

Factors Affecting Employee Performance In The Village Office Of South Seluma Subdistrict

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Kecamatan Seluma Selatan

Suryati ¹⁾; Ida Anggriani ²⁾; Abdul Rahman ³⁾

^{1,2,3)}Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ survatiiva658@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [21 November 2024]

Revised [08 Februari 2025]

Accepted [10 Februari 2025]

KEYWORDS

Motivation, Education, Work Discipline, Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Kinerja aparatur pemerintah desa dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2021) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa terdiri dari motivasi, pendidikan dan disiplin kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kantor Desa Kecamatan Seluma Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 72 orang Pegawai kantor desa di Kecamatan Seluma Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 4,362 + 0,193X_1 + 0,367 X_2 + 0,361X_3 + e$. Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (motivasi), X_2 (pendidikan) dan X_3 (disiplin kerja) terhadap kinerja (Y). Artinya apabila variabel motivasi, pendidikan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja koran. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,584. Hal ini berarti bahwa X_1 (motivasi), X_2 (pendidikan) dan X_3 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individu) variabel pendidikan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja koran karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel pendidikan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Factors Affecting Employee Performance at the Village Office of Seluma Selatan District. The sample in this study was 72 village office employees in Seluma Selatan District. Data collection using questionnaires and the analysis methods used were multiple linear regression, determination test and hypothesis test. The results of the regression analysis showed $Y = 4.362 + 0.193X_1 + 0.367 X_2 + 0.361X_3 + e$. This illustrates a positive regression direction, meaning that there is a positive influence between X_1 (motivation), X_2 (education) and X_3 (work discipline) on performance (Y). This means that if the variables of motivation, education and work discipline increase, it will increase the performance of the newspaper. The coefficient of determination is 0.584. This means that X_1 (motivation), X_2 (education) and X_3 (work discipline) have an effect on performance (Y) of 58.4% while the remaining 41.6% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t-test at a significance level of 0.05 explain that partially (individually) the variables of education, motivation and work discipline have a significant effect on the newspaper performance variable because the significant value is smaller than 0.05. The results of the F-test at a significance level of 0.05 explain that the variables of education, motivation and work discipline have a simultaneous (together) effect on the performance of Village Office Employees because the significant value is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari kehadiran instansi pemerintah yaitu untuk melayani masyarakat baik di bidang administratif maupun di bidang kehidupan sosial yang lain. Pemerintah harus menjadi pelopor dalam menangani segala permasalahan sosial yang ada di masyarakat. Dalam melayani masyarakat diperlukan birokrasi yang memiliki akuntabilitas dan responsibilitas dalam menjalankan tugasnya sebagai abdi negara dan supaya bisa melayani masyarakat secara efektif, efisien, transparan dan berkeadilan. Pemerintahan desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa).

Pemerintahan desa dalam pembagian wilayah administratif Indonesia berada di bawah kecamatan. Desa dipimpin oleh seorang kepala desa. Penyelenggara pemerintahan desa merupakan sub sistem dari penyelenggaraan pemerintahan, sehingga desa memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya (Widjaja, 2019:43). Penyelenggaraan pemerintahan ini kepala desa

bertanggung jawab kepada Badan Permusyawaratan Desa dan menyampaikan laporan pelaksanaan pemerintahan tersebut kepada Bupati. Keberadaan desa merupakan cermin utama berhasil tidaknya pemerintahan suatu negara serta pelaksanaan kehidupan demokrasi di daerah. Hal ini sangat dibutuhkan peran serta masyarakat desa supaya terwujud kehidupan yang demokratis. Para pegawai harus memiliki kemampuan berkomunikasi dan mengoperasikan alat teknologi yang menjadi penunjang dalam memudahkan pekerjaan, upaya dalam mencapai kinerja yang baik harus ada pembagian tugas yang jelas. Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawati (2021:98) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa terdiri dari motivasi, pendidikan dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2019:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi akan menciptakan dorongan bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Sehingga apabila pegawai memiliki prestasi yang baik pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Timbulnya motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Selain motivasi, pendidikan juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh kinerja yang baik. Menurut Tirtarahardja (2021:44), pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin, setiap pegawai berkewajiban memenuhi peraturan yang harus dipatuhi, karena kedisiplinan merupakan salah satu motivasi positif dimana hasilnya tidak dapat langsung dirasakan, tetapi menunjang didalam peningkatan kinerja pegawai. Menurut Sutrisno (2019:47) mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Guspul dan Solehatun (2020) menunjukkan bahwa motivasi dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian Syahida dan Suryani (2018) menunjukkan disiplin kerja perangkat desa berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengamatan saat pra penelitian pada perangkat desa di Kecamatan Seluma Selatan masih terlihat rendahnya kinerja dari Pegawainya.

Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dari para pegawai di kantor Desa, karena pegawai di kantor Desa hanya bekerja sesuai perintah dari kepala Desa dan tidak memiliki inisiatif sendiri untuk bekerja lebih baik dan hanya melakukan pekerjaan rutin saja setiap hari. Jika dilihat dari segi pendidikan masih adanya pegawai di kantor Desa yang memiliki pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, seperti yang bekerja di bagian surat menyurat dan mengaplikasikan komputer hanya tamatan SLTA dan juga sudah memiliki umur yang sudah tua. Permasalahan pada disiplin kerja juga terlihat dari kurang disiplin dalam menggunakan waktu kerja, misalkan pada waktu jam kerja merokok dan bermain game hal ini menyalahi aturan dalam bekerja. Para aparatur desa kurang bertanggungjawab, karena terdapat pegawai yang tidak ada pada saat jam kerja.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Berbagai macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Menurut Sutrisno (2019:4), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.



Fokus manajemen sumber daya manusia terletak pada upaya mengelola sumber daya manusia di dalam dinamika interaksi antara organisasi pekerja yang seringkali memiliki kepentingan berbeda. Manajemen sumber daya manusia meliputi penggunaan sumber daya manusia secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual. Jadi manajemen sumber daya manusia dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Sedangkan Sunyoto (2020:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Kinerja

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal. Menurut Pasolong (2020:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan.

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut.. Tidak jauh berbeda, Menurut Simanjuntak (2021:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Menurut Hasibuan (2019:98) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurutnya *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Koesmono (2021:56) mengatakan, bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugas yang telah ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2020:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Siagian (2021:78) mengartikan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan Hamalik (2019:33) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses tingkah laku yang diamati dan meramalkan tingkah laku orang lain, serta menentukan karakteristik proses berdasarkan petunjuk-petunjuk tingkah laku seseorang. Petunjuk tersebut dapat dipercaya apabila tampak kegunaanya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2021:44), pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiaikan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu. Menurut Fuad (2020:82), pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem, dan organisasi pendidikan. Lembaga-lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat. Pendidikan, seperti sifat sasarannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks.

Sebagai proses transformasi budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke generasi yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik (Tirtarahardja, 2021:63). Sedangkan menurut Notoatmodjo (2019:16), pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Dari definisi di atas, pendidikan ialah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik. Dengan demikian pendidikan dapat dikatakan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang, terutama yang menyangkut penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan berkaitan dengan kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2019:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. Karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu pegawai akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik. Moukijat (2019:195) mengemukakan disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Secara etimologis, kata "disiplin" berasal dari kata Latin "*diciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Nitisemito (2021:134) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Setelah diuraikan beberapa pengertian mengenai disiplin yang dikemukakan oleh beberapa ahli seperti tersebut di atas dapatlah dikatakan bahwa disiplin kerja umumnya diartikan kepatuhan dan ketaatan pada peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dilingkungan organisasi masing-masing, jika terdapat pegawai yang tidak mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku pada lingkungan kerjanya, berarti tindakan pegawai tersebut dapat dikategorikan sebagai tindakan yang melanggar disiplin.

Menurut Sinungan (2021:145) disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 27. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Correlation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} \text{ positif dan } r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.



Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2019:87). Koefisien *Alpha Cronbach* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala. Indikator yang dapat diterima apabila koefisien alpha diatas 0,60, maka dikatakan reliabel dan kalau di bawah 0,60 berarti tidak reliabel (Sugiyono, 2019:90).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai kontribusi normal atau sedikit normal. Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan Normal Probability Plot (P-P Plot). Ghozali (2021:163) mengatakan suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, Ghozali (2021:95). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko). Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen dan diregresi terhadap variabel independen lainnya. Jadi *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Pada umumnya nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai jika $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerin.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2021:125). Menurut Ghozali (2021:36) dasar analisisnya adalah jika ada pola tertentu yang teratur seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel indenpenden sebagai faktor perdiktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2019:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja
X₁= motivasi
X₂= pendidikan
X₃= disiplin kerja
a = Nilai konstanta
e = erorr

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya indikator digunakan dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Nilai r_{tabel} terlampir pada lampiran 7 dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan $n-2$ ($72-2=70$) sebesar 0,2319. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1 Uji Validitas Indikator Penelitian

No	Item Pernyataan	R-tabel (n-2)	R-hitung	Keterangan
Motivasi(X1)				
1	X1.1	0,2319	0.640	Valid
2	X1.2	0,2319	0.666	Valid
3	X1.3	0,2319	0.629	Valid
4	X1.4	0,2319	0.551	Valid
5	X1.5	0,2319	0.613	Valid
6	X1.6	0,2319	0.552	Valid
7	X1.7	0,2319	0.534	Valid
8	X1.8	0,2319	0.561	Valid
9	X1.9	0,2319	0.542	Valid
10	X1.10	0,2319	0.532	Valid
Pendidikan(X2)				
1	X2.1	0,2319	0.681	Valid
2	X2.2	0,2319	0.563	Valid
3	X2.3	0,2319	0.629	Valid
4	X2.4	0,2319	0.645	Valid
5	X2.5	0,2319	0.618	Valid
6	X2.6	0,2319	0.661	Valid
7	X2.7	0,2319	0.732	Valid
8	X2.8	0,2319	0.684	Valid
9	X2.9	0,2319	0.470	Valid
10	X2.10	0,2319	0.441	Valid
Disiplin kerja(X3)				
1	X3.1	0,2319	0.513	Valid
2	X3.2	0,2319	0.468	Valid
3	X3.3	0,2319	0.398	Valid
4	X3.4	0,2319	0.298	Valid
5	X3.4	0,2319	0.300	Valid
6	X3.6	0,2319	0.534	Valid
7	X3.7	0,2319	0.277	Valid
8	X3.8	0,2319	0.391	Valid
9	X3.9	0,2319	0.456	Valid
10	X3.10	0,2319	0.309	Valid
Kinerja (Y)				
1	Y.1	0,2319	0.550	Valid
2	Y.2	0,2319	0.545	Valid
3	Y.3	0,2319	0.295	Valid
4	Y.4	0,2319	0.588	Valid
5	Y.5	0,2319	0.364	Valid
6	Y.6	0,2319	0.476	Valid
7	Y.7	0,2319	0.257	Valid
8	Y.8	0,2319	0.412	Valid
9	Y.9	0,2319	0.586	Valid
10	Y.10	0,2319	0.623	Valid

Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dari 40 indikator penelitian seluruh indikator memiliki tingkat validitas yang sesuai dengan kriteria yang diajukan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai R -hitung $>$ R -tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Uji Reliabilitas

Selanjutnya, reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan kembali kepada subjek yang sama. Pada penelitian ini digunakan teknik perhitungan reliabilitas koefisien *Alpha Cronbach*, dengan alasan komputasi dengan teknik ini akan memberikan pendidikan yang lebih kecil atau sama besar dengan reliabilitas yang sebenarnya. Nilai batas yang digunakan untuk menilai tingkat reliabilitas yang dapat diterima adalah 0,60. Berdasarkan output SPSS pada Lampiran 6 adapun hasil pengujian reliabilitas variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

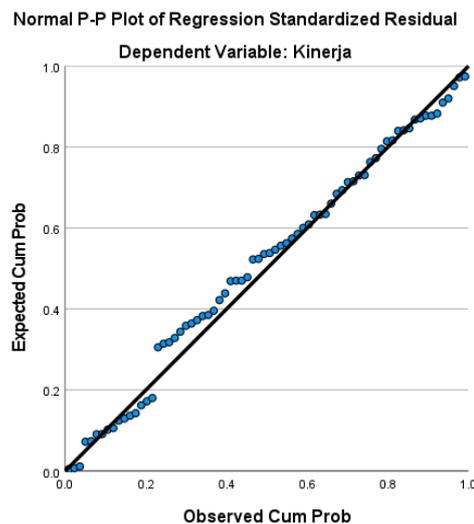
No	Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Motivasi	0,776	Reliabel
2	Pendidikan	0,742	Reliabel
3	Disiplin kerja	0,740	Reliabel
4	Kinerja	0,651	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada Tabel di atas diketahui bahwa seluruh koefisien *Alpha Cronbach* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6; yang berarti bahwa seluruh instrumen penelitian adalah reliabel (handal).

Uji Normalitas

Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas. Banyak penelitian menyebutkan jika nilai tolerance $<$ 0,10 atau nilai VIF $>$ 10 berarti terdapat multikolinearitas :

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.362	3.989		1.093	.278		
	Motivasi	.193	.086	.235	2.231	.029	.551	1.815
	Pendidikan	.367	.087	.429	4.217	<.001	.591	1.692
	Disiplin kerja	.361	.091	.329	3.972	<.001	.894	1.118

a. Dependent Variable: Kinerja

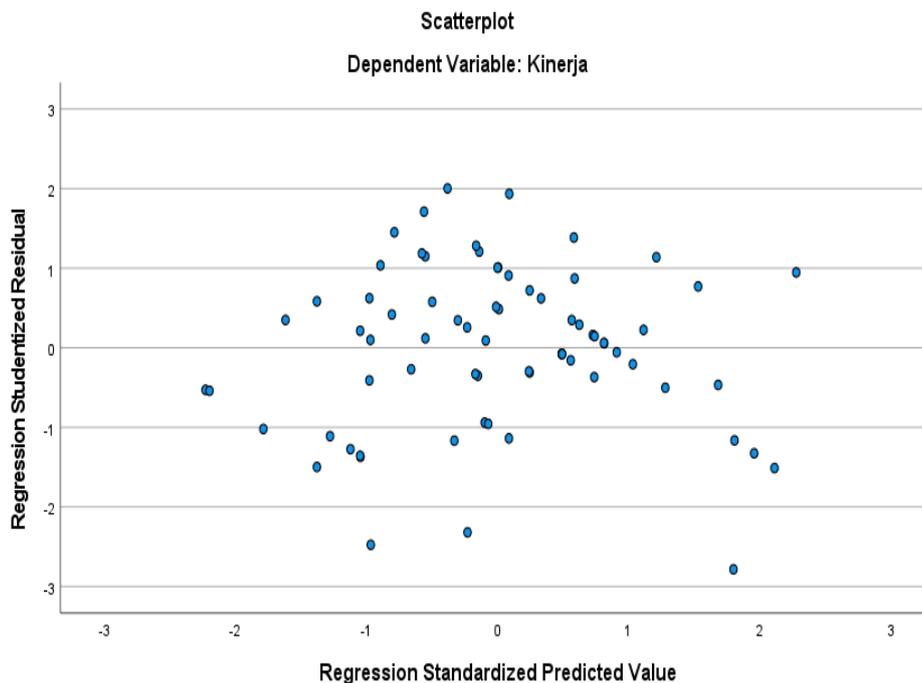
Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka bisa diduga bahwa antar variabel independen tidak terjadi persoalan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Cara menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan menggunakan analisis grafik *scatterplot*. Pengujian *scatterplot*, model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas harus memenuhi syarat sebagai berikut :

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian dan diolah, 2024

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi, pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda berikut ini:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.362	3.989		1.093	.276,4
	Motivasi	.193	.086	.235	2.231	.029
	Pendidikan	.367	.087	.429	4.217	.000
	Disiplin kerja	.361	.091	.329	3.972	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Penelitian dan diolah, 2024

Dari hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 27 maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,362 + 0,193X_1 + 0,367 X_2 + 0,361X_3 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 4,362 mempunyai arti bahwa apabila variabel Motivasi(X_1), Pendidikan (X_2) dan Disiplin kerja (X_3) dianggap tetap dan sama dengan nol (0) maka variabel Kinerja (Y) akan tetap sebesar 4,362
2. Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Motivasi) adalah sebesar 0,193 dengan asumsi apabila X_1 (Motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan meningkat sebesar 0,193 kali.
3. Pengaruh Pendidikan (X_2) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Pendidikan) adalah sebesar 0,367 dengan asumsi apabila X_2 (Pendidikan) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (Kinerja) juga akan meningkat sebesar 0,367 kali.
4. Pengaruh Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y)
Nilai koefisien regresi variabel X_3 (Disiplin kerja) adalah sebesar 0,361 dengan asumsi apabila X_3 (Disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (kinerja) juga akan meningkat sebesar 0,361 kali.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,029 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat motivasi Pegawai Kantor Desa dalam melaksanakan semua tugas pemerintah desa maka tingkat kinerja pun angkat meningkat. Dalam hal ini, peranan Motivasi sangat penting dalam setiap kegiatan Pemerintahan karena dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan pentingnya semangat Pegawai Kantor Desa agar tujuan – tujuan yang diinginkan Pemerintah Desa dapat tercapai dengan baik. Peranan Motivasi sangat penting bagi Pemimpin Instansi karena dalam pelaksanaan tugas – tugas kepada bawahannya dapat dikerjakan dengan baik sehingga terintegrasi kepada tujuan–tujuan yang diinginkan oleh Pemerintahan Desa.

Motivasi dapat meningkatkan semangat Pegawai Kantor Desa dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat membantu mencapai tujuan – tujuan Pemerintahan Desa akan tercapai dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Rivai dan Mulyadi (2020:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi pendidikan maka kinerja

Pegawai Kantor Desa juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Pegawai Kantor Desa memiliki pendidikan yang tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dengan tingginya tingkat pendidikan dari aparatur pemerintahan desa maka ilmu yang dimilikinya juga akan jauh lebih banyak dan bisa diterapkan dalam pemerintahan desa.

Selain pendidikan formal, pendidikan non formal juga dapat meningkatkan kinerja dari aparatur pemerintahan desa seperti mengikuti seminar-seminar, pelatihan dan program lainnya yang dapat memberikan banyak ilmu pengetahuan Hasil penelitian sejalan dengan teori Fuad (2020:82), pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi-potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan cita-cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem, dan organisasi pendidikan. Lembaga-lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja Pegawai Kantor Desa juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan selalu bekerja dengan disiplin maka tingkat kinerja akan meningkat. Dengan adanya disiplin yang tinggi maka semua pekerjaan yang ada akan dapat diselesaikan tepat waktu, untuk itu diharapkan kepada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan agar meningkatkan disiplin dalam bekerja, mengurangi mengobrol saat bekerja, tidak mencuri jam kerja dengan alasan apapun, datang dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Jika hal tersebut dapat diperhatikan oleh Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan maka kinerja Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan akan tetap meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap pegawai yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna.

Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan. Hal ini menggambarkan kinerja aparatur desa akan ditunjang oleh adanya disiplin kerja, motivasi kerja yang meningkat dan pendidikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai kantor Desa seperti disiplin kerja dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan dari Pegawai kantor Desa dalam melaksanakan tugasnya menjalankan pemerintahan desa, maju mundurnya pemerintahan desa ditunjang oleh kedisiplinan dari aparatnya dalam melaksanakan semua tugasnya.

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, karena dengan adanya motivasi dari Pegawai kantor Desa dalam menjalankan pemerintahan desa maka semua program-program desa yang telah disusun dapat terlaksana dengan hasil yang memuaskan. Selain itu pendidikan Pegawai kantor Desa juga mempengaruhi kinerja dari Pegawai kantor Desa karena dengan adanya pendidikan para Pegawai kantor Desa akan lebih memahami tentang bagaimana cara melaksanakan semua program desa sehingga menjadi desa yang maju.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis regresi menunjukkan $Y = 4,362 + 0,193X_1 + 0,367 X_2 + 0,361X_3 + e$. Hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya terdapat pengaruh positif antara X_1 (motivasi), X_2 (pendidikan) dan X_3 (disiplin kerja) terhadap kinerja (Y). Artinya apabila variabel motivasi, pendidikan dan disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja koran.
2. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,584. Hal ini berarti bahwa X_1 (motivasi), X_2 (pendidikan) dan X_3 (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja (Y) sebesar 58,4% sedangkan sisanya 41,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individu) variabel pendidikan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel pendidikan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja Pegawai Kantor Desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Pegawai Kantor Desa di Kecamatan Seluma Selatan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan pemerintahan desa, lebih disiplin dalam bekerja dan berupaya meningkatkan pendidikan.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambahkan variabel yang mempengaruhi faktor kinerja Pegawai Kantor Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahcmad. 2020. *Pendidikan dan Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Al'azim, Wahyu. 2022. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Giri Mulya Kabupaten Bengkulu Utara*. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management Sixteenth Edition Gary*. Dessler Florida International University. Florida: Pearson.
- Fuad, Ihsan. 2020. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung : Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, & Cardoso, F. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta
- Guspul, A., & Solehatun, S. 2020. *Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo*. Jurnal PPKM, 74-89.
- Hamalik. 2019. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasriana. 2020. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. *Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2*
- Kaho, Josep Riwu. 2021. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Koesmono, H Teman. 2021. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 7, No. 2
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito Alex S, 2021, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Notoatmodjo, 2019. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. 2020. *Kepemimpinan Birokrasi* (cetakan keempat). Bandung: Alfabeta
- Patiran, Andarias. 2020. Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 5 No. 2*
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers
- Setyawati, 2021. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliwiro Kabupaten Rembang*. Buletin Bisnis dan Manajemen, vol. 7, no. 2
- Siagian, S.P. 2021. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. 2021. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* .Lembaga Penerbit FEUI

- Sinungan, Muchdarsyah, 2021. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. Danang 2020. *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Budaya Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Syahida, N. and Suryani, N., 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*. Vol. 7, No. 2, pp. 610-623.
- Tirtarahardja . 2021. *Pengantar Pendidikan* . Jakarta: Rineka Cipta
- UndangUndang nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa
- Widjaja, HAW. 2019. *Otonomi Desa merupakan Otonomi yang Bulat dan Utuh*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada