

Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparat Desa Di Kantor Pemerintahan Desa Kencong Wilayah Kecamatan Kencong

Kabupaten Jember

Lukman Hakim¹, Totok Mardianto²

¹Dosen, Universitas Teknologi Surabaya, Jl. Balongsari Praja V No. 1, Surabaya, 60186
E-mail: lkmh.luck@gmail.com

²Dosen, Universitas Teknologi Surabaya, Jl. Balongsari Praja V No. 1, Surabaya, 60186
E-mail: totokk2015@gmail.com

Abstract— The problem that is background research this is in the doing his duty employee village officials often a rather slow and less mean it , that a thus not immediately straightened out will or could harm agency , where is village officials that is on duty and finally can harm a country . A aim research this a 1) The test in a manner empirical influence education village officials in office government village Kencong sub district area Kencong districts Jember. 2) The test in manner empirical influence in a manner partial education village officials in office government village officials in office government village Kencong subdistrict area Kencong districts Jember . 3) A analyze influence education village officials in office government village officials in office government village Kencong subdistrict area Kencong districts Jember.

Keywords—: Education; Village Officials; Government Village Kencong.

I. PENDAHULUAN

Pentingnya peranan dan partisipasi pegawai aparat desa dalam pembangunan nasional yang efektif dan efisien yang digalakkan oleh pemerintah sampai dengan saat ini , maka sudah sewajarnya apabila peran pegawai aparat desa yang berprestasi sangat diperlukan .

Karena pentingnya peranan pegawai aparat desa pada umumnya dalam pelaksanaan pembangunan nasional yang efektif dan efisien, maka pegawai aparat desa yang berprestasi sangat diperlukan . Berbicara masalah prestasi kerja pegawai aparat desa , peneliti melihat dan merasakan bahwa didalam melaksanakan tugasnya pegawai aparat desa sering agak lamban, santai serta kurang bersungguh -sungguh , hal demikian tidak segera diluruskan akan atau dapat merugikan instansi dimana pegawai aparat desa tersebut bertugas dan akhir nya . Setiap pegawai sudah dapat dicapai suatu prestasi kerja di instansi tersebut dan dapat dikatakan bahwa hal-hal yang belum dapat mencapai target sebuah prestasi kerja dan itu merupakan suatu kelemahan yang harus kita atasi misalnya seringnya mengabaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya , tugas-tugas yang dibebankannya tidak atau kurang mampu dilaksanakannya dengan baik , kurang mampu menciptakan ide-ide atau gagasan bagi penunjang pencapaian tujuan organisasi, baik dalam sub bidangnya sendiri maupun tujuan secara keseluruhan, hal lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankannya ia merasa dirinya lebih mampu dari pegawai yang lain sehingga sering menyepelkannya.

Selain adanya administrasi perusahaan dan administrasi sosial , nampaknya kehadiran ilmu administrasi negara sudah mulai memasyarakat , artinya masyarakat sudah mulai menyadari atau setidaknya-tidaknya mengetahui betapa pentingnya ilmu administrasi negara. Meskipun ketiga jenis ilmu administrasi tersebut memiliki sudut pandang serta karakteristik yang berbeda satu sama lainnya, begitu juga teori yang berkembang didalamnya masing-masing tidak sama. Namun mereka sama-sama memerlukan administrasi kepegawaian yang mengelola daripada fungsi-fungsi manajemennya . Berkurangnya hasil atau tidak tercapainya hasil suatu pelaksanaan pekerjaan , sama artinya dengan rendahnya prestasi kerja . Mengingat betapa pentingnya prestasi kerja ini di dalam pencapaian tujuan organisasi , maka penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai negeri yang satu dengan pegawai negeri yang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhinya tersebut di duga adalah tingkat pendidikan aparatnya . Dugaan ini didasarkan pada gejala-gejala yang nampak dilapangan seperti terungkap dalam latar belakang masalah pada halaman berikutnya. Dengan demikian penulis tertarik dengan judul tersebut , atas dasar alasan-alasan antara lain:

1. Tingkat pendidikan aparat diduga merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja .
2. Prestasi kerja merupakan salah satu tujuan untuk mengajak manusia lebih menyenangkan dan meningkatkan gairah kerja.
3. Dengan prestasi kerja diharapkan seseorang akan lebih percaya pada kemampuan sendiri.
4. Buku yang berkenaan dengan masalah tersebut cukup banyak tersedia .
5. Data yang diperlukan agak mudah memperolehnya .

Pembangunan nasional yang diarahkan untuk mencapai tujuan nasional seperti tercantum di dalam Pembukaan Undang - Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan

kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial maka diperlukan adanya aparatur negara yang tangguh dan bermutu, bertanggungjawab, jujur, loyalitas yang tinggi, berwibawa, penuh pengabdian dan sebagainya.

Perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Bagaimana pengaruh pendidikan aparat terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil pada instansi tersebut.

Berdasarkan pada perumusan masalah tersebut, dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil/aparat Desa.
2. Ingin mengetahui serta mendalami sampai seberapa jauh pentingnya pengaruh pendidikan aparat Desa terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di kantor desa kencong dalam melaksanakan tugasnya.
3. Mencari alternatif pemecahan yang mungkin dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi khususnya yang berhubungan dengan usaha meningkatkan prestasi kerja dimasa mendatang.

Dari pendapat tersebut diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan penelitian adalah suatu proses penyaluran hasrat ingin tahu manusia pada suatu gejala dalam taraf keilmuan yang disertai suatu keyakinan bahwa ada sebab bagi setiap akibat dan setiap gejala yang nampak dapat dicari penjelasannya, dan melahirkan gagasan dan teori baru.

Selanjutnya dalam kegiatan penelitian ilmiah tidak akan terlepas kaitannya dengan suatu metode, karena metode sangat menentukan akurat atau tidaknya hasil penelitian. Metode merupakan suatu cara yang bersifat ilmiah untuk memahami obyek yang sedang diteliti.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun non formal.
2. Pendidikan yang telah diikuti seseorang, sangat menentukan pula dalam pelaksanaan (hasil) pekerjaan yang dilaksanakan oleh orang atau aparat tersebut, karena pendidikan akan mengembangkan kemampuan seseorang sehingga dengan kemampuannya tersebut ia akan dapat mengatasi segala masalah yang timbul di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaannya. Dengan demikian pekerjaan akan dapat dilaksanakan lebih cepat dan hasil yang didapat dicapai lebih banyak. Dengan kata lain dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.
3. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan, prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya, baik yang bersifat formal maupun non formal.
4. Pendidikan yang telah diikuti seseorang, sangat menentukan pula dalam pelaksanaan (hasil) pekerjaan yang dilaksanakan oleh orang atau aparat tersebut, karena pendidikan akan mengembangkan kemampuan seseorang sehingga dengan kemampuannya tersebut ia akan dapat mengatasi segala masalah yang timbul di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaannya. Dengan demikian pekerjaan akan dapat dilaksanakan lebih cepat dan hasil yang didapat dicapai lebih banyak. Dengan kata lain dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.
5. Setelah dapat diketahui besarnya korelasi antara dua variabel yang telah ditentukan diatas, maka selanjutnya dengan teknik analisa koefisien determinasi dapat diketahui besarnya pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel prestasi kerja.

Pengertian pendidikan sebagaimana yang dikemukakan oleh para ahli pendidikan tadi nampak masih memberikan pengertian secara umum seperti adanya konsep kepribadian dan perkembangan yang bagaimana yang dikehendaki, walaupun unsur-unsur pendidikan dalam rumusan-rumusan tadi sudah terpenuhi. Oleh karena itu definisi pendidikan disamping terdapat unsur proses, tetapi harus ada pula unsur kandungan yang berisikan materi dan arah tujuan pendidikan yang diinginkan. Karena pendidikan adalah proses kependidikan yang mengandung "pengarahan" kepada suatu tujuan tertentu. Sehingga pendidikan disini juga dapat dipahami bukan tujuan akhir yakni membentuk manusia yang berkualitas. Jadi arti dari pendidikan itu tidak lain merupakan suatu lembaga transmisi pengetahuan-pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan yang akan menghasilkan kecakapan mental, kesadaran-kesadaran, nilai-nilai yang baru yang dapat mendorong seseorang atau masyarakat, untuk bertingkah laku sesuai dengan apa yang diinginkan, diharapkan ataupun yang dibutuhkan, seirama dengan terbukanya kesempatan mereka. Lembaga transmisi kebudayaan, pengetahuan ketrampilan-ketrampilan, kecakapan mental, nilai-nilai baru dan sebagainya dengan suatu maksud utama ialah untuk merubah manusia baik tingkah lakunya, hidupnya dan lain-lain untuk menuju kesuatu kehidupan yang lebih baik. Namun demikian baik pendidikan formal ataupun pendidikan non formal, keduanya masing-masing memiliki ciri-ciri khasnya yang tersendiri, antara lain 1) Tekanannya pada lateral transmision 2) Biasanya berpusat pada tugas atau ketrampilan yang ditentukan oleh kebutuhan fungsional dari peserta. 3) jangka pendek dan berorientasi pada masa kini atau dengan kata lain antara waktu dan manfaatnya punya hubungan erat 4) Tidak terkoordinasi, terpecah-pecah serta menyebar 5) Para peserta memikul ongkos yang agak rendah dan sangat efisien terhadap kegunaan setempat 6) Sangat bervariasi, tapi tekanannya pada resosialisasi, akulturasi, dan mempelajari pengetahuan-ketrampilan-ketrampilan praktis yang dapat digunakan dalam pekerjaan atau situasi masyarakat 7) hasil-hasilnya cenderung nyata dan saat

ini juga , atau keuntungan jangka pendek berhubungan dengan pekerjaan atau kehidupan sehari-hari 8) sedangkan metodenya relatif fleksibel dan berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan aplikasi dan standar pelaksanaan .

Dengan persamaan tersebut akan dapat diramalkan kemungkinan turunnya prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diakibatkan oleh naik turunnya frekuensi pendidikan aparat Desa tersebut. Apabila pada suatu waktu tertentu faktor pendidikan aparat Desa yang dilaksanakan mengalami peningkatan sebanyak sepuluh kali, maka pada saat itu pula dapat diramalkan peningkatannya prestasi kerja pegawai negeri sipil di kantor Desa tersebut mengalami peningkatan. Dari kesimpulan diatas maka dapat dibuktikan , bahwa hipotesa yang telah penulis ajukan dalam penelitian ini juga dapat diterima . Dimana pengaruh pendidikan aparat mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai negeri sipil di Desa tersebut.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini , penulis menggunakan jenis penelitian Explanatori or Confirmatory Research yang mencari dan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel bebas adalah tingkat pendidikan aparat Desa
2. Variabel terikat adalah tingkat prestasi kinerja pegawai aparat desa.

Data adalah sesuatu yang digunakan atau dibutuhkan dalam penelitian dengan menggunakan parameter tertentu yang telah ditentukan (Priyatno,2008).

A. Library Research (Studi Kepustakaan)

Penelitian kepustakaan merupakan awal persiapan sebelum diadakan penelitian lapangan secara langsung terhadap obyek yang diteliti dan diamati. Pada kegiatan ini lebih diutamakan pada segi teoritis yang digunakan sebagai landasan berpijak. Pendekatan ini penulis pergunakan untuk mengadakan pengamatan terhadap segala aktivitas pegawai dan berusaha untuk melihat dari dekat guna menghayati dan meresapi kenyataan-kenyataan yang sesungguhnya terjadi maupun terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakan .

B. Field Research (Studi Lapangan)

Penelitian lapangan ini secara langsung dihadapkan pada obyek yang nyata . Yang diamati pada kegiatan penelitian ini bukan saja manusia , akan tetapi secara keseluruhan yang ada pada obyek studi yang berkenaan dengan topik bahasan dengan menggunakan panca indra dan daya nalar . Data yang dihimpun dari hasil penelitian ini, adalah sebagai berikut :

a) Observasi

Pendekatan ini penulis pergunakan untuk mengadakan pengamatan terhadap segala aktifitas pegawai dan berusaha untuk melihat dari dekat guna menghayati dan meresapi kenyataan-kenyataan yang sesungguhnya terjadi maupun terhadap hasil kerja yang telah dilaksanakan.

b) Questionare

Metode ini dengan mengajukan daftar pertanyaan kepada para pejabat yang mempunyai tanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan tugas di kantor Desa , terutama yang menyangkut prestasi kerja yang mempunyai kaitan dengan pembahasan penelitian ini.

c) Interview

Dalam pendekatan ini penulis menggunakan dan berlandaskan bahwa interview/wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian.

Sumber data

a) Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati, dan dicatat untuk pertama kalinya . Data primer dikumpulkan melalui observasi,wawancara dan kuesioner . Kemudian dalam pengumpulan data primer ini , peneliti mengkombinasikan ketiganya yang ditujukan kepada para responden . Hal tersebut dilakukan dengan mengacu penjelasan Ferdinand (2006) bahwa semua teknik pengumpulan data berpotensi menghasilkan bias atau kesalahan , maka yang harus dilakukan adalah memperkecil potensi bias tersebut dengan cara mengkombinasikan beberapa teknik sekaligus.

b) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada diluar responden . Data sekunder dalam penelitian ini antara lain:

1. Pustaka teori, yakni dari buku-buku yang ada kaitannya dengan variabel penelitian dan masalah yang diteliti.
2. Pustaka hasil penemuan , yaitu dari skripsi, tesis , artikel , jurnal , internet , publikasi pemerintah , koran , serta dokumentasi yang dimiliki oleh kantor Kecamatan Kencong Jember.

Pengumpulan data merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan dalam proses penelitian. Agar mudah dalam melakukan kegiatan pengumpulan data, maka diperlukan teknik atau metode pengumpulan data. Dalam suatu penelitian ilmiah , metode pengumpulan data dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan , akurat dan terpercaya Supranto (dalam Haryobudi,2010) .

3. Agar suatu data yang telah terkumpul dapat bermanfaat, maka perlu dilakukan analisis data. Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul tersebut berikut lkesimpulannya (Priyatno, 2008) Kemudian Mas'ud (2004) menerangkan bahwa analisis data dilakukan setelah data dari lapangan terkumpul. Dengan demikian disimpulkan bahwa analisis data perlu dilakukan , sebagai langkah kongkrit selanjutnya setelah data dari lapangan terkumpul , serta bertujuan mengolah , dan menginterpretasikan hasil pengolahan data berikut kesimpulannya . Untuk mempermudah kegiatan analisis data maka diperlukan cara atau metode analisis data . Dalam Widiyanto (2008) dikemukakan bahwa dalam penganalisisan data terdapat dua metode analisis data yaitu metode analisis kuantitatif dan metode analisis kualitatif.

IV. PEMBAHASAN

Prestasi kerja berkenaan dengan kekuatan atau kesanggupan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan , hal ini dapat dilandasi oleh tinggi rendahnya pendidikan yang telah diikuti baik yang bersifat formal maupun non formal . Dengan demikian dapat diikuti seseorang , sangat menentukan dalam pelaksanaan (hasil) pekerjaan yang dilaksanakan oleh orang tersebut atau aparat yang menjalankan tugasnya , karena pendidikan akan mengembangkan kemampuan seseorang sehingga dengan kemampuannya tersebut ia akan dapat melaksanakan dan mengatasi segala masalah yang timbul di dalam suatu pekerjaannya , hal ini dapat kita lihat dalam kejadian sehari-haridi dalam pelaksanaan pekerjaan , seseorang akan terlihat bekerja dengan cepat dikarenakan orang tersebut mempunyai kecakapan dan ketrampilan yang tinggi dan sesuai dengan bidang tugasnya. Sudah menjadi kewajiban bagi anggota organisasinya meliputi segala aspek yang terkandung didalamnya , untuk itu sangatlah mutlak diperlukan kecakapan yang

Memadai bagi aparat / pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya agar berhasil dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasinya . Pentingnya kecakapan seseorang aparat/pegawai di dalam pelaksanaan suatu pekerjaan bukan tanpa alasan, karena sebagaimana nampak dalam realita kehidupan sehari-hari didalam suatu kehidupan berorganisasi , perilaku setiap anggota organisasi yang manapun memiliki karakteristik tersendiri di dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada orang tersebut. Dapatlah dikatakan bahwa suatu hal yang tidak boleh dilupakandalam melakukan segala usaha dan kegiatan kearah pencapaian tujuan organisasi dengan berhasil maka diperlukan suatu kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya sebagai unsur penunjang yang menentukan di dalam mencapai keberhasilan suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya sebagai anggota organisasi. Relevansinya dengan keberhasilan pelaksanaan pekerjaan seseorang , dapat dikatakan bahwa maju mundurnya atau tinggi rendahnya pelaksanaan suatu pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi , sebagian ditentukan oleh orang itu sendiri. Dengan perspektif diatas terlihat jelaslah bahwa sebagai implikasinya , pendidikan seorang aparat /pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilannya merupakan faktor penunjang keberhasilan aparat tersebut di dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, karena dengan demikian maka aparat /pegawai tersebut dengan mudah melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya , karena melalui pendidikan akan terbentuk pengetahuan seseorang serta menambah pengetahuannya di dalam mengerjakan atau melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi wewenang dan mempunyai cakrawala yang luas didalam melaksanakan itu dengan bekerja secara cepat.dan tepat, sehingga dengan demikian keberhasilan dalam mencapai suatu pekerjaan yang telah direncanakan akan lebih berhasil dengan cepat dan tepat pula. Alasan yang mendasari adalah, karena dengan adanya pendidikan yang cukup bagi diri seseorang disamping akan membentuk dan menambah pengetahuan , seseorang juga akan menambah ketrampilan orang tersebut , karena mempunyai sesuatu pandangan yang luas akan masa yang akan datang , dengan demikian tinggi rendahnya pendidikan aparat/pegawai akan mempengaruhi pula besar kecilnya pekerjaan yang dilaksanakan oleh aparat/pegawai tersebut . Selanjutnya , disamping pendidikan formal yang dapat mendukung kelancaran pelaksanaan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya maka faktor lain , yaitu pendidikan non formal sangat mendukung pula dalam pelaksanaan suatu pekerjaan , sebagaimana diketahui bahwa pendidikan non formal ini meliputi kursus-kursus, latihan-latihan , penataran-penataran yang ada kaitannya dengan pelaksanaan suatu tugas yang menjadi tanggung jawabnya , dengan pernah mengikuti pendidikan non formal maka seorang aparat/pegawai akan lebih memahami dengan mendalam tata cara prosedur dan peraturan-peraturan mengenai tugas dan wewenang yang berkaitan dengan tugasnya itu. Dengan demikian , maka seseorang aparat/pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak disa terlepas dari usaha aspek pendidikan non formal , yang dapat dipelajari dari kursus-kursus , latihan-latihan , penataran-penataran yang diadakan oleh organisasinya . Dalam hal ini dapatlah penulis katakan bahwa kunci keberhasilan dari seseorang aparat/pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya sebagai anggota organisasi dapat dilihat dari pendidikan untuk mencapai prestasi kerja yang dibebankan kepadanya.

Berorientasi dari uraian diatas , maka dapatlah dikatakan bahwa pendidikan seorang aparat/pegawai akan efektif apabila aparat itu sendiri melaksanakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan dengan penuh tanggung jawab dan mempunyai dedikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan , maka pencapaian suatu prestasi kerja didalam pekerjaan kemungkinan besar akan mudah tercapai. Sebagai contoh atau perumpamaan misalnya seseorang aparat desa , memberikan informasi-informasi , penyuluhan - penyuluhan .Pembahasan yang lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan aparat terhadap prestasi kerja dapat dibahas dalam uraian berikut , pendidikan aparat dapat mempengaruhi prestasi kerja dalam berbagai cara, misalnya keberhasilan manajemen sangat erat hubungannya dengan tingkat pendidikan intelektual seseorang contoh kemampuan untuk memahami perkataan lisan , penalaran secara induktif , daya ingat dan lain sebagainya . Pada kenyataannya , dikemukakan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam tingkat organisasi , makin penting arti kemampuan intelektual

bagi hasil pekerjaan seseorang aparat / pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu organisasi . Tindakan memperkerjakan aparat/pegawai dengan kapasitas intelektual tinggi dan kemudian menempatkan mereka pada pekerjaan yang cukup menarik bagi para calon pekerja tersebut akan menghasilkan prestasi kerja yang sangat memuaskan , begitu pula sebaliknya memperkerjakan aparat/pegawai dengan kapasitas intelektual tinggi kemudian menempatkan mereka pada pekerjaan yang rutin dan membosankan , bukan saja akan menindas potensi prestasi kerja mereka , akan tetapi juga akan mempercepat timbulnya rasa bosan dan jenuh pada aparat / pegawai itu sendiri yang selanjutnya akan berakibat pada hasil kerja mereka dengan menurunnya target pekerjaan yang akan diselesaikan nya . Dari uraian di atas , jelaslah bahwa setiap aparat/pegawai tidak dapat melepaskan diri dari tanggung jawab dan kewajiban untuk mengembangkan persepsi yang tepat mengenai lingkungannya dalam semua seginya. Sudah barang tentu , persepsi yang dimilikinya sangat tergantung pada anggapan apa yang dijadikan landasan pemikiran dan sampai sejauh mana batasan - batasan lingkungan itu ditetapkan serta bobot yang sama untuk masing-masing variabel . Untuk mengembangkan prestasi yang tepat , kiranya ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian yaitu : pengenalan diri secara mantap , artinya setiap aparat / pegawai perlu mengetahui apabila mungkin secara pasti, keterbatasan dan kelebihan nya , terutama dalam hal perasaan . Jelaslah setiap aparat harus bisa membedakan mana perasaan dan mana fakta dalam menghadapi situasi tertentu . Mengetahui apa yang kita rasakan akan memungkinkan berkembangnya cara berfikir yang rasional dan tidak emosional. Kemampuan untuk mengidentifikasi hakekat permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapinya dikaitkan dengan perasaan sendiri, artinya dengan anggapan bahwa seorang aparat /pegawai akan mampu belajar dari pengalaman , seseorang dapat memiliki suatu perasaan tertentu jika dihadapkan kepada suatu permasalahan , timbulnya suatu permasalahan dan perasaan yang demikian itu tentu saja lebih mudah bagi permasalahan-permasalahan yang relatif artinya jika perasaan yang demikian ada , maka akan lebih mudah untuk mendapatkan sesuatu permasalahan dalam proporsinya yang juga akan mempermudah penemuan pemecahannya secara proporsional pula. Dengan berpijak pada teori yang ada , maka setelah peneliti mengadakan analisa secara kuantitatif terhadap penelitian ini yang akhirnya dapat diketahui bahwa memang terdapat hubungan dan pengaruh yang signifikan antara faktor pendidikan aparat desa sebagai variabel bebas dengan prestasi kerja pegawai aparat desa tersebut yaitu desa Kencong, kecamatan Kencong Kabupaten Jember sebagai obyek studi .

V. KESIMPULAN

Dalam bab ini peneliti dapat memperoleh kesimpulan dan saran yang dapat dijadikan pedoman atau bahan pertimbangan di dalam usaha untuk mencapai keberhasilan dalam suatu proses pembangunan . Disamping itu dalam bab penutup ini penulis menyimpulkan :

1. Prestasi kerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang (pegawai) baik berupa mutu dan jumlah pekerjaannya yang dicapai oleh pegawai tersebut selama sehari bekerja atau satu giliran tanpa bekerja berlebih-lebihan serta dapat menyelesaikan pekerjaannya seperti yang telah ditargetkan , prestasi kerja dapat pula dicapai melalui pendidikan yang telah diikutinya , baik yang bersifat formal maupun non formal.
2. Pendidikan yang telah diikuti seseorang , sangat menentukan pula dalam pelaksanaan (hasil) pekerjaan yang dilaksanakan oleh orang atau aparat tersebut , karena pendidikan akan mengembangkan kemampuan seseorang sehingga dengan kemampuannya tersebut ia akan dapat mengatasi segala masalah yang timbul didalam melaksanakan suatu pekerjaannya . Dengan demikian pekerjaan akan dapat dilaksanakan lebih cepat dan hasil yang dapat dicapai lebih banyak . Dengan kata lain dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi.
3. Menurut perhitungan korelasi "Product Moment". Dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu pendidikan aparat mempunyai pengaruh terhadap variabel tergantung yaitu prestasi kerja pegawai negeri sipil di kantor desa Kencong Kecamatan Kencong Kabupaten Jember mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel tergantung.
4. Setelah dapat diketahui besarnya korelasi antara dua variabel yang telah ditentukan diatas , maka selanjutnya dengan tehnik analisa koefisien determinasi dapat diketahui besarnya pengaruh variabel pendidikan terhadap variabel prestasi kerja.
5. Dengan menggunakan tehnik analisa " regresi sederhana dapat diketahui bahwa antara variabel tergantung yaitu prestasi kerja pegawai aparat desa dikantor pemerintahan desa Kencong, Kecamatan Kencong Kapupaten Jember sebagai obyek studi dengan variabel bebas pendidikan aparat mempunyai persamaan garis sederhana.

Dengan persamaan tersebut akan dapat diramalkan kemungkinan turunnya prestasi kerja pegawai yang diakibatkan oleh naik turunnya frekuensi pendidikan aparat desa tersebut. Apabila pada suatu waktu tertentu faktor pendidikan aparat kelurahan yang dilaksanakan mengalami peningkatan prestasi kerja aparat desa Kencong, Kecamatan Kencong Kapupaten Jember dan pengaruh pendidikan aparat mempunyai pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai aparat desa Kencong, Kecamatan Kencong Kapupaten Jember.

VI.SARAN

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas , maka penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Setelah diketahui bahwa ada hubungan yang positif antara variabel pendidikan aparat dengan variabel prestasi kerja pegawai di desa Kencong, Kecamatan Kencong Kapupaten Jember , maka penulis mengajukan saran agar tingkat pendidikan aparat baik yang bersifat formal maupun non formal lebih ditingkatkan lagi sehingga tujuan pembangunan nasional seperti yang tertuang di dalam GBHN dapat segera terwujud.

2. Prestasi kerja pegawai akan dicapai, apabila pegawai tersebut mempunyai pendidikan dan kemampuan dalam bekerja. Karena dengan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai tersebut akan mengetahui cara-cara dan metode serta prosedur yang terbaik di dalam penyelesaian pekerjaan serta dapat mencegah dan mengatasi kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam pekerjaannya.
3. Disamping itu perlu pula diperhatikan faktor-faktor lain yang mendorong agar prestasi kerja seorang pegawai dapat tercapai, yang dalam penelitian ini tidak diteliti oleh peneliti secara mendetail.
4. Peneliti mengharapkan adanya penelitian lebih lanjut sehingga akan memperbaiki penelitian yang penulis lakukan.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Al- Ahmadi, H, 2009, "Factors Affecting Performance of Hospital Nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia", International Journal of Health Care Quality Assurance, Vol 22, No.1, pp.40-54, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Agustina, E.N, 2002, "Pengaruh Kinerja Tugas dan Kinerja Kontekstual terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif", Tesis, Program Magister Akuntansi, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Arikunto, S, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bhaesajansugan S, 2010. *The Relationship among organisational climate, Job satisfaction and organisational commitment in the that telecommunication industry. E- Leader Singapore Journal* 10, 1 - 15, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Byars, I.I & Rue, I.W, 2006 *Human Resources Management* United States McGraw-Hill, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Carmeli, A and A Freund, 2004. *Work Commitment Job Satisfaction, and Job Performance An Empirical Investigation*, International Journal of Organization Theory and Behavior, Vol 7 No.3, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Campion, A Michael, 2001, "Meaning and Measurement of Turn Over, Comparison of alternative measures and recommendation for research." *Journal of Applied Psychology* Vol 76 No. 1:199-212, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Chen, S.J., P.F.Lu, and C.W. Tsao, 2007, *The Moderation Effect of HR Strength on the Relationship Between Employee Commitment and Job Performance*, *Social Behavior and Personality*, Vol 35. No.8., pg.1121 - 1138 diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Crossman, A. And B. Abou-Zaki, 2003, "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff", *Journal of Managerial Psychology*, Vol 18, No 4, pg. 368-376, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia.
- Davis, Keith and Newstrom John W, 2000 *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-7, diterjemahkan Agus Darma Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary 2005:95-99, *Human Resoueces Management*, tenth edition, by Prentice-Hall, Inc. Diterjemahkan Salemba Empat, Jakarta.
- Ferdinand DBA Augusty Prof, 2000. *Struktural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I., 2005:125. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi 3. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Gibson, Ivacevich, Doneli, 2000, *Organisasi; perilaku Struktur dan proses*, jilid 1&2, Edisi ke 8 diterjemahkan Nunuk Adiarni, Penerbit Binarupa Aksara.
- Gujarati, Damodar, 2006. *Dasar-dasar ekonometrika*, Jakarta : Erlangga
- Handoko, Hani, 2011 *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta ; BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hersusdadikawati, 2004, "Pengaruh Kepuasan atas Gaji terhadap Keinginan untuk berpindah kerja dengan Komitmen Afektif sebagai variabel intervening". *Jurnal Study Manajemen dan Organisasi* Vol 2 No,1 Januari, Universitas Diponegoro.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002. *Manajemen Personalial* Yogyakarta BPFE
- Ikatan Akuntan Indonesia, 2001. *Standar Profesi Akuntan Publik*, Penerbit Salemba Empat
- Idrus, Muhammad, 2006 *Implikasi Iklim Organisasi terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan*, *Journal Psikologi* Vol. 3 No. 1
- Indah, A.K., Ardiansah, M.N dan Sutapa, 2003. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Keinginan Berpindah Pegawai", *Studi Kasus pada KAP Jawa Tengah*. *Jurnal Ekobis* Vol.4 No.2 Universitas Sultan Agung Semarang.
- Institut Akuntan Publik Indonesia, 2012 "Directori Kantor Akuntan Publik dan Akuntan Publik" (online) www.IAPI.or.id (diakses 25 Juni 2012)
- Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indriantoro, N. Dan Supomo B, 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi Pertama, Cetakan kedua, Yogyakarta. BPFE.
- Kadir, Abdul, 2003, "Komitmen Organisasional dan Kepuasan kerja Karyawan sebagai Prediktor Keinginan Karyawan Berpindah", tesis, Program Magister Akuntansi, Program Pascasarjana.
- Kreitner dan Kinichi, *Organisational Behavior*, (Mc Hraw - Hill, 2003), diterjemahkan Salemba Empat Jakarta
- Kuncoro, EA & Riduwan, 2008 *Cara menggunakan dan memakai Analisis Jalur (Path Analysis)* cetakan kedua Bandung : Alfabeta
- Luthan F, 2006 *Perilaku Organisasi* Edisi ke sepuluh, diterjemahkan dan diterbitkan Andi Jogjakarta.
- Mangkuprawira, Sjafr, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Martini, Y & Rostiana, 2003 "Komitmen Organisasi ditinjau dari iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Phronesis Vol 5 No.9 .p . 21-31
- Mathis, Robert L. & John H Jacson, 2006, *Human Resources Management ; manajemen Sumber daya manusia* Edisi ke 10 Edisi Bahasa Indonesia. Salemba Empat Jakarta
- Muljani, N, 2002, *Kompensasi sebagai motifator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.4(2).
- Panggabean, S, mutiara, 2004. *Pengaruh Karakteristik individu terhadap Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Keinginan untuk Pindah Kerja*. *Journal Kajian Bisnis*. Volume 12 No1 Januari
- Priyatno, Dwi, 2008 *Mandiri Belajar SPSS*. Mediakom. Yogyakarta
- Rahmi E, 2010. *Pengaruh Kepuasan atas Gaji, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover Karyawan LSM*". Tesis, Program Magister Akuntansi, Program Pascasarjana Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Rini Sarianti dan Hamoldy, 2007, Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Kerja, Promosi, dan Motivasi Berafiliasi terhadap Semangat kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Padang, *Journal Economic*, Volume 8 Nomer 1, April 200, hal 38-11.
- Rivai, HA 2009, *Pengaruh Kepuasan atas Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organizational Terhadap Intensi Keluar*: Pengujian Empiris Model Turnover Lum et.at. *Jurnal bisnis dan Akuntansi* Vol. 3(1):102-125.
- Robbins dan Judge, 2008, "Perilaku Organisasi", edisi ke-12, diterjemahkan Salemba Empat, Jakarta
- Robinson, N. Aprilla, 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Keperilakuan Etis terhadap keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, volume 2, No.1.
- Runtu, delon Y.BN dan M.M. Nilam Widyarini, 2009 *Iklim Organisasi, Stres kerja, dan Kepuasan Kerja pada Perawat*, *Journal Psikologi*, 2, 107-113. Diperoleh dari database Journal Ilmiah Indonesia
- Siagian, Sondang P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Singarimbun M, 2006. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.

- Stinger R. (2002) *Leadership an Organisation climate*, New Jersey ; Prentice Hall Veithzal, diterjemahkan Rival .Basri , Ahmad fauzi Mohd (2005) *Performa Appraisal* . Raja Grafindo Persada Jakarta .
- Steers, R. M dan L.W Potter , 2005 , *Motivation and Work Behavior* (3 edn) New York : Mc Graww- Hill, diterjemahkan Tim Indeks Jakarta Kelompok Gramedia .
- Sekaran , U dan R Bougie 2010 *Research Methods for Bussines - A skill Building Approach* , John Willey & Sons , Inc . USA , diterjemahkan Salemba Empat Jakarta .
- Sugiyono ,2008. *Statistika untuk Penelitian* . Cetakan ke-5 Alfabeta. Bandung
- Sugiono, 2010 , *Metode Penelitian Administrasi* ,Bandung :Alfabeta
- Sunjoyo ,2002 " *Pengaruh Kepuasan atas Gaji , Konfliuk peran , Ambiguitas Peran , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap turn over Intentions*, " Tesis , Program Pascasarjana Universitas Gajahmada , Yogyakarta , Tidak di publikasikan .
- Suwandi dan Indriantoro, 2000 . *Pengujian model turn over pasewark dan starwser: study empiris pada lingkungan akuntansi publik* , jurnal riset akuntansi indonesia ,2 , Hal 173-195
- Thoha, Miftah, 2007 . *Perilaku Organisasi - Konsep dasar dan Aplikasinya* , PT Raja Grafindo Persada Jakarta .
- Toly, A.A ,2001, " *Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi turn over intentions Pada staf kantor akuntan publik* " Jurnal Akuntansi & Keuangan . Vol.3 November . Hal. 102-125.
- Umar H, 2000 " *Metode Penelitian untuk sripsi dan tesis bisnis*" , cetakan ketiga, PT. Raja Grafindo Persada , Jakarta .
- Veithzal, Rivai. Basri , Ahmad Fawzi Mohd,2005 . *Performance Apraisal* . Raja Grafindo Persada . Jakarta .
- Watkin C , & Hubbard B (2003) *Leadership motivation and the drivers af share price ; the bussines case for meansuring organisational climate Leadership and organisation developmen Journal*,24,380-386, diterjemahkan Ikatan Akuntansi Indonesia
- Witasari, Lia ,2009. "*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisational terhadap Turnover Intentions*", Tesis, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.