063

(Sumber: Data diolah 2022)

Hasil tabel diatas perhitungan nilai *Variance inflation factor (VIF)* menunjukkan bahwa nilai VIF Tingkat Pendidikan Formal adalah 1.441, nilai VIF Masa Kerja adalah 1.669 dan nilai VIF Lingkungan Kerja adalah 2.063. ini menunjukkan tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai Tolerance masing-masing variabel yaitu Tingkat Pendidikan Formal sebesar 0.694, Masa Kerja sebesar 0.599 dan Lingkungan Kerja sebesar 0.485. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.1. Menurut nilai Tolerance tidak terjadi Multikolinearitas dalam regresi. Sesuai dengan pernyataan Imam Ghazali (2012: 105), bahwa nilai cut off yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinearitas adalah jika nilai VIF <10 atau nilai tolerance >0.1.

## Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas



(Sumber: Output SPSS, Data diolah 2022)

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja perangkat desa berdasarkan variabel independent Tingkat pendidikan Formal, Masa Kerja dan Lingkungan kerja.

## Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

### Hasil uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.721	9.479		2.819	.007
	Tingkat Pendidikan Formal(X1)	.214	.254	.122	.844	.403
	Masa Kerja(X2)	.371	.327	.181	1.136	.263
	Lingkungan Kerja(X3)	.535	.233	.374	2.293	.027

a. Dependent Variable: Kinerja perangkat Desa

(Sumber : Output SPSS, Data diolah 2022)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26.721 + 0.214X_1 + 0.371 X_2 + 0.535 X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas secara parsial menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa:

- 1.) Nilai Konstanta adalah 26.721, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja dan Lingkungan kerja ( nilai  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  adalah 0 ) maka kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal ada sebesar 26.721 satuan.
- 2.) Nilai Koefisien regresi Tingkat Pendidikan Formal adalah 0.214, artinya jika variabel Tingkat Pendidikan Formal ( $X_1$ ) dengan asumsi variabel Masa kerja ( $X_2$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal meningkat sebesar 0.214. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan Formal berkontribusi positif bagi kinerja perangkat desa.
- 3.) Nilai koefisien regresi Masa kerja adalah 0.371 artinya jika variabel masa kerja ( $X_2$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel Tingkat Pendidikan Formal ( $X_1$ ) dan

konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal meningkat sebesar 0.371 hal tersebut menunjukkan bahwa Masa kerja berkontribusi positif bagi kinerja perangkat desa.

4.) Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja adalah 0.535 artinya jika variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) meningkat 1% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal meningkat sebesar 0.535. hal tersebut menunjukkan bahwa Masa kerja berkontribusi positif bagi kinerja perangkat desa.

**Tabel 6**  
**Analisis Koefisien Determinasi**

**Hasil Analisis koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.519 <sup>a</sup>	.269	.215	2.751

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja

(Sumber : Output SPSS, Diolah 2022)

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) Tujuannya adalah untuk melihat seberapa baik kekuatan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari tabel *R-squared adjusted R-squared* diperoleh nilai *adjusted R-squared* sebesar 0,215. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 21,5% variabel kinerja aparatur desa dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan formal, masa kerja dan lingkungan kerja, sedangkan selisih sebesar 78,5% (100% - 21,5%) dapat dijelaskan oleh variabel lain yaitu tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 7**

## Uji F (Simultan)

### Hasil Uji F Hitung (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.107	3	38.036	5.027	.005 <sup>b</sup>
	Residual	310.204	41	7.566		
	Total	424.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja perangkat Desa

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan Formal, Masa Kerja

(Sumber : Output SPSS, Data diolah 2022)

Dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) adalah ( 0.005) dapat dilihat bahwa perbandingan nilai sig  $< \alpha$  ( $0,005 < \alpha, 0,05$ ). Karena sig  $< \alpha$  mempunyai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya, ketiga variabel independen yaitu Tingkat Pendidikan Formal ( $X_1$ ), Masa Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal.

**Tabel 8**  
**Uji T (Parsial)**

### Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.721	9.479		2.819	.007
	Tingkat Pendidikan Formal	.214	.254	.122	.844	.403
	Masa Kerja	.371	.327	.181	1.136	.263
	Lingkungan Kerja	.535	.233	.374	2.293	.027

a. Dependent Variable: Kinerja perangkat Desa

(Sumber : Output SPSS, Data diolah 2022).

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ho<sub>1</sub>: Tidak terdapat pengaruh Positif Signifikan antara variabel Tingkat Pendidikan Formal terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ha<sub>1</sub>: Terdapat Pengaruh Positif Signifikan antar variabel Tingkat Pendidikan Formal terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan sig dengan taraf signifikansi; sig  $\alpha = 0.403 > 0,05$ . Karena sig  $> \alpha$ , dan  $T_{tabel} > T_{hitung}$ , yaitu  $= 2.020 > 0.844$  maka dapat disimpulkan bahwa Ha<sub>1</sub> di Tolak dan Ho<sub>1</sub> di terima, artinya koefisien regresi pada variabel Tingkat Pendidikan Formal secara Parsial (individu) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Muara Bengkal.

2. Pengaruh Variabel Masa Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ho<sub>2</sub>: Tidak Terdapat Pengaruh Positif Signifikan antar Variabel Masa Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ha<sub>2</sub>: Terdapat Pengaruh Positif Signifikan antar Variabel Masa Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan sig dengan taraf signifikansi; sig  $\alpha = 0,263 > 0,05$ . Karena sig  $> \alpha$ , dan  $T_{tabel} > T_{hitung}$ , yaitu  $= 2.020 > 1.136$  maka dapat disimpulkan bahwa Ha<sub>2</sub> di Tolak dan Ho<sub>2</sub> di terima, artinya koefisien regresi pada variabel Masa Kerja secara Parsial (individu) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Muara Bengkal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Variabel Kinerja Perangkat Desa.

Ho<sub>3</sub>: Tidak Terdapat Pengaruh positif signifikan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel kinerja Perangkat desa.

Ha<sub>3</sub>: Terdapat Pengaruh positif signifikan Antar Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Variabel kinerja Perangkat desa.

Dari hasil yang diperoleh dari perbandingan sig dengan taraf signifikansi;  $\text{sig } \alpha = 0,027 < 0,05$ . Karena  $\text{sig} > \alpha$ , dan  $T_{\text{tabel}} < T_{\text{hitung}}$ , yaitu  $0,027 < 2.020$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  Diterima dan  $H_{o1}$  di tolak, artinya koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja secara Parsial (individu) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di wilayah Kecamatan Muara Bengkal.

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas dapat diketahui bahwa :

1. Uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan formal Berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja aparatur desa di Kecamatan Muara Bengkal. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh imam ariono (2017) yang berjudul “Analisa pengaruh tingkat pendidikan formal, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan kaliwiro wonosobo” dan hasil pada penelitian tersebut berpengaruh positif signifikan.
2. Masa Kerja kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perangkat desa di Kecamatan Muara Bengkal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nur Sayekti yang berjudul ”Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Litbang Provinsi Ponorogo”. Dan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berpengaruh, namun tidak signifikan
3. Lingkungan Kerja Kinerja perangkat desa di Kecamatan Muara Bengkal positif secara signifikan. Studi ini sejalan dengan karya sebelumnya oleh Nurul Ismadani (2015) yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan formal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Gunung Bahagia Kecamatan Balikpapan Selatan Menurut temuan penelitian, suasana kerja di tempat kerja di Desa Gunung Bahagia secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.



## KESIMPULAN

Dari hasil Pembahasan dan penelitian bisa ditarik sebuah kesimpulan mengenai pengaruh tingkat pendidikan formal, masa kerja dan lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan Formal yang diukur melalui indikator jenjang pendidikan terakhir, kesesuaian pendidikan dan pekerjaan dan kompetensi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal.
2. Masa kerja yang diukur dengan menggunakan indikator lamanya waktu bekerja dikantor desa dan lamanya bekerja pada posisi sekarang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa di wilayah kecamatan muara bengkal.
3. Lingkungan kerja yang ditentukan oleh indikator beban kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama secara signifikan meningkatkan kinerja perangkat desa di Kecamatan Muara Bengkal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan kerja*. Bandung: Pioner jaya.
- Ariono, I. (2017). *analisa pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa di kecamatan Kaliwiro Wonosobo*. Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 4(3), 254-267.
- Byars and Rue, 2000. *Human Resource Management : A Practical Approach*. Harcourt Brace, new York.
- Byars and Rue, (1997). *Human Resource Management. 5<sup>th</sup> Edition Chicago :McGrw- Hill Companies, Inc.*
- Depdiknas. 2003. *Undang - Undang RI No. 20 Tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis multivariate Dengan Program SPSS*.
- Gines, Faustino Crdoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

- Guspul, A., & Solehatun, S. (2017). *Tingkat Pendidikan, Masa kerja, Motivasi Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo*. Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ, 4(1), 74-89.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Ismadani, N. (2015). *Pengaruh tingkat pendidikan formal dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Bahagia Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan*. Jurnal FISIP Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Kemdikbud. (2013). *Permendikbud No. 54 Tentang Standar Kompetensi Lulusan pendidikan Dsar dan Menengah*. Jakarta : kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Kemdikbud. (2003). *Permendikbud no. 64 Tentang Standar Isi Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Moh. As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty, 2006.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurqolis, W. S. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Wilayah Kecamatan Jatinom*. (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE: YKPN.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarahardja Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Wardono, M. N. S. (2012). *Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri*. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, 1(2), 115-124.