
DAMPAK PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN PADA KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN BANDUNGAN KABUPATEN SEMARANG

Oleh

Aba Yayit Al Bustomi¹, Yuniarto Rahmat Satato², Enik Rahayu³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia Semarang

Email: ¹aba.19511338@student.stiepari.ac.id, ²yuniartosatato@stiepari.ac.id,

³enikrahayu@stiepari.ac.id

Article History:

Received: 01-06-2025

Revised: 28-06-2025

Accepted: 03-07-2025

Keywords:

Performance, Experience,
Education

Abstract: *This study aims to determine how the performance of village officials in Bandungan District, Semarang Regency, is impacted by their work experience. to ascertain the impact of village leaders' educational attainment on their effectiveness. to ascertain how the training and work experience of village administrators impact their performance. to determine which factors most affect the village authorities' performance metrics. By creating a questionnaire for respondents (village authorities), who will respond to it, a quantitative, factual, and the right research approach is used. 88 municipal authorities took part in this survey. The results of the study suggest that job experience and educational achievement may influence one another or both. Higher education and more work experience are associated with improved performance for village authorities. It is clear that the education level variable has the most influence on the performance variable*

PENDAHULUAN

Dalam masyarakat yang berkembang, aparatur pemerintah harus mampu menyediakan berbagai layanan yang tidak pasif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu didukung oleh fasilitas yang cukup, seperti memiliki SDM yang berkualitas dan kinerja yang kompeten. Kinerja karyawan didefinisikan oleh Mangkunegara (2017) sebagai hasil pekerjaan karyawan baik secara kuantitas ataupun kualitas dimana mereka hasilkan selama menjalankan pekerjaan yang sesuai tanggung jawabnya. Kesuksesan karyawan dapat diukur dari keberhasilan organisasi. Kinerja organisasi menunjukkan tercapainya atau tidaknya sasaran organisasi (Supriyadi et al., 2022). Kecuali situasi menjadi sangat buruk atau semuanya menjadi keliru, manajer atau pemimpin biasanya tidak memberi perhatian. Kepala Desa sering kali tidak menyadari seberapa parah kinerja telah menurun, sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius.

Salah satu komponen yang mendukung kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Seorang pemimpin harus terbiasa mengatur orang, berkomunikasi di depan kelompok, menyelesaikan masalah, dan hal lainnya (Wibowo, 2016). Pengalaman hidup seseorang

selalu berubah seiring dengan perjalanan waktu dan perubahan lingkungan. Ratnasih (2019) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai kemampuan atau pemahaman yang dimiliki dan diketahui oleh seseorang sebagai hasil dari aktivitas yang dilakukan dalam suatu jangka waktu. Pengalaman kerja merupakan tingkatan pengetahuan pegawai ketika melakukan pekerjaan dengan tepat serta tingkatan penguasaan individu di pekerjaan tersebut yang bisa diukur dengan berapa lama pegawai bekerja. Perangkat desa yang telah lama bekerja sebagai aparat desa akan lebih berpengalaman daripada perangkat baru, dan mereka akan lebih mampu melakukan tugas pemerintahan sehari-hari.

Selain itu, telah diakui bahwa keberhasilan seorang anggota atau perangkat desa dalam menjalankan tanggung jawab mereka untuk melaksanakan program pembangunan pemerintah ditentukan oleh faktor dan ukuran kinerja yang disebut pendidikan. Pendidikan terbagi menjadi dua kategori: formal dan nonformal. Pendidikan formal diberikan oleh lembaga, seperti sekolah, dan mencakup pendidikan dari tingkat paling dasar hingga tingkat lebih tinggi. Pendidikan nonformal diberikan di luar sistem pendidikan formal, seperti kursus. Umumnya, bisa dikatakan bila tingkat pendidikan suatu perangkat desa bisa mencerminkan jenis kemampuan dan keterampilan intelektual yang dimilikinya. Sudah menjadi norma bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang perangkat desa sering digunakan sebagai ukuran kemampuan mereka. Selain tingkat pendidikan, mungkin ada banyak faktor lain yang memengaruhi kemampuan perangkat desa.

Pendidikan meningkatkan produktivitas dengan memberikan pengetahuan yang lebih luas, perspektif yang lebih luas, dan kemampuan kreatif. Ada lebih banyak peluang untuk mendapatkan pekerjaan. Namun, banyak perusahaan belum memahami betapa pentingnya karyawan sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan perusahaan. Mereka melihat karyawan hanya sebagai alat produksi, yang harus bekerja dan mengarahkan pikiran mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Mereka tidak peduli seberapa banyak mereka tahu.

Pelaksanaan pekerjaan karyawan tidak dapat dipisahkan dari adanya Tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan sangat penting guna tercapainya keutuhan serta kesejahteraan hidup manusia. Tingkat pendidikan juga merupakan syarat utama untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hendrayani (2020), berpendapat tingkatan pendidikan ialah kegiatan yang dilakukan orang guna pengembangan sikap, kemampuan, maupun perilaku, untuk kehidupan yang akan mendatang.

LANDASAN TEORI

Pengalaman Kerja

Dalam penempatan pegawai, seorang manajer harus memperhatikan beberapa aspek yang mungkin berdampak pada keberlangsungan usaha. Salah satu aspek yang harus diperhatikan adalah pengalaman kerja. Menurut Malayu SP Hasibuan (2016), calon pegawai yang berpengalaman adalah yang sudah berpengalaman. Pengalaman kerja calon harus sangat penting selama proses pemilihan. Handoko (2014) mengatakan bahwa tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan diukur selama durasi kerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. Ranupandojo dalam Sedarmayanti (2015) menyatakan bila pengalaman kerja sebagai total waktu atau durasi kerja yang telah dijalani seseorang guna memahami dan menjalankan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut.

Pengalaman kerja memang menolong kinerja karyawan karena karyawan yang lebih berpengalaman memiliki lebih banyak kesempatan untuk menyelesaikan masalah dan mengurangi kesalahan. Marwansyah didalam Wariati (2015) menyatakan bila "pengalaman kerja" sebagai jumlah pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dipunyai oleh seorang karyawan ketika mereka bekerja di posisi sebelumnya. Sartika (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki beberapa dimensi, antara lain:

1. Lama waktu/ masa bekerja
Waktu dimana dihabiskan guna memahami dan menyelesaikan tugas dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan meliputi apa yang dibutuhkan karyawan, seperti ide, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lainnya. Pengetahuan juga meliputi kemampuan guna memahami dan menerapkan informasi itu didalam tugasnya di tempat kerja.
3. Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan
Tingkat kemampuan seseorang untuk menerapkan elemen-elemen teknik dan peralatan pekerjaan.

Tingkat Pendidikan

Pendidikan sebagai suatu usaha yang terencana dan sadar guna menciptakan suasana serta proses pembelajaran di mana siswa secara aktif mengembangkan potensi mereka agar berkekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, karakter, kecerdasan, moralitas yang baik, dan keterampilan yang perlu bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, dan negara ("Republik Indonesia, Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan, No 1"). Pendidikan didalam pengertian luas meliputi semua pengalaman pembelajaran yang terjadi di sekitar kita dan berlangsung sepanjang hidup, serta segala keadaan kehidupan yang berdampak pada perkembangan individu. Dengan demikian, pendidikan bisa berlangsung kapan saja ketika lingkungan seseorang berdampak pada perkembangan dirinya.

Di Indonesia, setiap orang harus mendapatkan pendidikan dasar, atau pendidikan formal, karena mendapatkan pendidikan berarti memperoleh pengetahuan yang sangat penting untuk kehidupan. Lingkungan pendidikannya dapat ditemukan di mana-mana, bahkan di lingkungan yang dirancang khusus untuk pendidikan. Pendidikan dalam arti sempit adalah pendidikan yang diberikan kepada anak-anak dan remaja di sekolah sebagai institusi pendidikan formal untuk membangun keterampilan sosial dan kesadaran.

Septarina (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan level pendidikan yang ditentukan oleh tingkat kemajuan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang telah mereka pelajari. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh pendidikan. Karena orang tanpa bekal pendidikan akan sulit memahami atau mempelajari hal baru, Hafni (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan sangat penting untuk kreativitas kerja. Tingkat pendidikan, menurut Lestari dalam Wirawan (2016), didefinisikan sebagai kegiatan seseorang didalam membangun sikap, kemampuan, dan tingkah lakunya buat masa depan, baik dalam organisasi atau tidak. Tingkat pendidikan, menurut Widi dalam Hendrayani (2020), adalah upaya setiap individu untuk meningkatkan sikap, kemampuan, dan tingkah laku mereka untuk digunakan di masa depan, baik dalam organisasi maupun tidak organisasi.

Dalam penelitian, dimensi adalah indikator atau variabel yang dipelajari. Tujuannya adalah untuk membuat garis besar yang dapat digunakan untuk mengukurnya. Arisandra

(2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan terdiri dari tiga dimensi:

1. Penempatan karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan.
Dimensi ini mengacu pada penempatan seorang karyawan berdasarkan pendidikan atau pengalaman sebelumnya.
2. Penempatan karyawan berdasarkan wawasan pengetahuan.
Ini sebagai penempatan karyawan atas dasar kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang dimaksud.
3. Pengetahuan dimana mendukung pelaksanaan pekerjaan
Pengetahuan dimana membantu melakukan tugas dengan lebih baik disebut pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja Perangkat Desa

Dalam Sekretariat Desa, perangkat desa sebagai kelompok karyawan dimana menolong Kepala Desa didalam menyusun dan mengatur kebijakan. Mereka juga menolong Kepala Desa melaksanakan kebijakan melalui pelaksanaan kewilayahan dan teknis. Perangkat desa bertanggung jawab untuk membantu kepala desa dan memenuhi kebutuhan masyarakat desa sebagai bagian dari fungsi pemerintahan desa.

Selain itu, "Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2015 dan Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014, Pasal 48, menetapkan posisi hukum Perangkat Desa. Oleh karena itu, Perangkat Desa terdiri dari 1. Sekretaris Desa, 2. Pelaksana Wilayah Desa, dan 3. Pelaksana Teknis Desa".

Penampilan kerja seorang pegawai terhadap organisasi di mana ia bekerja dikenal sebagai kinerja, yang merupakan gabungan dari kemampuan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja terbaik (Syamsul Hadi & Andhi Supriyadi, 2021). Kinerja juga merupakan kombinasi dari kemampuan dan upaya yang dilakukan untuk mencapai kinerja terbaik. Kinerja juga diartikan sebagai tingkat realisasi penerapan kebijakan, program, atau kegiatan pembangunan guna mencapai tujuan, visi, dan misi negara, daerah, atau organisasi (Sjafrizal, 2015). Menurut Mangkunegara (2017), kinerja diartikan sebagai hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas yang telah ditugaskan kepadanya. Sedangkan menurut Murphy (Sudarmanto, 2015) mengatakan bila "Kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja."

Menurut penulis, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu yang telah ditentukan. Penulis menjelaskan kinerja organisasi di sini setelah mempelajari organisasi dan kinerjanya. Kinerja menunjukkan seberapa baik suatu organisasi memenuhi tujuannya dan visinya. Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak.

Sebagai contoh, Dwiyanto et al. (2017) mengukur tingkat kinerja organisasi publik secara keseluruhan:

1. Konsep produktivitas
Bukan hanya mengevaluasi mutu pelayanan. Produksi umumnya didefinisikan sebagai perbandingan antara masukan dan keluaran. Dengan memperhatikan seberapa efektif pelayanan publik mencapai hasil yang diinginkan, yang merupakan salah satu indikator kinerja yang paling signifikan.

2. Kualitas Layanan

Karena ketidakpuasan masyarakat pada layanan yang disediakan oleh organisasi publik, banyak pendapat negatif mengenai organisasi publik bermunculan. Kepuasan publik sebagai indikator kinerja organisasi layanan masyarakat dan mutu layanan adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi itu.

3. Responsivitas

Kemampuan sebuah organisasi dalam mengenali kebutuhan komunitas, menentukan prioritas dan agenda layanan, serta merancang program pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat

4. Responsibilitas

Apakah operasi dari organisasi publik dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi serta kebijakan organisasi, baik yang tertera maupun yang tidak.

5. Akuntabilitas

Salah satu metode terbaik untuk mengevaluasi kinerja adalah dengan memeriksa aturan dan norma yang berlaku di masyarakat.

Disini jelas bila penilaian organisasi yang akan menilai kinerjanya sangat penting untuk meningkatkan kinerjanya. Tentu saja, setiap individu memiliki perspektif dan metode unik untuk melakukan penilaian kinerja organisasi tersebut.

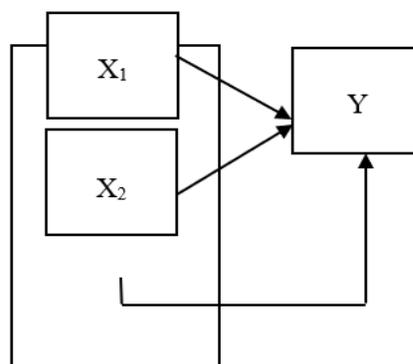
Menurut Mangkunegara (2017), berikut adalah karakteristik individu yang berprestasi tinggi:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi sebagai individu.
- 2) Berani mengambil risiko dan menanggung konsekuensi.
- 3) Menetapkan tujuan yang dapat dicapai.
- 4) Tentukan rencana kerja yang mendalam dan berusaha untuk mencapainya.
- 5) Dalam seluruh kegiatan kerjanya, gunakan umpan balik yang konkret.
- 6) Mencari tahu bagaimana memenuhi rencana kerjanya.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, faktual, dan akurat dengan mengirimkan angket kepada responden atau perangkat desa untuk menanyakan tentang "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang".



Gambar 1. Desain Penelitian

Keterangan:

X1 : Pengalaman Kerja

X2 : Tingkat Pendidikan

Y : Kinerja Perangkat Desa

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi, berdasar atas Arikunto (2017) dan Sugiyono (2016) sebagai "wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan". Dengan kata lain, populasi bisa didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian dimana dipilih dengan mempertimbangkan kualitas tertentu. Kedua pendapat tersebut membawa kita pada kesimpulan bahwa populasi adalah objek penelitian secara keseluruhan. Studi ini melibatkan 88 perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

Sampel

Sugiyono (2016) menyatakan bahwa sebagian atau jumlah atribut populasi dianggap sebagai sampel. Jika peneliti tidak bisa memakai setiap anggota populasi menjadi subjek penelitian dikarenakan keterbatasan dana, tenaga, ataupun waktu, sampel digunakan.

Untuk penelitian ini dianggap valid, semua subjek yang diambil sebagai sampel harus mewakili seluruh populasi. Jika jumlah subjek yang diambil sebagai sampel kurang dari 100, maka semua subjek harus diambil, karena ini dianggap sebagai penelitian populasi. 88 perangkat desa secara keseluruhan, tidak termasuk peneliti, digunakan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Validitas sebagai metrik dimana mengukur validitas suatu instrumen; instrumen yang valid memiliki tingkat validitas yang tinggi. Dianggap valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Rumus koefisien korelasi *Product Moment* digunakan untuk mengukur tingkat validitas survei dengan taraf signifikan ($\alpha = 5\%$) (Arikunto, 2017).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengevaluasi seberapa konsisten alat ukur apabila dipakai berulang kali di waktu berbeda. Alat pengukur yang lebih reliabel lebih stabil dalam mengukur gejala, dan sebaliknya, alat pengukur yang kurang reliabel lebih tidak stabil dalam mengukur gejala (Arikunto, 2017).

Selanjutnya, indeks reliabilitas Alpha Cronbach harus ditafsirkan, yaitu: jika harga $r \geq 0,60$ (paling tidak 0,60), dan indeks reliabilitas setidaknya ($r \leq 0,60$). Jika α sampai 0,85 atau bahkan 0.90, dikatakan bila reliabilitas tinggi. (Arikunto, 2014).

Teknik Analisis Data

Regresi Linear Berganda

Peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menentukan apakah pengalaman kerja (X1) dan tingkat pendidikan (X2) berdampak pada kinerja perangkat desa (Y). Formula berikut digunakan:

$$y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Uji Model

Uji F-test (ANOVA)

Uji F-Test menunjukkan seberapa besar dampak variabel bebas (independen) pada

variabel terikat (dependen) secara bersamaan atau bersamaan. Dengan mengikuti langkah-langkah berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

Ho menunjukkan bahwa $b_1 \neq b_2 \neq 0$ dan bahwa tidak berdampak signifikan diantara variabel X1 dan X2 pada variabel Y.

Ha menunjukkan bahwa $b_1 \neq b_2 \neq 0$ dan bila berdampak signifikan diantara variabel X1 dan X2 pada variabel Y.

b) Menentukan tingkat signifikansi, yaitu:

$\alpha = 5\%$, $df_1 = k$, $df_2 = n - k - 1$ guna menghitung F tabel.

c) Membuat kesimpulan

a) Model layak dilanjutkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0.05$ (5%) dan Ho ditolak dan Ha diterima.

(Variabel X dan Y secara keseluruhan memiliki dampak yang signifikan).

b) Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $Sig < 0.05$ (5%). Dalam situasi seperti ini, model tidak layak digunakan.

(Variabel X dan Y secara keseluruhan tidak memiliki dampak yang signifikan).

Koefisien Determinasi (R^2)

Maksud dari studi ini guna menentukan variasi variabel terikat (y) yang terdampak oleh perubahan variabel bebas (x), yang diwakili dengan presentase (%). Hubungan linear antara variabel dapat digunakan untuk menggunakan koefisien ini (Sugiyono, 2016).

Koefisien determinasi berganda ini memiliki nilai yang lebih besar dari 0 tetapi kurang dari 1, jadi apabila:

1) Kita dapat menganggap bahwa variabel bebas (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) karena nilai koefisien determinasi mendekati angka 1.

2) Karena koefisien determinasi hampir nol, banyak faktor di luar variabel yang diteliti mempengaruhi variabel terikat (Y). Akibatnya, model tidak dapat dilanjutkan.

Uji Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Langkah-langkah selanjutnya menentukan apakah variabel X, terutama X1 dan X2, memiliki pengaruh parsial pada Y dengan memakai analisis distribusi t:

1) Merumuskan Masalah

a. Ho: $b_1, b_2 = 0$, variabel X1 dan X2 tidak memengaruhi variabel Y.

b. Ha: $b_1, b_2 \neq 0$, variabel X1 dan X2 memengaruhi variabel Y.

2) Menetapkan tingkat signifikan, yaitu :

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $df = n - k$, nilai t tabel ditemukan.

3) Membuat kesimpulan dengan ketentuan, apabila :

a. $t_{hitung} < t_{tabel}$ memperlihatkan bila dampak variabel X pada Y tidak ada jika Ho diterima dan Ha ditolak.

b. $t_{hitung} > t_{tabel}$ memperlihatkan bila dampak variabel X pada Y ada jika Ho ditolak dan Ha diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kelayakan Instrumen

Uji Validitas

Hasil pengolahan data untuk uji validitas memperlihatkan bila nilai r hitung untuk tiap variabel penelitian lebih dari r tabel, dengan r tabel = 0,2096. Secara keseluruhan, indikator dianggap valid dan layak guna dipakai didalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel reliabilitas dari pengalaman kerja (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kinerja (Y) diuji dalam penelitian ini.

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa konsep yang mengukur masing-masing variabel dalam kuesioner kredibel dan layak untuk penelitian ini, karena masing-masing variabel memiliki nilai Alpha Cronbach > 0,60.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1. Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.423	2.994		4.817	.000
X1_Pengalaman	.347	.149	.235	2.329	.024
X2_Pendidikan	1.353	.148	.922	9.154	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja

Hasil regresi berganda ini menghasilkan persamaan:

$$Y = 14,423 + 0,347 (X1) + 1,353 (X2)$$

Berikut adalah interpretasi persamaan regresi:

- a. Konstanta = 14,423
 Variabel kinerja akan meningkat sebesar 14,423 jika variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dianggap tidak berubah atau sama dengan nol.
- b. Koefisien pengalaman kerja (X₁) = 0,347
 Kinerja akan meningkat 0,347 jika variabel pengalaman kerja meningkat dan tingkat pendidikan tetap.
- c. Koefisien tingkat pendidikan (X₂) = 1,353
 Kinerja akan meningkat sebesar 1,353 jika variabel pengalaman kerja tetap dan variabel tingkat pendidikan meningkat.

Uji Model

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan hipotesis simultan (Uji F):

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	390.183	2	195.092	48.499	.000 ^a
Residual	205.150	85	4.023		
Total	595.333	87			

a. Predictors: (Constant), X2_Pendidikan, X1_Pengalaman

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Uji F, yang juga disebut sebagai uji kelinieran persamaan regresi, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar dampak variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan. Teknik ini digambarkan dalam tabel di atas. Dengan nilai F sebesar 48,499, nilai sig. (p) sebesar 0,000, dan $p < 0,05$, hasil uji simultan memperlihatkan bila pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berdampak positif secara bersamaan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. H_0 ditolak dan H_a diterima, Sementara H_3 mengatakan bila diduga pengalaman kerja dan pendidikan berdampak pada kinerja perangkat desa.

Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Hasil diperoleh melalui perhitungan Koefisiensi Determinasi Ganda (R^2). Tabel model kesimpulan berikut memperlihatkan dampak variabel independen pada variabel dependen secara keseluruhan:

**Tabel 3. Koefisien Determinasi Ganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.655	.642	2.006

a. Predictors: (Constant), X2_Pendidikan, X1_Pengalaman

b. Dependent Variable: Y_Kinerja

Hasil pengujian determinasi ganda memperlihatkan bila nilai $R^2 = 0,655$, atau 65,5%, dimana memperlihatkan bila dampak variabel pengalaman kerja dan tingkat pendidikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang adalah 65,5%, dengan variabel lain dimana tidak diteliti adalah 34,5%.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hipotesis diuji secara parsial antara variabel pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Uji-t dipakai. Hasilnya adalah berikut:

- Hasil uji hipotesis pertama (H_1) memperlihatkan bila variabel pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, dengan nilai t hitung 2,329, sig. = 0,024, dan sig. $< 0,05$. Akibatnya, H_0 ditolak, dan H_a diterima.
- Menurut hasil uji hipotesis kedua (H_2), variabel tingkat pendidikan adalah 9,154 dengan

signifikansi 0,000 dan signifikansi $<0,05$. H_0 ditolak, dan H_a diterima. Oleh karena itu, H_2 memperlihatkan bila tingkat pendidikan berdampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

Pembahasan

Menurut penelitian, pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Uji hipotesis pertama (H_1) menemukan bahwa, dengan variabel pengalaman 2,329, pengalaman kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Dengan nilai hitung 0,024, yang berarti kurang dari 0,05, H_0 ditolak dan H_a diterima. Studi (2018) oleh Suprihono Setyawan, "Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak", menemukan bahwa pendidikan, motivasi, dan pengalaman kerja berdampak positif pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

Hasil penelitian didukung dengan pernyataan yang diberikan kepada responden tentang lama waktu atau masa bekerja, diketahui bahwa lamanya waktu bekerja perangkat desa Sidomulyo memudahkan dalam menghadapi setiap pekerjaan dan memiliki penguasaan pekerjaan yang dibutuhkan mendapatkan penilaian yang baik. Kemudian berkaitan tentang tingkat pengetahuan atau keterampilan juga mendapatkan penilaian yang baik, karena perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dibutuhkan dan memiliki keterampilan yang berkualitas pula untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target.

Hasil penelitian memperlihatkan bila pengalaman kerja yang lebih lama diberikan kepada Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang meningkatkan kinerja mereka, sementara pengalaman kerja yang lebih singkat menurunkan kinerja mereka.

Hasilnya memperlihatkan bila tingkat pendidikan berdampak positif dan signifikan pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Hasil uji hipotesis kedua (H_2) adalah 9,154 untuk variabel tingkat pendidikan, dengan sig. = 0,000 sehingga $< 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima; namun, H_2 , dimana memperlihatkan bila tingkat pendidikan berdampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, diterima. Penelitian serupa dilakukan oleh Imam Ariono pada tahun 2017 dengan judul "Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo." Hasilnya memperlihatkan bila tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja berdampak pada kinerja perangkat desa secara parsial dan bersamaan.

Perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang memiliki penilaian yang sangat baik tentang elemen penempatan pekerja sesuai pendidikan. Dapat diketahui dari hasil kuesioner bahwa perangkat desa sudah sesuai ditempatkan berdasarkan dengan pengalaman dan tingkat pendidikannya masing-masing. Perangkat desa Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang memahami tugas dan tanggung jawab mereka dan menanggapi penempatan karyawan dengan pengetahuan positif. Dimensi yang terakhir yaitu pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, mendapatkan penilaian yang baik. Ini akan menghasilkan peningkatan kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, juga tahu cara memanfaatkan fasilitas kantor secara optimal, sehingga

kinerja mereka dapat diperbaiki.

Sebuah penelitian memperlihatkan bila perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang akan memiliki kinerja yang lebih baik dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, tetapi kinerja yang lebih buruk dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Hasil penelitian memperlihatkan bila pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berdampak pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang secara positif dan signifikan. Dengan nilai F 48,499 dan nilai sig. 0,000 hingga $< 0,05$, pengujian simultan memperlihatkan bila pengalaman kerja dan tingkat pendidikan berdampak pada kinerja Perangkat Desa secara positif dan signifikan. Ini memperlihatkan bila H_0 ditolak dan H_a diterima, dan H_3 memperlihatkan bila tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berdampak pada kinerja Perangkat Desa.

Studi yang serupa juga dilakukan oleh Lulut Ulumudin dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Desa di Kecamatan Kebumen" (2021). Studi tersebut memperlihatkan bila ketiga elemen tersebut (tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja) berdampak positif dan signifikan secara parsial dan bersamaan pada kinerja pemerintahan desa di Kecamatan Kebumen.

Hasil penelitian memperlihatkan bila kepuasan masyarakat dalam mengurus pelayanan di Kantor Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang meningkat dengan pengalaman kerja dan pendidikan yang lebih tinggi. Sebaliknya, dengan pengalaman kerja dan pendidikan yang lebih rendah, kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang menurun.

Hasil penelitian memperlihatkan bila pengalaman kerja membantu Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang bekerja lebih baik. Hasil penelitian pada pengujian hipotesis pertama (H_1) memperlihatkan bila variabel pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Tingkat pendidikan juga berdampak positif dan signifikan pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, dengan nilai t hitung 2,329 dan sig. = 0,024, sehingga $< 0,05$.

Untuk pengujian hipotesis kedua (H_2), variabel pengalaman kerja sebesar 9,154 diperoleh nilai t hitung dengan sig. = 0,000 sehingga $< 0,05$. Hasil memperlihatkan bila dari kedua variabel tersebut, tingkat pendidikan berdampak yang paling besar pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang, dengan nilai 9,154. Menurut penelitian ini, tingkat pendidikan memiliki dampak yang paling besar pada kinerja perangkat desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

KESIMPULAN

1. Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang terdampak oleh pengalaman kerja, yang memperlihatkan bila mendapatkan lebih banyak pengalaman akan meningkatkan kinerja.
2. Tingkat pendidikan dan kinerja perangkat desa Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang berkorelasi. Dengan kata lain, tingkat pendidikan perangkat desa berkorelasi positif dengan kinerjanya.
3. Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang terdampak oleh

pengalaman kerja dan pendidikan. Oleh karena itu, memiliki lebih banyak pengalaman kerja dan pendidikan akan berdampak lebih baik pada kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang.

4. Tingkat pendidikan adalah variabel yang berdampak terbesar terhadap kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang. Oleh karena itu, variabel dengan dampak terbesar adalah tingkat pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [2] 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), pp. 254-267. doi: <https://doi.org/10.32699/ppkm.v4i3.430>.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2017. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Arisandra, M. L. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bpr Nusamba Brondong Lamongan. Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri, 1(2), 103-116. <https://doi.org/10.30737/Ekonika.V1i2.10>
- [5] Dwiyanto, Agus. 2017. Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- [6] Hafni, Umi Mafaza. 2018. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Btn Syariah Kc Semarang. Other thesis, IAIN SALATIGA.
- [7] Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- [8] Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara.
- [9] Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. 8, 1-12.
- [10] Nana Wariati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, No. 3.
- [11] Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2015
- [12] Ratnasih, P. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Podok Pesantren. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 2(3), 291-300. <https://doi.org/10.37481/sjr.v2i3.78>
- [13] Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kota Palu. Diambil kembali dari Jurnal Kotalogis, 3, 54-65: <http://jurnal.untad.ac.id>
- [14] Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika.
- [15] Septarina, Mifta. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Palembang.
- [16] Setyawan, M. D., Sabtohadhi, J., & Suhartono, H. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan

- Terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman. Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 18(1). <https://doi.org/10.53640/jemi.v18i1.538>
- [17] Sjafrizal, 2015. Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [18] Sudarmanto. 2015. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [19] Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [20] Suprihono, Setyawan. 2018. Pengaruh Faktor Pendidikan, Motivasi, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak. Vol 2, No. 02. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/view/1082/1057>
- [21] Supriyadi, Andhi, & Aryaningtyas, A. T. (2022). Influence Of Organizational Citizenship Behavior To Employee Performance With Employee Competences And Job Satisfaction As Predictors. MATRIK: JURNAL MANAJEMEN, STRATEGI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN, 16(no 2agustus).<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/MATRIK:JMBK.2022.v16.i02.p07>
- [22] Syamsul Hadi, & Andhi Supriyadi. (2021). Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD. Sultan Fatah Demak. E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 14(1), 167–175. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i1.320>
- [23] Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- [24] Wirawan, dkk. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN