

## HUBUNGAN PENDIDIKAN KEPALA DESA DENGAN KINERJA KEPALA DESA DI DESA PEPARA KECAMATAN TANA PASER

Muhammad Rizki<sup>1</sup>

### *Abstrak*

*Penelitian ini membahas tentang Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Pendidikan Kepala Desa dengan Kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.*

*Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah pendidikan diukur melalui pendidikan formal, pendidikan nonformal, pendidikan informal. Selanjutnya pada kinerja diukur melalui kualitas, inisiatif, kemampuan, komunikasi. Responden yang digunakan pada penelitian sebanyak 62 orang Kepala Keluarga pada desa Pepara kecamatan Tana Paser. Jenis penelitian ini adalah asosiatif atau hubungan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan ukuran korelasi Ranking Spearman.*

*Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kedua variabel yakni pendidikan ( $x$ ) dan kinerja ( $y$ ) memperoleh nilai empiris sebesar 0,200 sedangkan harga  $r_s$  tabel untuk jumlah responden 62 adalah sebesar 0,165 dengan tingkat  $\alpha = 0,20$  untuk tes satu sisi. Sehingga jika diamati akan terlihat bahwa harga  $r_s$  empiris lebih besar dari harga  $r_s$  tabel yaitu  $0,200 > 0,165$*

*Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan antara pendidikan terhadap kinerja kepala desa pepara kecamatan Tana Paser.*

**Kata Kunci:** Pendidikan, Kinerja, dan Korelasi Rank Spearman

### PENDAHULUAN

#### *Latar Belakang*

Kepala Desa yang merupakan kepala pemerintahan di tingkat desa diharapkan mampu menjalankan pemerintahan dengan performa yang baik dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat, sehingga apabila Aparat Pemerintah pada tingkat Desa menunjukkan kinerja yang bagus dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka akan berhubungan pada kinerja pemerintah pada tingkat Kabupaten, Provinsi, hingga Pusat.

Usaha untuk mencapai pemerintahan yang baik ini melahirkan Peraturan yang mengatur tentang pelaksanaan Pemerintahan di Desa. Salah satunya adalah

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : rizki.muhammad1@gmail.com

UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, pada pasal 26 ayat 1 dan 2 menjelaskan bahwa tugas utama Kepala Desa adalah untuk memimpin penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Bila ini dapat terlaksana dengan baik, maka tugas dan kewajiban yang lainnya sudah dapat terlaksana dengan baik pula. Sebab dalam Pemerintahan telah mencakup dan mengatur semua bidang, baik itu Bidang Sosial Kemasyarakatan, Bidang Ekonomi, Bidang Politik dan Keamanan, maupun Bidang Hukum. Berarti untuk dapat memimpin penyelenggaraan Pemerintahan dengan baik, maka Kepala Desa dituntut untuk menguasai bidang ilmu pemerintahan.

Saat ini, di Desa Pepara kita dapati kantor desa masih lenggang di pagi hari, masih untung kalau kita dapati satu atau dua orang, bahkan bahkan kadang tidak ada sama sekali, padahal jam kerja sudah dimulai. Pegawai desa akan mulai berdatangan sekitar pukul 09.00–09.30 pagi. Sehingga terkadang masyarakat yang membutuhkan pelayanan dipagi hari harus bersabar menunggu untuk dilayani hingga pukul 09.30 pagi. Keadaan ini menggambarkan bagaimana kemampuan Kepala Desa Pepara untuk melakukan pendekatan terhadap aparat desa atau rekan kerja. Kemampuan Kepala Desa dalam melakukan pendekatan akan berhubungan terhadap kemajuan desa. Berbeda dengan Kepala Desa jika mendapatkan pendidikan yang cukup tinggi, Kepala Desa akan merasakan bahwa perlunya komunikasi akan rekan kerja untuk memajukan nilai kualitas dari pemerintah desanya.

Selain itu, dapat dilihat dari kinerja kantor yang seakan-akan tidak mempunyai pemimpin. Aparat desa pepara atau sering disebut KAUR (Kepala Urusan) sering bekerja tanpa menggunakan seragam dinas, hanya menggunakan baju kaus oblong seakan dirumah. Bukan cuma aparat desa yang menggunakan baju kaos oblong saat bekerja, tetapi Kepala Desa pun turun ke kantor desa kadang hanya memakai kaos oblong dan celana pendek atau dalam kata lain pakaian sehabis bekerja disawah pak kades. Hal ini menjelaskan bahwa para bawahan mencontoh atasan. Atasan selalu menjadi panutan bawahan.

Di kantor Desa Pepara penyimpanan file-file sangat tidak teratur, sebagian file ada yang hilang karena dibawa pulang oleh sebagian aparat desa dan file-file yg bersifat data computer kadang kurang diperhatikan. Komputer di kantor kepala desa di letakkan di dalam ruangan Kepala Desa. Sementara ruangan kepala desa sangat jarang terbuka karena kepala desa sangat jarang ke kantor. File-file seperti denah desa, data penduduk, arsip-arsip desa, buku keluar atau masuknya surat tidak mempunyai tempat yang khusus. File-file tersebut kadang dibawa pulang oleh aparat desa lalu ketinggalan dan hilang. Seharusnya file-file tersebut harus berada secara menetap di kantor desa. Sehingga file-file tersebut akan berguna secara efektif dan mengecilkan kemungkinan untuk hilang. Hal ini menjelaskan bahwa kurangnya perhatian dari Kepala Desa untuk bawahannya. Berbeda sekali dengan desa yang terletak tidak jauh dari Desa Pepara yang mempunyai Kepala Desa dengan latar pendidikan lebih tinggi dari Kepala Desa Pepara. Desa tersebut lebih memperhatikan file-file, buka lebih pagi, dan Kepala Desanya lebih sering kita lihat berada di Kantor. Desa tersebut juga mengumpulkan laporan hasil

pekerjaan desa secara teratur dan tepat waktu. Pemberdayaan aparat pemerintahan di desa adalah menjadi tanggung jawab pemimpinnya, sehingga sangat dibutuhkan kemampuan yang besar untuk membina aparat desa agar memiliki kinerja yang lebih baik, akan tetapi hal ini tidak bisa terlaksanakan tanpa didahului oleh upaya peningkatan kinerja pemimpinnya (Kepala Desa). Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah dengan melakukan pendidikan.

Sehingga dari kenyataan diatas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian mengenai “Hubungan Pendidikan Terhadap Kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser”

### ***Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah Tingkat Pendidikan Berhubungan Terhadap Kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser?”

### ***Tujuan Penelitian***

Adapun latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

#### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menjelaskan peranan pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.

#### 2. Tujuan Khusus

Untuk menganalisis hubungan pendidikan terhadap kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.

### ***Manfaat Penelitian***

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

#### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana pembandingan bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang tingkat pendidikan terhadap kinerja.

#### 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah Kabupaten Paser dalam upaya peningkatan kinerja aparat pemerintahan dimasa mendatang.
- b. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Pemerintahan Desa khususnya Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser dalam upaya pemerintahan.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Pendidikan***

Dimiyati dan Mudjiono (2001:1), mengemukakan bahwa salah satu kunci untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah pendidikan yang pernah diikuti oleh seseorang.

Notoatmojo (2003:28) pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan

kepribadian manusia. Pendidikan adalah segala sesuatu untuk membina dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmaniah, dan rohaniah yang berlangsung seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah, untuk pembangunan persatuan dan masyarakat adil dan makmur selalu ada keseimbangan.

Siagian (1999:181), mengatakan pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar, mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas, dapat menjelaskan bahwa pendidikan adalah merupakan kegiatan yang diselenggarakan dalam rangka untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan keahlian yang diperoleh dari seseorang yang menguasai materi atau ahli dalam bidang tertentu yang dilakukan secara bertahap dan memerlukan jangka waktu tertentu.

### ***Kinerja***

Widodo (2006:78), mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Murphy dan Cleveland dalam Pasalong (2007:175), mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Dimana, seseorang yang memiliki prestasi akan tugas atau pekerjaannya dalam organisasi akan menggambarkan bahwa orang tersebut memiliki kualitas kinerja yang tinggi.

Dalam pembahasan ini, kinerja dimaksudkan sebagai hasil dari usaha yang telah dilakukan seseorang, dapat juga dikatakan sebagai prestasi kerja, atau wujud usaha seseorang dalam mencapai tujuannya. Kinerja bersumber dari kecakapan seseorang, kecakapan pada hakikatnya dapat dipandang sebagai sekumpulan kebiasaan yang terkoordinasi, apa yang kita pikirkan, rasakan dan kerjakan dari suatu kecakapan bukanlah hanya suatu pemahaman atau pengetahuan, tetapi merupakan metode internalisasi kebiasaan dan karakter.

Menurut Sedarmayanti, (2001:51) yang menyatakan bahwa tolak ukur dalam kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
2. Inisiatif
3. Kemampuan
4. Komunikasi

### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Yunarsih dan Suwatno (2008:3), mengemukakan, bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada peraktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2008:12), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Simamora (2004:4-5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Dari beberapa pengertian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan organisasi/perusahaan dengan efektif dan efisien. Hal ini menjelaskan bahwa tugas pokok manager/pemimpin dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengintegrasikan variable-variabel organisasi dan sumber daya manusia kedalam bentuk system secara efektif. Menciptakan sebuah situasi supaya tujuan-tujuan bias disusun. Diperlukan keahlian khusus untuk para pemimpin organisasi agar dapat melakukan pengintegrasian terhadap karyawan.

### ***Kepala Desa***

Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan pemerintah oleh Pemerintah Desa dan Badan Permusyawaratan Desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintah Desa atau yang disebut dengan nama lain adalah Kepala Desa dan Perangkat Desa sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Desa.

Sesuai Pasal 26 dan 27 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang desa, menjelaskan tugas, wewenang dan kewajiban Kepala Desa.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa Kepala Desa yang dimaksudkan dalam tulisan ini adalah orang yang terpilih memimpin dalam kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia dan berada pada wilayah Pemerintahan Kabupaten/Kota.

### ***Teori Penghubung***

Menurut Siagian (2008:1), manajemen berasal dari kata kerja *to manage* (bahasa inggris), yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Pengaturan yang dimaksud dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Hasibuan (2007:1), mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dikaitkan dengan Kepala Desa, maka hal tersebut Sesuai dengan Pasal 26 dan 27 Undang –

Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, menjelaskan tugas, wewenang dan kewajiban Kepala Desa. Dimana tugas Kepala Desa adalah mengatur penyelenggaraan pemerintahan desa, mengatur pembangunan desa, membina masyarakat desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Miftah Thoha (2004:32), mengatakan suatu kenyataan bahwa sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga dicapai lewat pendidikan.

Siswanto (2005:206), menjelaskan tujuan pendidikan adalah untuk membantu mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan sehingga menghasilkan keahlian, kecakapan, sikap, dan keterampilan yang diperlukan.

Fungsi bagian pendidikan adalah membantu manajemen tenaga kerja dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai, dan dalam pengembangan kelakuan, administrasi, dan kelanjutan rencana pendidikan.

### ***Hipotesis***

1. (Ho)

Tidak terdapat hubungan antara pendidikan Kepala Desa terhadap Kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.

2. (Hi)

Terdapat hubungan antara Pendidikan Kepala Desa terhadap Kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.

### ***Definisi Operasional***

1. Variabel bebas atau independent Variabel (X) adalah variable tingkat pendidikan Kepala Desa Pepara.
2. Variabel tergantung atau dependent variabel (Y) adalah Kinerja Kepala Desa Pepara.

Untuk mendapatkan Skor dari tiap variabel pada kuisioner, maka penulis memberi nilai sebagai berikut dari setiap pertanyaan yang terdiri dari 7 indikator dari variabel Pendidikan (X) dan Kinerja (Y), yaitu :

- a. Sangat memuaskan diberi nilai 5
- b. Memuaskan diberi nilai 4.
- c. Cukup memuaskan diberi nilai 3.
- d. Kurang memuaskan diberi nilai 2.
- e. Sangat kurang memuaskan atau tidak memuaskan diberi nilai 1

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif yaitu pembahasan dengan menggunakan penjelasan-penjelasan dan menggunakan statistik sederhana. Penelitian ini menjelaskan hubungan casual antara variabel tertentu melalui pengujian hipotesis.

### ***Sumber Data***

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer yaitu data yang dihimpun secara langsung dikumpulkan melalui pengamatan langsung dilapangan dan melalui responden. Data yang dimaksud adalah:
  - a. Daftar nama Kepala Desa, Daftar RT dan KK didesa tersebut.
  - b. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan mengamati langsung serta memahami kondisi objektif lokasi penelitian.
  - c. Questioner, yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan angket pada responden dengan membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah dipilih dari tiap RT. Daftar pertanyaan yang berisikan pertanyaan untuk memperoleh data dari para responden Kepala Desa Pepara Kecamatan Tanah Grogot.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan yang relevan. Data yang dimaksud adalah :
  - a. Arsip – Arsip
  - b. Dokumen
  - c. Buku dan internet.

### ***Populasi dan Sampel***

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah seluruh KK yang ada di Desa Pepara Kecamatan Tanah Grogot yaitu berjumlah 165 orang.

Pada penelitian ini menggunakan pengambilan sampling Probability Sampling yaitu *Proportionate Stratified Random Sampling*. Riduwan (2012:11)

Riduwan (2008:10), mengemukakan bahwa *Proportionate Stratified Random Sampling* ialah pengambilan sampel dari anggota populasi secara acak dan berstrata secara proporsional, dilakukan sampling ini apabila anggota populasinya heterogen (tidak sejenis).

Riduwan (2009:18) teknik pengambilan sample (populasi sudah diketahui) menggunakan rumus *Taro Yamane* sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel pada penelitian ini adalah 62 responden.

Riduwan (2008:25), pengambilan sampel bertingkat atau secara *proposional random sampling* memakai rumus alokasi proposional sebagai berikut :

$$n_i = \frac{N_i}{N} . n$$

Berdasarkan rumus alokasi proposional dengan 165 populasi dan 62 responden. Berdasarkan hasil perhitungan penulis, didapatkan hasil bahwa sebanyak 19 responden berasal dari RT I, 20 responden berasal dari RT II, 7 responden berasal dari RT III, 10 responden berasal dari RT IV dan 6 responden berasal dari RT V.

### **Teknik Pengukuran**

Untuk pengujian hipotesis dengan nilai presisi = 0,20. Selanjutnya akan digunakan Uji “t hitung” dengan formula  $t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$  yang akan dibandingkan dengan harga kritis “t tabel” . Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, jika  $t_{tabel}$  dari  $t_{hitung}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

### **Analisis Data**

Analisis data yang digunakan peneliti pada penelitian antara dua macam variabel dengan menggunakan ukuran korelasi *Ranking Spearman*. Korelasi *Ranking Spearman* dapat digunakan untuk mengetahui korelasi (hubungan) antara dua variabel. Sugiyono (2009:107).

$$r_s = 1 - \frac{6\sum di^2}{N^2 - N}$$

Rumus statistik koefisien korelasi *rank spearman* jika ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

$$\sum x^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum Tx$$

$$\sum y^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum Ty$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

$r_s$  = Koefisien korelasi rank spearman

$di^2$  = Jumlah keseluruhan  $di^2$ , dimana  $di$  merupakan harga masing-masing subyek yang diperoleh dari selisih antara ranking  $x$  dan  $y$

$x$  = Variabel Disiplin Kerja (independent variabel)

$y$  = Variabel Produktivitas Kerja (dependent variabel)

$N$  = Jumlah sampel (responden)

$T$  = Banyaknya observasi data kembar pada ranking variabel  $x$  dan  $y$

$t$  = Faktor korelasi

12 = Bilangan baku

Untuk mengukur hubungan besar atau kecilnya pendidikan dan kinerja Kepala Desa di Desa Pepara Kecamatan Tana Paser, maka saya menggunakan interpretasi koefisien korelasi berikut:

Interval Koefesien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangatrendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2008:250)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Gambaran Umum Desa Pepara*

Desa Pepara adalah bagian dari Kabupaten Paser Kecamatan Tana Paser yang terbentuk sejak tahun 1938 dengan luas wilayah 5,69 hektar ( $m^2$ ) dengan jarak 17 Km dari Tana Paser. Pembangunan di Desa Pepara masih sangat minim, sarana jalan untuk menuju Desa Pepara cukup rusak dan bila hari hujan atau dimusim hujan, kendaraan roda 4 dapat terjebak ambles karena sarana jalan masih jalan setapak tanah dan batu kecil. Selain itu di Desa Pepara hanya terdapat 2 sekolah yaitu 1 Sekolah Dasar Negeri dan 1 Sekolah Menengah Pertama PGRI yang bangunannya terbuat dari kayu. Desa Pepara masih berada di daerah pinggiran Sungai Kandilo. Desa Pepara terdiri dari 5 RT

Desa Pepara memiliki 165 Kepala Keluarga yang terbagi di 5 RT dengan 673 jiwa (usia memilih), antara lain 296 jiwa (usia memilih) laki-laki dan 277 jiwa (usia memilih) perempuan. Persentase pertumbuhan dan kematian di desa pepara berada dalam kategori seimbang. Mayoritas tingkat pendidikan masyarakat Desa pepara adalah SD dan rata-rata pekerjaan masyarakat Desa Pepara berprofesi sebagai petani. Suku dari masyarakat Desa Pepara rata-rata adalah Bugis dan Paser. Desa Pepara memiliki 5 aparat desa yang terdiri dari 1 Kepala desa dan 4 Kaur (Kepala Urusan)

### *Analisis Data*

Setelah diketahui  $T_x$  dan  $T_y$  maka akan cari nilai  $\sum x^2$  dan  $\sum y^2$  melalui formula dibawah ini :

$$\begin{aligned}\sum x^2 &= \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_x \\ &= \frac{62^2 - 62}{12} - 370 \\ &= 19.855,5 - 370 \\ x^2 &= 19.485,5\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\sum y^2 &= \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y \\ &= \frac{62^2 - 62}{12} - 410,5 \\ &= 19.855,5 - 410,5\end{aligned}$$

$$y^2 = 19.445$$

Dari berbagai formula yang digunakan dapat diketahui nilai untuk  $\sum di^2 = 31.160,5$ , sedangkan  $\sum x^2 = 19.485,5$  dan  $\sum y^2 = 19.445$  dengan demikian  $r_s$  dapat dicari dengan formula sebagai berikut :

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}} \\ &= \frac{19.485,5 + 19.445 - 31.160,5}{2\sqrt{19.485,5 \times 19.445}} \\ &= \frac{7.770}{2\sqrt{378.895,547,5}} \\ &= \frac{7.770}{38.930,479} \\ r_s &= 0,19959 \\ &= 0,200 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis kedua variabel yaitu Pendidikan ( $x$ ) dan Kinerja Kepala Desa ( $y$ ) diperoleh nilai  $r_s$  hitung sebesar 0,200. Sedangkan harga  $r_s$  tabel pada nilai presisi 0,2 atau tingkat kepercayaan 80% untuk jumlah responden 62 adalah sebesar 0,165 berdasarkan tes dua sisi. Sehingga terlihat  $r_s$  hitung lebih besar dari  $r_s$  tabel yakni  $0,200 > 0,165$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak dengan demikian terdapat hubungan antara Pendidikan Kepala Desa dengan Kinerja Kepala Desa pada Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.

Berdasarkan hasil  $r_s$  0,200 bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2008:250) maka hasil  $r_s$  pada penelitian ini berada pada interval 0,200 – 0,399 dalam kategori rendah. Jadi penulis menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan dalam kategori yang rendah antara pendidikan dengan kinerja Kepala Desa di Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.

### ***Pengujian Hipotesis***

Di dalam analisis data yang telah dikemukakan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima, namun untuk lebih meyakinkan dan unuk mengetahui apakah sampel 62 orang yang dipergunakan untuk sampel benar – benar mewakili populasi, maka dapat diketahui melalui perhitungan uji t dengan rumus :

$$\begin{aligned} t &= r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} \\ t &= 0,200 \sqrt{\frac{62-2}{1-0,200^2}} \\ t &= 0,200 \sqrt{\frac{62-2}{0,96}} \\ t &= 1,581 \end{aligned}$$

Jadi, berdasarkan hasil  $t$  hitung = 1,581 yang berarti  $>$  jika dibandingkan dengan harga kritis  $T$  ( $t$  tabel) untuk  $N - 62 = 62 - 2 = 60$  yaitu 1,296, maka  $t$  hitung  $1,581 > 1,296$   $t$  tabel. Dengan demikian berarti terdapat hubungan yang nyata antara pendidikan dengan kinerja kepala desa.

### ***Pembahasan***

Dari hasil perhitungan dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa  $r_s$  hitung lebih besar dari pada hitung tabel yang menjelaskan bahwa hipotesis penulis mengenai hubungan pendidikan dengan kinerja Kepala Desa Pepara Kecamatan Tana Paser diterima. Hal ini berarti menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja kepala desa Pepara Kecamatan Tana Paser Kabupaten Paser. Berdasarkan hasil tersebut maka harus adanya standar pendidikan yang lebih ditekankan untuk calon kepala desa, agar kepala desa dapat membantu meningkatkan kinerja desa.

Dalam penelitian ini dapat dikatakan terdapat hubungan yang nyata dalam arti searah yaitu apabila pendidikan yang dimiliki kepala desa dalam kategori yang cukup atau baik maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja, selain itu pada penelitian ini dapat dikatakan pula bahwa terdapat pula hubungan kausal (sebab-akibat) seperti yang dikatakan Riduwan (2012:165) yaitu hubungan yang mempengaruhi antara dua variabel jadi apabila pendidikan kepala desa baik, maka berakibat pada kinerja kepala desanya yang akan semakin meningkat. Jadi, dalam hal ini hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

1. Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis, penulis menarik kesimpulan bahwa adanya hubungan yang nyata antara pendidikan dengan kinerja Kepala Desa di Desa Pepara Kecamatan Tana Paser.
2. Dari seluruh indikator yang berhubungan dengan pendidikan, maka terlihat pendidikan Kepala Desa untuk menunjang kinerja Kepala Desa. Hal ini dapat dilihat dari besarnya hasil interpretasi skor tentang Pendidikan. Perlunya pendidikan Formal, nonformal, informal yang baik untuk dapat menunjang kinerja.
3. Dari seluruh indikator yang berhubungan dengan kinerja Kepala Desa dapat dilihat jawaban yang merata sesuai frekuensi dan persentase yang diteliti, bahwa inter prestasi skor yang dapat dilihat dari tiap indikator kinerja dari kuesioner, responden menjawab dengan interpretasi skor masuk kedalam kriteria sangat kuat dan kuat.

### ***Saran***

1. Untuk meningkatkan kinerja Kepala Desa di Desa Pepara Kecamatan Tana Paser, maka pengembangan untuk pendidikan Kepala Desa perlu ditingkatkan. Hal tersebut dapat melalui peningkatan pendidikan nonformal yang bersifat pelatihan atau kursus agar dapat menambah pengetahuan, wawasan dan keterampilan sehingga dapat menunjang kreatifitas ide/gagasan, memiliki tanggung jawab yang tinggi dan memiliki tabiat atau sifat sebagai pemimpin agar dapat meningkatkan kinerja Kepala Desa Pepara.

2. Untuk lembaga yang terkait dalam hal pengawasan calon Kepala Desa di Kecamatan Tana Paser, perlunya peningkatan pengawasan untuk calon Kepala Desa, terutama dalam hal standar pendidikan formal calon Kepala Desa.

### ***Daftar Pustaka***

- Dimiyati dan Mudjiono. 2001. *Belajar dan Pembelajaran*. Dirjen Dikti. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Notoadmodjo, Soetidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. ALFABETA. CV, Makasar.
- Riduwan. 2008. *Dasar – Dasar Statistika*. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan. 2009. *Metodedan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siswanto, Bejo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2007, *Statistik Untuk Penelitian*, Cetakan Keduabelas, Alfabeta, Bandung.
- Thoha. Miftah, 2004. *Kepemimpinan dalam Manajemencet. 10*. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- Yunarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

### ***Dasar Hukum***

- Undang-Undang (UU) Nomor 6 Tentang Desa Tahun 2014.
- Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003.