

PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARAT DESA

Ahmad Ivan Ishlahi
ivanishlahi@gmail.com
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of leadership pattern, work environment, and education level on the performance of village officers at Desa Pandeman, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Sumenep. While the research was explanatory research with quantitative as the approach. Moreover, the population was all village officers for about 36 people. Furthermore, the data collection technique used complete enumeration. Additionally, the data were primary with questionnaire as its instrument. In addition, the data analysis used multiple linear regression with SPSS 21. For the research result, it concluded that the classical assumption test through normality, multicollinearity, and heteroscedastic test showed all variables were properly used. Meanwhile, the proper test which used Ftest and determination coefficient showed the regression model was properly used. From the hypothesis test, it showed leadership pattern, work environment, and education level partially had a positive and significant effect on performance of village officers at Desa Pandeman, Kecamatan Arjasa, Kabupaten Sumenep.

Keywords: leadership pattern, work environment, education level, performance of village officer

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparat Desa Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Jenis penelitian ini explanatory research dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh aparat desa yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel adalah complete enumeration. Menggunakan data primer dan dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat yang ditentukan. Sedangkan uji kelayakan model menggunakan uji F dan koefisien determinasi menyatakan model regresi pada penelitian layak digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Tingkat Pendidikan secara parrrtial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Kata kunci : pola kepemimpinan, lingkungan kerja, tingkat pendidikan , kinerja aparat desa

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran sangat penting dalam menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan, Karena aspek SDM merupakan hal yang sangat perlu di perhatikan bagi setiap organisasi, sebab SDM merupakan salah satu hal yang paling menentukan keberhasilan organisasi tersebut (Sedarmayanti 2017:3). Menurut Broto dalam Yateno (2020:59) menyebutkan sikap kerja dapat dijadikan indikator oleh sebab itu pengelolaan SDM yang baik sangatlah diperlukan, sebab kunci sukses berdirinya suatu usaha bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting pula dalam suatu perusahaan, bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan mampu menghasilkan output yang maksimal bahkan kalau mungkin yang optimal.

Faktor pola kepemimpinan merupakan faktor yang terpenting. Menurut (Wahyudi 2017:119) yang menyatakan bahwa "kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam upaya menggerakkan, mengarahkan maupun mempengaruhi cara pikir, cara kerja karyawan supaya bisa bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan agar efektif dan efisien mencapai tujuan yang telah ditetapkan "Sikap pemimpin akan menentukan perkembangan tim dalam organisasi/perusahaan serta perkembangan yang akan dicapai dan pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian produktifitas kerja karyawan. Keahlian mengembangkan tim oleh seorang pemimpin merupakan kunci sukses (Yateno 2020:203).

Hasil penelitian Siswanto R.D dan Hamid Dj. (2017) menjelaskan bahwa Pola kepemimpinan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan PT Freeport Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paisal (2015) juga menjelaskan bahwa Pola kepemimpinan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan PT Nindya Karya (perseo) Palembang. Namun hasil penelitian Karjono A. dan M. Widayati DSK (2016) menunjukkan temuan yang berbeda dimana Pola kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kepada tingkat kinerja pegawai Yayasan astir dharma. Artinya masih ditemukan gap teori dalam hubungan antara pola kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor pola kepemimpinan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Sedarmayanti, 2017), lebih lanjut (Sedarmayanti, 2017) mengatakan bahwa "lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dan berisikan fasilitas pendukung pekerjaan dari kelompok tersebut guna mencapai tujuan perusahaan. Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan efisien serta saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi (Sutrisno 2016:118)

Hasil penelitian Rahmawanti N.P, Swasto B. Dan Prasetya A. (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, begitu juga dengan penelitian dari Lestari L. dan Harmon (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia Persero, Namun penelitian dari Nabawi R. (2019) menyimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Dalam hubungannya antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan masih ditemukan kesenjangan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja aparat yaitu faktor tingkat Pendidikan Kasmir (2016:189), Menurut Feni dalam Kosilah & Septian (2020:1139) mengatakan bahwa "Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain.

Berdasarkan penelitian dari Juliana, Hakim L dan Mustariyang N. (2015) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan daerah kabupaten Enrekang, penelitian yang sama juga dilakukan oleh Desak ketut ratna dewi, I wayan suwendra dan Ni Nyoman yulianthini (2016) yang menyampaikan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, Namun penelitian yang lain dari Hendrayani (2020) menyimpulkan Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Dalam kaitannya antara pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan masih ditemukan adanya ketidak samaan atau gap teori penelitian dari beberapa ahli.

Kantor desa Pandeman merupakan salah satu kantor pelayanan masyarakat di Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep, kantor desa ini merupakan pusat pelayanan masyarakat di desa pandeman. Kantor desa pandeman di pimpin oleh seorang kepala desa

yang di bantu oleh berbagai kaur dan aparat desa. Kantor desa melayani berbagai persoalan dan malasah yang berkaitan dengan masyarakat pandemic baik tentang masalah administrasi maupun sampai masalah keluarga yang menimbulkan pertengkaran. Setidaknya setiap 6 tahun sekali terjadi pergantian kepemimpinan dan struktur organisasi di kantor desa tersebut. Hal ini akan menyebabkan perubahan pada pola kepemimpinan, lingkungan kerja yang dihasilkan dan tingkat Pendidikan dari aparat desa tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan sebuah organisasi ditentukan dari bagaimana mereka memperdayakan atau mengelola sumber daya manusia yang sudah tersedia sehingga bisa mencapai tujuan organisasi dengan adanya perubahan dari pola kepemimpinan, lingkungan kerja dan tingkat Pendidikan dari aparat desa yang telah di rekrutnya.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian tentang :“Pengaruh Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat Desa “ (Studi Empiris Pada Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep).

TINJAUAN TEORITIS

Pola Kepemimpinan

Pengertian pendidikan menurut Maimun (2017:213), Amirullah (2015:167), Wahyudi (2017:119) dan Rauch & Behling dalam Ansory & Indrasari, (2018:86) berpendapat yang sama bahwa pola kepemimpinan “cara atau bentuk seseorang memimpin sebuah organisasi dengan ciri khasnya sendiri yang berbeda dan tidak dimiliki oleh pemimpin lainnya. Adapun faktor faktor yang mempengaruhi pola kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu dkk (2017) yaitu: 1) kepercayaan dan keyakinan akan kebenaran, 2) penghargaan atas penyelesaian tugas, 3) solidaritas dan kebanggaan organisasi, 4) pendidikan dan Latihan, 5) kesejahteraan dan rekreasi. Berdasarkan pendapat dari Martoyo S. (2015:497) bahwa indikator dari pola kepemimpinan ada terdiri dari 6 idikator yang terdiri dari: 1) Kemampuan analisis dan pengambilan keputusan, 2) kemampuan motivasi dan keterampilan, 3) kemampuan komunikasi dan mendengarkan, 4) kemampuan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, 5) kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang, 6) Tanggungjawab

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan kerja menurut Sutrisno (2016:118), Sedarmayanti, (2017) dan Afandi (2018:108) berpendapat serupa “bahwa lingkungan kerja adalah semua yang berada disekitar yang berpotensi mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan misalkan tetesan air *air conditioner* (AC),penerangan yang tidak sesuai.” Adapun faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Lasmi,et al. 2015) anantara lain; 1) Kebersihan selain kebersihan Gedung. 2) Luas untuk satu orang minimal memiliki luas ruangan yang sesuai kebutuhan 3) Suhu udara umumnya sekitas 25 derajat Celsius. 4) Fertilasi udara 5) Penerangan yang sesuai dengan kebutuhan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah: 1)Pencahayaann , 2) Warna, 3)Udara ,4) Suara .

Tingkat Pendidikan

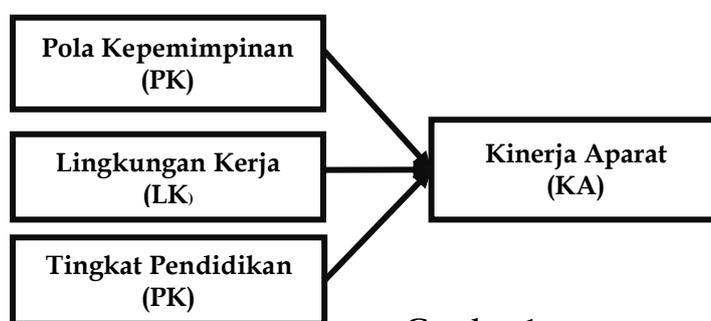
Pengertian tingkat Pendidikan menurut Lestari dalam (Wirawan, E. 2016:3), Feni dalam Kosilah dan Septian (2020:1139) dan Rahmat Hidayat dan Abdilla (2019:23) barpendapat sama bahwa “Pendidikan merupakan usaha sadar untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam rangka mengembangka potensi yang ada pada diri manusia yang di berikan oleh seorang pendidik/guru kepada peserta didik agar mencapai tingkat kedewasaanserta mencapai tujuan dan cita cita dari peserta didik tersebut. Selain itu Faktor yang dapat mempengaruhi pendidikan menurut Fahroli, F. (2019) adalah sebagai berikut; 1) Tujuan Pendidikan. 2) Faktor Pendidik. 3) Faktor Anak Didik 4) Faktor Isi/Materi Pendidikan. 5)

Faktor Alat Ddik. 6) Faktor Lingkungan. Indikator tingkat pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan, E. (2016:3) yaitu: Pendidikan Formal dan Pendidikan Informal

Kinerja Karyawan

Beberapa ahli yang menyampaikan pendapat yang sama mengenai kinerja karyawan diantaranya: Busro (2018:89), Wibowo (2016:2) dan Kasmir, (2016:182) Mengatakan bahwa” Kinerja merupakan suatu hasil kerja dari pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum”. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Ansory & Indrasari, (2018:210), antara lain : 1) Kemampuan. 2) Motivasi. 3) Dukungan yang diterima. 4) Keberadaan pekerjaan yang dilakukan. 5) Hubungan dengan organisasi. Indikator kinerja yang akan di jelaskan lebih rinci (Busro, 2018:99), sebagai berikut : 1) Kuantitas hasil kerja , 2) Kualitas kinerja 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas ,4) Disiplin kerja, 5)Inisiatif, 6) Kejujuran dan 7) Mudah bersosialisasi.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1
Konseptual Penelitian

Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:99) Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah karena masih bersifat sementara, dengan hal ini maka perlu dibuktikan kebenarannya dengan data empiric yang terkumpul. Dengan menguji hipotesis dan menegaskan perkiraan hubungan, diharapkan bahwa solusi dapat ditemukan untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian di atas maka, pengembangan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut;

Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparat

Faktor kepemimpinan memainkan peranan penting dalam keseluruhan upaya meningkatkan kinerja, baik pada tingkat individu atau organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang pada umumnya bersifat teknis akan tetapi dari kelompok dan manajerial juga (Yateno 2020:203).

Berdasarkan hasil penelitian Siswanto R.D dan Hamid Dj. (2017) menjelaskan bahwa Pola kepemimpinan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan PT Freeport Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paisal (2015) juga menjelaskan bahwa Pola kepemimpinan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan PT Nindya Karya (perseo) Palembang. Namun hasil penelitian Karjono A. dan M. Widayati DSK (2016) menunjukkan temuan yang berbeda dimana Pola kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan kepada tingkat kinerja pegawai Yayasan astir dharma.

Hipotesis 1: pola kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja aparat

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat

Meurut (Sedarmayanti, 2017) yang menatakan bahwa "lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa kelompok dan berisikan fasilitas pendukung pekerjaan dari kelompok tersebut guna mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya, lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.

Berdasarkan penelitian dari Rahmawanti N.P , Swasto B. Dan Prasetya A. (2014) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, begitu juga dengan penelitian dari Lestari L. dan Harmon (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia Persero, Namun penelitian dari Nabawi R. (2019) menyimpulkan Lingkungan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Hipotesis 2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja aparat

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat

Menurut Tambunan (2017) mengatakan bahwa "tingkat pendidikan sangat berpengaruh didalam memberikan suatu kualitas pelayanan yang baik, karena dari setiap tingkat pendidikan yang dilalui seseorang dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang lebih baik sesuai tingkat."

Berdasarkan penelitian dari Juliana, Hakim L dan Mustariyang N. (2015) menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Badan Perencanaan Pembangunan daerah kabupaten Enrekang, penelitian yang sama juga di lakukan oleh Desak ketut ratna dewi, I wayan suwendra dan Ni Nyoman yulianthini (2016) yang menyampaikan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, Namun penelitian yang lain dari Hendrayani (2020) menyimpulkan Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

Hipotesis 3 : tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja aparat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:6) mengatakan bahwa *explanatory research* adalah suatu metode penelitian yang menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang akan diteliti serta menjelaskan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Aparat Desa Pandeman baik yang masuk dalam penyertaan penghasilan tetap (siltap) atau non (siltap) yang aktif dalam memberikan layanan terhadap masyarakat berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah Teknik sampling jenuh. Penggunaan teknik sampling jenuh didasarkan karena obyek yang akan di teliti mempunyai jumlah populasi kurang dari 100 responden, sehigga penelitian ini menggunakan metode surve atau *complete anomeration* yaitu meneyetakan menyertakan 100% jumlah populasi yang berada di Kantor Desa Pandeman yakni 36 responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil pengisian (jawaban) kuesioner oleh responden. Sugiono (2015:166) mengungkapkan bahwa "setiap jawaban yang di peroleh dengan bentuk pernyataan akan di hubungkan dengan kata-kata, untuk keperluan kuantitatif maka jawaban dapat di beri skor sebagai berikut: Sangat Kurang baik (1) Kurang Baik (2) Cukup Baik (3) Baik (4) Sangat baik (5)

Skor tertinggi = nilai tertinggi x (jumlah pertanyaan x sampel)

Skor terendah = nilai terendah x (jumlah pertanyaan x sampel)

Rentang = $\frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}$

Interval

Variabel Dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Bebas (X)

Yaitu suatu variabel yang nilainya mempengaruhi atau menjadi sebab perubahab variabel terikat (Sugiyono 2017:39). Variabel bebas pada skripsi ini yaitu pola kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan tingkat pendidikan (X3).

Variabel Terikat (Y)

Yaitu variabel yang nilainya tergantung atau dipengaruhi oleh adanya variabel bebas (Sugiyono 2017:39). Yang menjadi variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja aparat desa (Y).

Definisi Operasional Variabel

Pola Kepemimpinan (X1)

Dalam penelitian ini yang di maksud dengan pola kepemimpinan adalah cara atau bentuk seseorang kepala desa pandeman dalam memimpin aparatnya dengan ciri khas dan karakter yang berbeda serta tidak dimiliki oleh kepala desa lainnya.

Lingkungan Kerja (X2)

Dalam penelitian ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah semua yang berada disekitar aparat desa pandeman yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja aparat desa pandeman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Tingkat Pendidikan (X3)

Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini ialah tahapan Pendidikan akademik yang telah ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan dari aparat Desa Pandeman, yang bertujuan untuk pengembangan dan menambah kualitas dari aparat Desa Pandeman.

Kinerja Aparat (Y)

Dalam penelitian ini yang di maksud kinerja adalah suatu hasil kerja dari aparat Desa Pandeman yang mengacu pada periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh Kepala desa Pandeman untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

ANALISIS DAN PEMBEHASAN

Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep yang berjumlah 36 orang. Adapun deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari; jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan berdasarkan kepankkatan yang dijelaskan berturut turut sebagai berikut: responden dalam penelitian ini mayoritas laki -laki yaitu sebanyak 32 orang (88,00% dan perempuan 4 orang (11,11%). responden dalam penelitian ini yang berusia antara 20 - 25 tahun berjumlah 2 orang (5,55%), usia 26 - 30 tahun sebanyak 3 orang (8,33%), berusia antara 31 - 35 tahun sebanyak 11 orang (30,55%), Usia antara 36 - 40 tahun 4 orang (11,11%), berusia antara 41 - 45 tahun sebanyak 12 orang (33,33%). Usia antara 46 - 50 tahun 2 orang (5,55%) dan yang berusi > 50 tahun 2 orang (5,55%). responden dalam penelitian ini yang memiliki tingkat pendidikan SD berjumlah 6 orang (11,66%), lulusan SLTP sebanyak 5 orang (13,88%), pendidikan SLTA sebanyak 12 orang (33,33%), S1 sebanyak 13 orang (36,11%), responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja antara berusia 1- 5 tahun berjumlah 28 orang (77,77%), masa kerja 6 - 10 tahun sebanyak 7 orang (19,44%), masa kerja antara 21 - 25 tahun sebanyak 1 orang (2,79%). responden yang memiliki kepankkatan antara I/d - I/d berjumlah 1 orang (2,77%), yang memiliki kepankkatan antara II/a - II/d sebanyak 12 orang (33,33%), kepankkatan

antara III/a – III/d sebanyak 14 orang (38,88%). Kepangkatan antara IV/a – IV/e sebanyak 9 orang (25,02%).

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui kesahihan setia item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya pernyataan adalah sebagai berikut (Sugiyono 2017:126)

- a. Jika r positif, serta $r > 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid
- b. Jika r tidak positif, serta $r < 0,3$ maka item pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{Tabel}	Sig	Keterangan
Pola Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,882	0.2050	0,000	Valid
	X1.2	0,873		0,000	Valid
	X1.3	0,869		0,000	Valid
	X1.4	0,883		0,000	Valid
	X1.5	0,877		0,000	Valid
	X1.6	0,869		0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,932	0.2050	0,000	Valid
	X2.2	0,937		0,000	Valid
	X2.3	0,928		0,000	Valid
Tingkat Pendidikan (X3)	X2.4	0,932	0.2050	0,000	Valid
	X3.1	0,884		0,000	Valid
	X3.2	0,796		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Kk)	X3.3	0,736	0.2050	0,000	Valid
	Y1	0,776		0,000	Valid
	Y2	0,823		0,000	Valid
	Y3	0,747		0,000	Valid
	Y4	0,819		0,000	Valid
	Y5	0,826		0,000	Valid
	Y6	0,770		0,000	Valid
Y7	0,749	0,000	Valid		

Menurut data pada Tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang mengukur variabel, baik dependen maupun independen dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan dengan hampir keseluruhan indikator variabel penelitian memperoleh $r_{hitung} > r_{Tabel}$ nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian Realibilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrumen sekali saja. Kemudian dianalisis dengan menggunakan metode *alpha cronbach*. Adapun dasar penentuan apakah data reliabel atau tidak menurut Ghazali (2016:48) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai cronmbach’s alpha $< 0,6$ maka item pernyataan tersebut tidak reliabel
- b. Apabila nilai cronbach’s alpha $> 0,6$ maka item pernyataan tersebut t reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

	Cronbach’s Alpha	N of Items	Keterangan
Pola Kepemimpinan (PK)	0,843	6	Reliabel

Lingkungan Kerja (LK)	0,925	4	Reliabel
Tingkat Pendidikan (TP)	0,856	3	Reliabel
Kinerja Aparatr Desa (KA)	0,878	7	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Hasil uji reliabilitas seperti ditunjukkan pada Tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan di dalam kuesioner dinyatakan reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan seluruh nilai koefisien reliabilitas pada variabel adalah lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan atau pengaruh variabel independen yang terdiri dari, Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dan pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Berdasarkan hasil olah data melalui SPSS 21, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Linier Berganda

		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.448	.317		1.401	.165
	Pola Kepemimpinan (PK)	.241	.084	.241	2.864	.005
	Lingkungan Kerja (LK)	.363	.079	.417	4.599	.000
	Tingkat Pendidikan (TP)	.282	.094	.264	3.005	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Aparat Desa (KA)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:
KA = 0,448 + 0,241PK + 0,363LK + 0,262T) + e

Keterangan:

KA : Kinerja Aparat Desa

PK : Pola Kepemimpinan

LK : Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Berdasarkan nilai Konstanta (a) sebesar 0,448 mengindikasikan bahwa variabel bebas yaitu Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 0,441, Pola Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Pola Kepemimpinan meningkat maka kinerja aparat desa akan meningkat pula, Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika Lingkungan kerja meningkat maka kinerja aparat desa akan mengalami peningkatan, Tingkat pendidikan memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika tingkat pendidikan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami meningkat

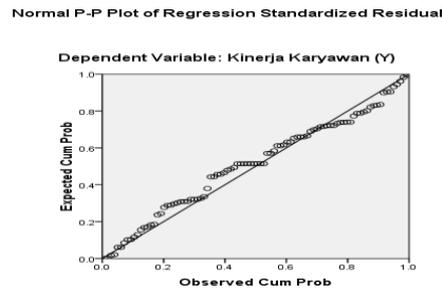
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

1) Analisis Grafik P-P Plot of Regression

Analisis grafik berfungsi untuk menilai normalitas data dengan cara melihat grafik normal

probability plot sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut :



Sumber: Data primer, diolah (2021)

Gambar 2
Grafik Hasil Uji Normalitas

Pada grafik P-Plot yang telah disajikan menunjukkan bahwa data telah berada pada area garis diagonal juga mengikuti arah garis histogram yang menuju pola distribusi normal. Hal tersebut menandakan variabel dependen dapat dikatakan memiliki penyebaran normal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal.

2) Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*

Uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* juga dapat mengetahui tingkat signifikansi data yang terdistribusi normal atau tidak selain menggunakan Grafik P-P *Plot of Regression*.

Tabel 4
Uji *Kolmogorov-Smirnov*

			Unstandardized Residual
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			
N			36
Normal Parameters ^a	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.44560764
	Most Extreme Differences	Absolute	.096
		Positive	.076
		Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z			.903
Asymp. Sig. (2-tailed)			.389

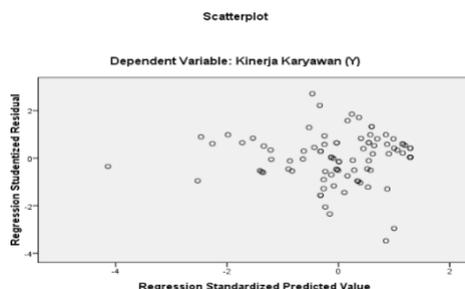
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang disajikan di atas melalui uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai signifikansi $0,389 = 38,9\% > 5\%$. Hasil tersebut memperlihatkan nilai signifikansi $> 0,05$ yang mana dalam penelitian ini data primer yang digunakan dalam penelitian berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi perbedaan dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan pada gambar scatterplot sebagai berikut:



Sumber: Data primer, diolah (2021)

Gambar 3
Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas, menunjukkan bahwa titik titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi adanya gejala heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas dilakukan untuk melihat terjadinya korelasi (hubungan) antara variabel bebas dalam persamaan model regres. Model regresi yang baik menunjukkan antar variabel independen tidak mengalami keterkaitan satu sama lain atau dengan kata lain tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 5
Uji Multikoleniaritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pola Kepemimpinan (PK)	0,597	1,698	Non-Multikoleniaritas
Lingkungan Kerja (LK)	0,509	1,975	Non-Multikoleniaritas
Tingkat Pendidikan (TP)	0,542	1,849	Non-Multikoleniaritas

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Uji multikoleniaritas dalam regresi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa variabel Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan bebas dari multikoleniaritas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

a. Uji F

Melaksanakan Uji F bertujuan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Statistik F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.168	3	10.389	50.665	.000

Residual	18.045	88	.205
Total	49.213	91	

- a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (Kp), Pola Kepemimpinan (PK), Lingkungan Kerja(LK)
 - b. Dependent Variable: Kinerja Aparat Desa (KA)
- Sumber: Data primer, diolah (2021)

Pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji Koefisien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur besarnya kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen yaitu Kinerja Aparat Desa. Jika nilai R² kecil berarti kemampuan variabel variabel independen yaitu Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Tingkat Pendidikan dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja Aparat desa menjadi sangat terbatas.

Adapun hasil uji koefisien determinasi R² dapat ditunjukkan pada Tabel berikut.

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.633	.621	.45283

a. Predictors: (Constant), Kinerja Aparat Desa (KA), Pola Kepemimpinan (Bk), Lingkungan Kerja (LK), Tingkat Pendidikan (TP)

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,633, artinya variabel bebas yaitu Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan mempengaruhi variabel Kinerja Aparat Desa sebesar 63,3% sehingga variabel Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan mempengaruhi variabel Kinerja Aparat Desa dan sisanya 36,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis (Uji t) bertujuan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis sebagaimana telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	1,401	0,165	
	Pola Kepemimpinan (PK)	2,864	0,005	Signifikan

Lingkungan Kerja (LK)	4,599	0,000	Signifikan
Tingkat Pendidikan (TP)	3,005	0,003	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Aparat Desa

Sumber: Data primer, diolah (2021)

Pada Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini diindikasikan oleh nilai signifikansi seluruh variabel $< 0,05$ maka Hipotesis diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut adalah penjelasan pada tiap variabel independen.

1. Pengaruh Pola Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 8, Pola Kepemimpinan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,005$. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa Pola Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparat Desa. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari $0,05$.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada tabel 8, motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000$. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari $0,05$.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Aparat Desa

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t pada Tabel 8, Tingkat Pendidikan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003$. Dari nilai tersebut dapat dinyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparat Desa. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari $0,05$.

PEMBAHASAN

Pola Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Desa Pandaman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Pola Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pandaman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Hal ini mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan merupakan salah satu indikator yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan Kinerja Aparat Desa. Mengutip pernyataan Wahyudi (2017:119) yang menyatakan bahwa pola kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Artinya seorang pemimpin yang memiliki pengetahuan tentang karakteristik para karyawan yang di bawahnya maka pimpinan tersebut akan dapat memberdayakan para karyawan tersebut untuk mencapai sasaran organisasi karna di dukung oleh kinerja karyawan yang optimal baik karyawan secara individu maupun berkelompok.

Hasil tersebut juga dibuktikan melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator Pola Kepemimpinan dalam penelitian iniyaitu rata - rata $3,95$ (setuju) bahwa kinerja aparat kantor Desa Pandaman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Pola Kepemimpinan Kepala Desa karena kepala desa; selalu menganalisis masalah sebelum ngambil keputusan, mampu memotivasi aparat Desa dalam melaksanakan

tugasnya. Disetiap ada permasalahan kepala desa selalu berkomunikasi dan mendengarkan setiap saran dari aparatnya, Kepala Desa mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman, Kepala Desa mampu mendelegasikan tugas dan wewenangnya. Kepala Desa memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap keputusan yang sudah diambil.

Hasil penelitian ini searah dengan temuan Siswanto R.D dan Hamid Dj. (2017) yang menjelaskan bahwa Pola Kepemimpina berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan PT Freeport Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Paisal (2015) juga menjelaskan bahwa Pola kepemimpinan berpengaruh kepada tingkat kinerja karyawan PT Nindya Karya (perseo) Palembang. Namun hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Karjono A. dan M. Widayati DSK (2016) menunjukkan temuan yang berbeda dimana Pola kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap tingkat kinerja pegawai Yayasan Astir Dharma. Wahyudi (2017:119) menjelaskan bahwa secara umum atribut personal atau karakter yang harus ada atau melekat pada diri seorang pemimpin adalah: 1) mumpuni, artinya memiliki kapasitas dan kapabilitas yang lebih baik dari pada orang-orang yang dipimpinya, 2). juara, artinya memiliki prestasi baik akademik maupun non akademik yang lebih baik dibanding orang-orang yang dipimpinya, 3) tanggungjawab, artinya memiliki kemampuan dan kemauan bertanggungjawab yang lebih tinggi dibanding orang-orang yang dipimpinya, 4) . aktif, artinya memiliki kemampuan dan kemauan berpartisipasi sosial dan melakukan sosialisasi secara aktif lebih baik dibanding orang-orang yang dipimpinya, dan 5). walaupun tidak harus, sebaiknya memiliki status sosial ekonomi yang lebih tinggi dibanding orang-orang yang dipimpinya. Meskipun demikian, variasi atribut-atribut personal tersebut bisa berbeda-beda antara situasi organisasi satu dengan organisasi lainnya. Organisasi dengan situasi dan karakter tertentu menuntut pemimpin yang memiliki variasi atribut tertentu pula.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja aparat Desa. Afandi (2018:108) menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja bukan yang melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang sedang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitasnya setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja optimal. Apabila karyawan menyenangi lingkungan tempat mereka kerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menyebabkan penurunan kinerja dari karyawan tersebut (Prihantoro, 2015).

Hasil tersebut juga dibuktikan dalam penelitian ini melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator dari Lingkungan Kerja dalam penelitian ini yaitu rata - rata 3,86 (setuju) bahwa Kinerja Aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja karena di setiap ruangan kerja aparat desa dilengkapi dengan Penerangan/pencahayaan yang sudah sesuai dengan kebutuhan. Para aparat desa merasa senang dengan warna cat ruangan kerja aparat. Para aparat desa merasakan bahwa udara yang ada di ruangan kerja aparat sangat adem dan sejuk sehingga memberi kenyamanan dalam bekerja. Ruangan kerja aparat desa cukup nyaman karena tidak ada kebisingan.

Hasil penelitian ini searah dengan Rahmawanti N.P, Swasto B. Dan Prasetya A. (2014) yang menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara, begitu juga dengan penelitian dari Lestari L. dan Harmon (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dirgantara Indonesia Persero, Namun penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian dari Nabawi R. (2019) yang menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kotor akan menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat bekerja, terlambat datang, demikian pula jika apabila lingkungan kerjaitu nyaman dan bersih maka para karyawan akan senaniasa semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah berkonsentrasi sehingga pekerjaan akan sangat cepat selesai dan sesuai dengan target yang telah di tentukan. Organisasi harus mampu menyediakan lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan para aparatur desa sehingga membuat karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan efisien serta saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi Sutrisno (2016:118).

Tingkat Pendidikan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja aparat Desa. Tingkat Pendidikan merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya guna mencapai tujuan organisasi. Pendidikan sangat di butuhkan oleh seseorang dalam segala hal, oleh karna itu dalam organisasi mempertimbangkan tingkat Pendidikan itu sangat penting dalam hal merekrut karyawan, agar karyawan tersebut lebih mudah paham dan mengerti tentang tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan/organisasi. Sehingga perusahaan atau organisasi tersebut semakin cepat dan efisien dalam menggapai tujuannya . Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya di perusahaan atau organisasi. Sebaliknya jika kita menepatkan seseorang yang secara pendidikan tidak memenuhi di posisi tertentu, otomatis orang tersebut akan kebingungan bahkan tidak bisa menyelesaikan tugas yang di berikan.

Hasil tersebut juga dibuktikan melalui tanggapan responden dalam menjawab keseluruhan indikator dari Tingkat Pendidikan dalam penelitian ini . yaitu rata - rata 3,95 (setuju) bahwa Kinerja Aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep dapat dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan karena di Pemberian tugas bagi aparat di desa sesuai dengan tingkat pendidikan sehingga aparat mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Sikap aparat dikantor desa ini sesuai dengan budaya kerja. Prilaku kerja aparat di kantor desa ini sesuai dengan budaya kerja.

Lebih lanjut Hariandja dalam Rahmat Hidayat dan Abdilla (2019:23) menyatakan bahwa “Pendidikan merupakan usaha sadar untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam rangka mengembangka potensi yang ada pada diri manusia yang di berikan oleh seorang pendidik/guru kepada peserta didik agar mencapai tingkat kedewasaanserta mencapai tujuan dan cita cita dari peserta didik tersebut.

Hariandja dalam Rahmat Hidayat dan Abdilla (2019:23) menjelaskan bahwa tingkat dan Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh perusahaan ketika melaksanakan proses seleksi masuk karyawan. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya,

sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang dan tingkat pendidikan dalam proses penempatan karyawan, prestasi akademik yang pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin efisien dan efektif dalam melaksanakan tugasnya.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian atas hipotesis yang dirumuskan dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pola Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Aparat Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. Hal ini mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja aparat Desa.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. . Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja aparat Desa.
3. Tingkat Pendidikan Berpengaruh positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Aparat Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep.. Hal ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan merupakan salah satu dasar yang dapat digunakan kantor tersebut dalam meningkatkan kinerja aparat Desa.

Keterbatasan

1. Variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada Pola Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Tingkat Pendidikan sehingga di dalam pembahasan hanya terkait dengan variabel - variabel tersebut.
2. Populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah 36 orang yaitu aparat Desa yang masih aktif bekerja sampai dilakukannya penelitian ini. Dan teknik sampling yang digunakan adalah metode survey atau *complete enumeration*.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diutarakan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Hendaknya di Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep memberikan tugas dan tanggung jawab kepada setiap aparat sesuai dengan kemampuan dan fungsi bagian masing-masing. Hal tersebut dimaksudkan untuk memperoleh kinerja yang maksimal.
2. Pimpinan Kantor Desa Pandeman Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi bagi semua aparat desa agar semangat dalam bekerja dan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
3. Mengingat faktor lingkungan kerja yang begitu penting bagi semua aparat, disarankan pimpinan kantor lebih memperhatikan sarana dan sarana kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja.
4. Saran bagi penelitian selanjutnya agar mengembangkan variabel lain di luar variabel yang telah diteliti saat ini seperti faktor motivasi berprestasi, disiplin kerja dan beban kerja untuk memberi ruang dan mengidentifikasi faktor apa saja yang dominan berpengaruh terhadap kinerja aparat Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Nusa Media. Yoga Karta.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Busro, M. 2018. *Teori Manajemen Sumber daya Manusia* (1st ed). Jakarta: Prenadamedia Group.
- Desak ketut ratna dewi, I wayan suwendra dan Ni Nyoman yulianthini. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Niaga Sejahtera Cabang Singaraja, *e-jurnal Bisnis Universitas Pendidikan Ghanesa Jurusan Manajemen*. Vol 4. 2016.
- Fahroli, S.T. 2019. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan. <https://frshtyaafhrl.blogspot.com/2019/06/faktor-faktor-yang-mempengaruhi-.html?m>. diakses pada 9 November 2021(10.35).
- Hidayat, R. & Abdillah. 2019. *Ilmu Pendidikan Konsep , Teori dan aplikasinya*. Medan: LPPPI.
- Hendrayani (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PD Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*. Vol 8. No 2. juni 2020.
- Juliana, Hakim L dan Mustariyang N. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan daerah kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Publik.*, Vol. 1 No .1 April 2015.
- Karjono A. dan Widayati, M. DSK. 2016. Pengaruh gaya kepeimpinan Dan motovasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan *locus of control* sebagai variabel moderating Yayasan astir dharma. *ESENSI*, Vol 19. No 2/2016.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kosilah dan Septian. 2020. *Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif Tipe Assure dalam meningkatkan Belajar Siswa*. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6 November 2020.
- Lestari L. dan Harmon .2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia Persero. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol 3. No 2. Agustus 2017
- Maimun . 2017. *Pola Pendidikan Pesantren Perspektif Pendidikan Karakter*. *Journal Of Islamic Studies*. Vol 2. No. 2. 2017
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia. (edisi ke-5)*. Yogyakarta: BPFE.
- Nabawi R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol 2. No 2. September 2019.
- Paisal. 2015. *Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Nindya Karya (perseo)*. Palembang.
- Rahayu et al. 2017. *Kompetensi Sumber Daya Manusia, Penerapan Sistem Akutansi Keuangan daerah (SAKD),Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Sistem Pengendalian Interndan Terhadap*

Kualitas Laporan Keuangan Daerah (Studi Empiris Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kota Depok). Vol 15 No. 2

- Rahmawanti N.P Swasto B. Dan Prasetya A. .2014. Pengaruh Lingkungan Kerjs Trehadap Kinerja Karyawan di Kantor pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 8.no 2. Maret 2014.*
- Siswanto R.D dan Hamid Dj. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol 42. No 1. Januari 2017.*
- Sugiyono_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kenvana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan Dan Pembangunan SDM Untuk meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktifitas Kerja.* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Wahwydi. 2017. *Manajemen Konflik Dan Stres Dalam Organisasi Pedoman Praktis Bagi Pemimpin Visioner.* Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja.* (edisi ke 5). Yogyakarta: Rajawali Pers
- Wirawan, E. 2016. *Penagruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja.* e-jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen. Vol 4.
- Yateno. 2020. *Perilaku organisasional. Corporate Approach, STIMYKPN* Yogyakarta.