

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PELAYANAN KEPALA URUSAN

Fatimah\*<sup>1</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>2</sup>, Andi Ririn Oktaviani<sup>3</sup>

Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar<sup>1,2,3</sup>

e-mail: <sup>1</sup>[fatimahyasin77@gmail.com](mailto:fatimahyasin77@gmail.com), <sup>2</sup>[sylvia.sjarlis2013@gmail.com](mailto:sylvia.sjarlis2013@gmail.com),  
<sup>3</sup>[ririn@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:ririn@stienobel-indonesia.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pelayanan Kepala Urusan di Desa Se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di 14 Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Waktu penelitian dilakukan mulai Februari 2021. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 124 orang diantaranya 14 orang kepala desa, 14 orang sekretaris desa dan 100 orang dari unsur BPD (Badan Permusyawaratan Desa). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 orang atau 55% dari populasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur (2) Pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur (3) Tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur (4) Variabel pengalaman kerja paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

**Kata kunci:** Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pelayanan

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of the level of education, training and work experience on the service performance of the Head of Affairs in Se Village, Malili District, and East Luwu Regency.*

*This research approach uses quantitative research. The research was conducted in 14 villages in Malili District, East Luwu Regency. When the research was conducted starting February 2021. The population in this study was as many as 124 people including 14 village heads, 14 village secretaries and 100 people from the BPD (Village Consultative Body) element. The sample in this study were 70 people or 55% of the population.*

*The results of this study indicate that (1) the level of education does not have a significant effect on the service performance of the Head of Affairs in villages in Malili District, East Luwu Regency (2) Training and work experience have a partial effect on the service performance of Heads of Affairs in Villages in Malili District, East Luwu Regency (3) The level of education, training, and work experience have a simultaneous effect on the service performance of the Heads of Affairs in villages in Malili District, Luwu Timur Regency (4) The work experience variable has the most significant effect on the service performance of the Head of Affairs in Villages in Malili District, Luwu Timur Regency.*

**Keywords:** Education Level, Training, Work Experience, Service Performance

### PENDAHULUAN

Pelayanan publik utamanya merupakan tanggung jawab dan tugas Pemerintah,

baik Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Desa. Pelaksanaan pelayanan publik merupakan bagian dari fungsi pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan masyarakatnya. Terpenuhinya kebutuhan masyarakat baik secara kualitas maupun kuantitas merupakan standar mutu pelayanan yang baik yaitu efisien, efektif dan akuntabel.

Kualitas pelayanan publik di Indonesia saat ini masih jauh dari keadaan efektivitas, efisiensi serta akuntabel, walaupun harus diakui bahwa pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah terus mengalami pembaharuan baik dari sudut paradigma, format pelayanan maupun regulasinya, seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat dan perubahan di dalam pemerintahan itu sendiri. Meskipun demikian pembaharuan tersebut belumlah memuaskan, bahkan masyarakat masih sering diposisikan sebagai pihak yang tidak berdaya dan terpinggirkan dalam kerangka pelayanan. Melihat pentingnya peranan aparat pemerintah, lancar tidaknya pembangunan di negara ini ditentukan oleh aparat pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

Dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 disebut Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan/atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan hasil pra riset di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur, diperoleh data jumlah Desa di Kecamatan Malili sebanyak 14 Desa, yaitu Desa Lakawali Pantai, Lakawali, Tarabbi, Atue, Manurung, Ussu, Puncak Indak, Balantang, Baruga, Wewangriu, Laskap, Pongkeru, Pasi-Pasi, dan Desa Harapan. Jumlah Kepala Urusan (KAUR) yang ada di 14 Desa se Kecamatan Malili berjumlah 39 orang. Terdapat 3 Kepala Urusan yang ada di Desa, antara lain Kepala Urusan Umum sebanyak 14 orang, Kepala Urusan Perencanaan sebanyak 12 orang, dan Kepala Urusan Keuangan sebanyak 13 orang. Tingkat pendidikan masing-masing Kepala Urusan tersebut berbeda-beda, untuk S1 sebanyak 13 orang, D3 sebanyak 1 orang, dan sisanya sebanyak 25 orang SMA atau sederajat.

Kepala Urusan (KAUR) Umum memiliki tugas pokok melaksanakan administrasi umum, tata usaha dan kearsipan, pengelolaan inventaris kekayaan Desa serta mempersiapkan bahan rapat dan laporan, Kepala Urusan (KAUR) Keuangan memiliki tugas pokok melaksanakan pengelolaan sumber pendapatan Desa, pengelolaan administrasi keuangan Desa dan mempersiapkan bahan penyusunan APBDes, dan Kepala Urusan (KAUR) Perencanaan memiliki tugas pokok melaksanakan pengelolaan administrasi kependudukan, administrasi pertanahan, pembinaan, ketentraman dan ketertiban masyarakat Desa, mempersiapkan bahan perumusan kebijakan penataan, kebijakan dalam penyusunan produk hukum Desa.

Melihat struktur organisasi yang ada di desa, dengan keberadaan Kepala Urusan yang mempunyai tugas dan fungsi tersebut di atas, seharusnya segala sesuatu yang menyangkut pelayanan terhadap masyarakat haruslah sudah dapat terpenuhi, namun pada kenyataannya, beberapa kondisi belum terpenuhi dan berdampak pada hasil kinerja pelayanan yang kurang memuaskan. Kurang responnya Kepala Urusan (KAUR) dalam menanggapi keluhan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan, misalnya ada keluhan masyarakat tentang kesalahan penulisan nama pada pembuatan KTP ataupun

Kartu Keluarga (KK), Kepala Urusan terkadang justru menyalahkan masyarakat.

Kondisi lain yang sering dijumpai seperti Kepala Urusan (KAUR) sebahagian tidak/belum berada di kantor Desa pada saat jam kerja, sehingga menyulitkan masyarakat yang membutuhkan pelayanan, demikian halnya dari segi administrasi, Kepala Urusan (KAUR) sebahagian tidak melakukan pencatatan dan pengarsipan data atau hasil pelayanan pada buku administrasi Desa (Buku administrasi desa banyak yang kosong), tidak transparannya jasa pelayanan (tidak adanya daftar jasa pelayanan yang di pampang), Kepala Urusan (KAUR) kurang atau tidak memahami cara pengisian buku Administrasi Desa (banyak buku adminstrasi Desa tidak terisi), dan bahkan Kepala Urusan (KAUR) masih banyak yang kurang memahami tugas pokok dan fungsi sebagai Kepala Urusan (KAUR).

Kondisi tersebut di atas, adalah kondisi yang tidak dapat dipungkiri sering terjadi disetiap organisasi. Terkhusus di desa, yang bersentuhan langsung dengan masyarakat, dirasakan langsung oleh masyarakat dan tentunya dinilai langsung oleh masyarakat, menjadikan kemampuan dan kapasitas seorang kepala urusan dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi sangat penting. Peran Kabupaten juga sangat penting, melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, telah melakukan beberapa pelatihan dalam bentuk peningkatan kapasitas bagi aparat desa. Kegiatan ini dilakukan setiap tahun, dengan tujuan agar aparatur pemerintah desa mempunyai kemampuan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya di Desa.

Selain beberapa masalah yang sudah disebutkan di atas, masih banyak fenomena yang sering terjadi, bahwa kinerja aparat pemerintah desa yang sering mendapat sorotan tajam dari masyarakat. Faktor yang mungkin menjadi penyebab, salah satunya dapat dilihat dari rendahnya kemampuan serta keahlian dari aparat pemerintah desa dalam memberikan pelayanan. Pelayanan yang berkualitas seringkali mengalami kendala untuk dapat dicapai karena aparat pemerintah desa kurang memahami bagaimana cara memberikan pelayanan yang baik. Beberapa hal yang sering dijumpai misalnya pelayanan dalam pembuatan surat menyurat, terkadang mendapat sorotan dan keluhan dari warga desa yang hendak mengurus surat-surat keterangan di kantor desa, tetapi tidak bisa dilayani karena seringkali tidak ada perangkat desa yang hadir, sehingga warga harus menunggu. Masalah lain adalah aparatur desa masih ada yang belum terampil dalam mengoperasikan komputer sehingga waktu penyelesaiannya layanan tidak menentu.

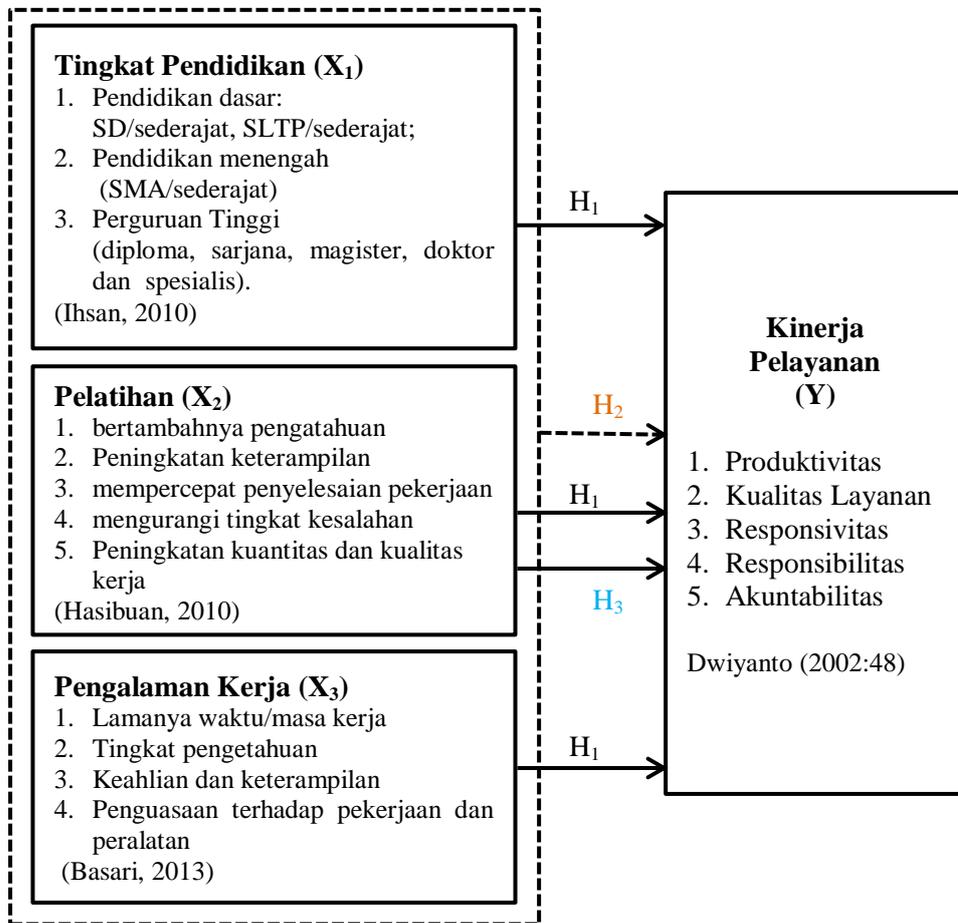
Penelitian lain dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelayanan pernah dilakukan oleh Sasha Murina dan Rahmawaty (2017), penelitian tersebut mengangkat topic “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa”. penelitian dilakukan pada Kecamatan Banda Raya Kota Banda Aceh. Peneltian ini hampir sama dengan penelitian yang kami lakukan, perbedaannya terletak pada objek yang diteliti.

Penelitian lain yang juga sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Nor (2015), dengan topic “Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelaksanaan Administrasi Desa dan Pelayanan Masyarakat di Kampung Long Iram Seberang Kecamatan Long Iram Kabupaten Kutai Barat”. Persamaan dengan penelitian ini adalah jenis data yang digunakan adalah kualitatif, namun berbeda pada teknik pengumpulan data. Penelitian ini dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi,

wawancara mendalam, dan teknik dokumentasi.

Berdasarkan pada penjabaran di atas dan adanya perbedaan lingkup penelitian yang peneliti lakukan sekarang dengan penelitian terdahulu, serta masalah-masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dianggap penting untuk dilakukan penelitian dengan objek penelitian yang lebih luas, yaitu para Kepala Urusan se Kecamatan. Dengan demikian, peneliti mengangkat topik pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar: 1 Kerangka Konseptual**

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

- H<sub>1</sub> = Tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa.
- H<sub>2</sub> = Tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa.

H<sub>3</sub> = Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dan setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan demikian penelitian ini menghubungkan pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pelayanan kepala urusan. Tempat penelitian berada di 14 Desa se Kecamatan Malili Kab. Luwu Timur, sasaran penelitian adalah para Kepala Urusan (KAUR) yang ada di desa. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2021 sampai dengan Maret 2020, dengan sampel sebanyak 70 orang, terdiri dari 14 orang kepala desa, 14 sekretaris desa, dan 42 orang dari unsur BPD.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan Uji Asumsi Klasik, dan Uji koefisien determinasi untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (Independent) terhadap variabel terikat (Dependent).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL PENELITIAN**

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS for Windows versi 25. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,041	3,103		0,980	0,331
	Tingkat Pendidikan (X1)	0,088	0,194	0,048	0,451	0,654
	Pelatihan (X2)	0,340	0,121	0,336	2,811	0,006
	Pengalaman Kerja (X3)	0,419	0,146	0,327	2,861	0,006

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil analisis data, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.041 + 0,088X_1 + 0,340X_2 + 0,419X_3 + e$$

persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan variabel independent dan variabel

dependent secara parsial, dan dapat disimpulkan bahwa nilai *constant* adalah 0,341, artinya jika terdapat perubahan variabel independent ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  adalah 0) maka variabel dependen (Y) atau kinerja pelayanan kepala urusan sebesar 3.041 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) adalah 0,088, artinya jika variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel  $X_2$ ,  $X_3$ , dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pelayanan (Y) meningkat sebesar 0,088. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) berkontribusi positif terhadap kinerja pelayanan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel pelatihan ( $X_2$ ) adalah 0,340, artinya jika variabel pelatihan ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel  $X_1$ ,  $X_3$ , dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pelayanan (Y) meningkat sebesar 0,340. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) berkontribusi positif terhadap kinerja pelayanan (Y).

Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) adalah 0,419, artinya jika variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan *constant* (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pelayanan (Y) meningkat sebesar 0,419. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) berkontribusi positif terhadap kinerja pelayanan (Y).

### **Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t)**

Hasil uji t (parsial) dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil perhitungan kemudian dibandingkan dengan t tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig < 0,05 maka hipotesis diterima, atau variabel X berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Sebelum melakukan pengujian hipotesis secara parsial, terlebih dahulu ditentukan nilai t tabel dengan rumus  $t_{tabel} = (\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 70-3-1) = (0,025; 66) = 1.996$ . Nilai t tabel adalah 1.996. Dengan melihat kolom t dan sig pada tabel 5.1 di atas maka hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai sig variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,654 > 0,05, nilai t hitung 0,451 < t tabel 1,996, nilai sig variabel tingkat pelatihan ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,006 < 0,05 dengan nilai t hitung 2,811 > t tabel 1,996, dan Nilai sig variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 0,006 < 0,05, nilai t hitung 2,861 > t tabel 1,996.

Dari perhitungan di atas, disimpulkan bahwa tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pelayanan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

Dengan melihat hasil perhitungan pada tabel 5.14 di atas untuk variabel pelatihan ( $X_2$ ) nilai sig didapat sebesar 0,006 < 0,05, dan nilai t hitung 2,811 > t tabel 1,996. Dengan demikian hipotesis ketiga (H3) diterima, yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

### **Pengujian hipotesis secara simultan (Uji F)**

Hasil uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara

bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$  maka hipotesis variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil Uji F disajikan dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 2**  
Haji Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,898	3	68,633	11,860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	381,945	66	5,787		
	Total	587,843	69			
a. Dependent Variable: TotalY						
b. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2						

Sumber : Data Primer, 2021

Sebelum melakuka pengujian, terlebih dahulu dicari nilai F tabel dengan rumus  $F_{tabel} = f(k;n-k) = (3;70-3) = (3;67) = 2,74$ . Berdasarkan hasil perhitungan diketahui nilai F hitung sebesar 11,860, sehingga disimpulkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel atau  $11,860 > 2,74$ , dengan tingkat signifikan sig  $0,000 < 0,05$ , maka hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

**Koefisien Determinasi**

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui variabel X yang paling berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 16  
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.592 <sup>a</sup>	0,350	0,321	2,406	1,919
a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX1, TotalX2					
b. Dependent Variable: TotalY					

Sumber : Data Primer, 2021

Koefisien determinasi (Kd) berkisar antara nol sampai dengan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ) dimana jika Kd mendkati nol (0) berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) lemah, dan jika koefisien determinasi mendekati satu (1) berarti pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) kuat.

Pada tabel 5.16 di atas, nilai adjusted R square adalah 0,321, ini artinya 32,1%

variabel kinerja pelayanan kepala urusan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas (tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja), sedangkan 67,9 % sisanya dijelaskan oleh sebab lain diluar model penelitian ini.

Nilai R square sebesar 0,350 atau  $0 < 0,350 < 1$  atau mendekati nol (0), sehingga disimpulkan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.

## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terlihat bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sebagian berpengaruh secara parsial dan sebagian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Dibuktikan dengan nilai sig dan t hitung dari masing-masing variabel. Pengujian hipotesis secara parsial menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan, sementara variabel pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsil. Penjelasan masing-masing variabel digambarkan sebagai berikut:

Variabel tingkat pendidikan (X1) nilai sig adalah sebesar  $0,654 > 0,05$ , nilai t hitung  $0,451 < t$  tabel 1,996, ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Tidak signifikannya variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja pelayanan dapat disebabkan beberapa hal diantaranya sampel yang relative sedikit dan indikator-indikator yang digunakan masih minim. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihono Setyawan tahun 2016, yang menyimpulkan bahwa faktor pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak masing-masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Desa se Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Variabel pelatihan (X2) nilai sig adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,811 > t$  tabel 1,996, ini mengindikasikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusup, Nurmalaysiah, dan Syahrani tahun 2018, yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan Paju Empat Kabupaten Barito Timur. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu tersebut adalah (1) ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintah desa se Kecamatan Paju Empat Kabupaten Barito Timur.

Untuk variabel pengalaman kerja (X3) nilai sig adalah sebesar  $0,006 < 0,05$ , dan nilai t hitung  $2,861 > t$  tabel 1,996. ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprihono Setyawan tahun 2016, yang menyimpulkan bahwa faktor pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak masing-masing-masing berpengaruh positif terhadap kinerja perangkat Desa se Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji F (simultan), diketahui bahwa nilai F hitung untuk variabel X sebesar 11,860 dan F tabel sebesar 2,74, sehingga F hitung  $> F$  tabel atau  $11,860 > 2,74$ , dengan tingkat signifikan sig  $0,000 < 0,05$ , maka

disimpulkan hipotesis kedua (H2) diterima, yaitu tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan (KAUR) di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Suprihono Setyawan tahun 2016 terkait pengaruh faktor pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa Se Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t (parsial) terhadap variabel pelatihan (X2), didapat nilai sig adalah sebesar  $0,006 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,811 > t$  tabel 1,996, ini membuktikan bahwa variabel pelatihan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur, sehingga diharap kepada para Kepala Desa sebagai pimpinan langsung dari Kepala Urusan untuk senantiasa meningkatkan pelatihan atau peningkatan kapasitas terhadap para Kepala Urusan agar kinerja pelayanan yang diberikan juga akan semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Yusup, Nurmalaysiah, dan Syahrani tahun 2018, yang meneliti pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparatur pemerintah desa di kecamatan Paju Empat Kabupaten Barito Timur. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu tersebut adalah bahwa ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja aparat pemerintah desa se Kecamatan Paju Epat Kabupaten Barito Timur.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.
2. Pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.
3. Tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.
4. Variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.
5. Variabel pengalaman kerja paling berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

## **SARAN**

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Desa  
Berdasarkan hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, dan

pengalaman kerja secara parsial dan simultan mempengaruhi kinerja pelayanan Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur, maka disarankan agar senantiasa mempertahankan atau bahkan lebih meningkatkan kinerja para Kepala Urusan dalam melaksanakan tugas fungsinya di Kantor Desa. Terlebih untuk peningkatan kapasitas melalui pelatihan bagi para kepala urusan agar kiranya selalu dilakukan agar lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para Kepala Urusan itu sendiri yang tentunya akan lebih meningkatkan kinerja pelayanan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini masih banyak terdapat kekurangan, dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan variabel independen tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, sementara masih banyak variabel-variabel lain yang tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pelayanan. Demikian halnya jumlah sampel, diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian agar hasil penelitian lebih memuaskan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(4), 206-213.
- Basari. Indra. 2013. Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya Bandung, Jurnal Ilmiah, 41-57
- Dwiyanto, Agus. 2010. Penilaian Kinerja Organisasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM, Yogyakarta
- Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2010. Dasar-dasar kependidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan Ke-2, PT Raja Grafindo, Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2011. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, Saroni. 2011. Orang miskin bukan orang bodoh. Bahtera Buku. Yogyakarta.
- Muhammad, Nor. 2015. Jurnal Kinerja Aparatur Desa Dalam Pelaksanaan Administrasi Desa Dan Pelayanan Masyarakat Di Kampung Long Iram Seberang Kecamatan Long Iram Kabupaten Kutai Barat
- Murnia Sasha & Rahmawaty. 2017. Jurnal Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kualitas

---

Pelatihan, Dan Pengalaman Kerja Aparatur Desa Terhadap Pemahaman Laporan Keuangan Desa.

Ratulangi, Soegoto. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Monado). Jurnal Embah, 4(4), 322-334

Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.

-----2014. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang desa.

Saban, Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis, Cet 1, Bogor: Ghalia Indonesia.

Subekti, Akhmad & Jauhar, Mohammad. 2012. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Jakarta. Prestasi Pustakarya.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : ALFABETA.

Sugiyono. 2015, 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, Wiratna. 2016. Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Setyawan, Suprihono. 2016. Jurnal Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak.

Suadnyana I Kadek dan Supartha Gede I Wayan. 2018. Jurnal Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Suadnyana I Kadek, Supartha I Wayan Gede. 2018. Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karir Karyawan.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Rajawali Press, Jakarta

Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT RajaGrafiindo Persada, Jakarta

Yusup, dkk. 2018. Jurnal Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kecamatan Paju Epat Kabupaten Barito Timur