

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI KELURAHAN SE KABUPATEN REMBANG

Eka Sri Yulistina

Universitas YPPI Rembang

ekayulistina28@gmail.com

Muhammad Tahwin

Universitas YPPI Rembang

tahwinm@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah menunjukkan bagaimana kinerja pegawai di Kelurahan di Kabupaten Rembang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Observasi merupakan penelitian kuantitatif dengan memakai *deskriptive statistics*. Penelitian ini menggunakan populasi pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang. Yaitu PNS dan THL. Penelitian ini memanfaatkan metode sampel jenuh dengan total sampel 56 responden. Metode pengumpulan data memakai kuisioner. Variabel penelitian ini yaitu Tingkat Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data memakai analisis linier berganda dengan program SPSS 26. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja mempunyai dampak negatif yang tidak signifikan pada kinerja pegawai di semua Kelurahan Kabupaten Rembang. Sebaliknya, variabel motivasi kerja berdampak pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai di setiap Kelurahan di Kabupaten Rembang. Nilai dari Adjusted R^2 sebesar 0,165, maka dapat didefinisikan bahwa 16% variasi kinerja pegawai di Kelurahan bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yakni tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Namun demikian, 83% sisanya dapat dihubungkan dengan elemen-elemen lain yang tidak dijelaskan dalam kerangka observasi ini. Kesimpulan dari penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan tingkat pendidikan dan disiplin kerja tidak berdampak terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci *Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja*

I. PENDAHULUAN

SDM memegang peranan penting dan tak terpisahkan di suatu organisasi, termasuk institusi dan perusahaan. Manusia merupakan unsur penting suatu instansi atau organisasi yang akan menjadi penggerak jalannya kegiatan organisasi. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap perkembangan suatu manajemen pada organisasi-organisasi menjadikan tolok ukur didalam era globalisasi agar mampu bersaing dan mampu untuk melangkah maju menjadi mandiri dan terbaik. Berdasarkan

hal tersebut dapat dijadikan konteks untuk mempersiapkan para pegawai yang profesional agar dapat bersaing serta menghadapi perkembangan dunia dari berbagai aspek sehingga dapat meningkatkan pelayanan juga kinerja yang tepat. Pegawai merupakan unsur penting setiap instansi baik saat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Setiap organisasi tentu ingin pegawai yang mampu, terampil, cakap dan juga memiliki kemauan untuk bekerja dengan giat juga bertujuan mencapai hasil kerja semaksimal mungkin. Akan tetapi tidak semua memiliki kemampuan serta daya juang yang besar untuk mencapai tujuan organisasi sehingga menyebabkan kinerja yang tidak sesuai yang diharapkan.

Kinerja pegawai merupakan Prestasi seseorang dalam mencapai target yang telah ditetapkan dapat diukur melalui capaian kerja yang dihasilkan dengan memenuhi tanggung jawabnya masing-masing dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Gea & Laoli, 2020). Kinerja merujuk pada capaian kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Mangkunegara dalam Gea & Laoli, 2020). Salah satunya yaitu seluruh pegawai Kelurahan Kabupaten Rembang. Semua pegawai harus bekerja semaksimal mungkin untuk hasil kinerja yang memuaskan, yang akan menghasilkan keterkaitan yang positif antara pimpinan dan pegawai dan menghasilkan hasil yang memuaskan. Pegawai yang mencapai kinerja tinggi dapat secara efektif mendukung tujuan suatu instansi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai perlu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka, didukung oleh penerapan keahlian yang dimiliki. Tingkat pendidikan adalah faktor yang mempengaruhi kinerja. Tingkat pendidikan sangat penting dan berpengaruh dalam organisasi karena tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. Kemampuan seseorang dibentuk, disiapkan, dibina, serta dikembangkan melalui pendidikan yang menghasilkan keluaran yaitu Transformasi perilaku yang melibatkan perubahan pada pengetahuan, sikap, tindakan, dan penampilan (Setyawati & Tahwin, 2019). Pendidikan menjadi suatu faktor kunci dan indikator yang memengaruhi kinerja seseorang serta menentukan kesuksesannya dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam rangka program pembangunan pemerintah. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka pengaruh produktifitas akan semakin baik sehingga dapat menyebabkan kinerja seseorang semakin tinggi. Hasil penelitian (Setyawati & Tahwin, 2019) tingkat pendidikan memiliki dampak positif signifikan pada kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian (Mandang et al., 2017) bahwa tingkat pendidikan tidak berdampak signifikan pada kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga memengaruhi kinerja pegawai, kedisiplinan didefinisikan sebagai kemampuan dan kesadaran mendorong individu untuk mematuhi ketentuan organisasi dan norma sosial (Hasibuan, 2018). Oleh karena itu, setiap pegawai harus lebih disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi agar organisasi memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Setiap pekerjaan membutuhkan kedisiplinan pegawai untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan peraturan instansi terkait. Ketaatan yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab pada tugas-tugas yang ditugaskan kepada pegawai. Semakin baik kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan organisasi yang menjadikan para pegawai menjadi disiplin kerja maka menjadikan kinerja pegawai meningkat (Dewi & Trihudyatmanto, 2020), membuktikan disiplin kerja berdampak positif pada kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Kumarawati et al., 2017) yaitu disiplin kerja berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dijadikan tolok ukur selanjutnya mengenai kinerja pegawai. Motivasi didefinisikan sebagai tenaga atau dorongan yang mendorong tindakan jiwa dan jasmani.

Abraham Maslow dalam (Setyawati & Tahwin, 2019) menyatakan motivasi seseorang dapat diatur menurut hierarki kebutuhan; dengan kata lain, jika suatu kondisi telah memenuhi suatu tingkat kebutuhan, kondisi tersebut tidak lagi memberikan motivasi. Konkritnya, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses memberikan penggerak atau dorongan kepada pegawai untuk bekerja sama dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang, maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), membuktikan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian (Abdullah, 2018) bahwa motivasi kerja negatif signifikan pada kinerja terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian yaitu Seluruh Kelurahan Kabupaten Rembang. Kelurahan merupakan area kerja bagi Lurah, yang merupakan bagian dari struktur pemerintahan kabupaten di bawah tingkat kecamatan dan berada di bawah tanggung jawab Camat. Kelurahan memiliki tanggung jawab dan fungsi untuk melaksanakan wewenang pemerintahan yang didelegasikan oleh Camat, serta menjalankan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Kabupaten Rembang sendiri memiliki 7 (tujuh) Kelurahan yaitu Kelurahan Leteh, Kelurahan Sidowayah, Kelurahan Magersari, Kelurahan Pacar, Kelurahan Gemunung Kulon, Kelurahan Kutoharjo, Kelurahan Tanjungsari. Di Setiap masing-masing kelurahan terdapat pegawai yang terdiri dari pegawai ASN dan pegawai Non ASN.

Adapun data jumlah pegawai ASN dan pegawai Non ASN Kelurahan se-Kabupaten Rembang sebagai berikut:

Tabel I. 1

Data Pegawai ASN dan Non ASN Kelurahan se-Kabupaten Rembang

NO	KELURAHAN	ASN	NON ASN
1	LETEH	4	4
2	SIDOWAYAH	6	3
3	KUTOHARJO	6	3
4	PACAR	6	2
5	MAGERSARI	5	2
6	TANJUNGSARI	5	3
7	GEGUNUNG KULON	5	2
JUMLAH		37	19
TOTAL		56	

Sumber : Kantor Kelurahan se-Kabupaten Rembang, 2022

Berdasarkan Tabel I.1, jumlah pegawai ASN sebanyak 37 orang dan jumlah pegawai Non ASN sebanyak 19 Orang, maka jumlah total pegawai Kelurahan se- Kabupaten Rembang sebanyak 56 orang.

Adapun capaian kinerja organisasi pegawai ASN Kelurahan se-Kabupaten Rembang sebagai berikut:

Tabel I. 2

Capaian Kinerja Pegawai ASN Kelurahan se- Kabupaten Rembang

No	Sebutan atau Predikat	Jumlah
1	Istimewa	0
2	Baik	37
3	Butuh Perbaikan	0
4	Kurang	0
5	Sangat Kurang	0

Sumber : Kantor Kelurahan se-Kabupaten Rembang, 2022

Berdasarkan Modul Evaluasi Kinerja Bagi Jabatan Adminitrasi dan Jabatan Fungsional PERMENPAN RB nomor 6 tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. Evaluasi kinerja pegawai didasarkan pada pencapaian kinerja organisasi, yang terbagi menjadi pencapaian kinerja organisasi secara berkala dan pencapaian kinerja organisasi selama satu tahun. Penilaian kinerja organisasi diungkapkan melalui predikat sebagai dasar dalam menetapkan pola distribusi: pertama istimewa (apabila melampaui target), kedua baik (apabila sesuai target). Ketiga butuh perbaikan (apabila sudah berprogress namun butuh perbaikan), Keempat kurang, (apabila realisasi di bawah target) dan kelima sangat kurang (apabila realisasi jauh di bawah target). Berdasarkan Tabel I.2 capaian kinerja organisasi pegawai ASN Kelurahan se-Kabupaten Rembang adalah baik. Belum ada pegawai ASN yang mencapai predikat istimewa, sehingga masih perlu ditingkatkan.

Penelitian ini mengenai topik kinerja pegawai menarik untuk diteliti karena berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dengan adanya fenomena yang terjadi serta reseach gaps dari (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020); (Kumarawati et al., 2017);(Abdullah, 2018);(Abdullah, 2018);(Setyawan et al., 2022). Berdasarkan perbedaan hasil serta fenomena maka observasi ini untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang. Penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat serta pegawai untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang ada di Kabupaten Rembang dan memberikan tambahan wawasan serta ilmu bagi pembaca dan juga peneliti lain.

II. LANDASAN TEORI

1. Tingkat Pendidikan

Menurut ketentuan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 pendidikan yaitu proses memperoleh pengetahuan dan keterampilan untuk meningkatkan dan meningkatkan kemampuan seseorang. Sementara itu, tingkat pendidikan dimulai dari Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, hingga Perguruan Tinggi. Diharapkan bahwa Sumber daya manusia yang kuat akan dihasilkan dari pendidikan tinggi, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, ini dapat mencerminkan bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja. Menurut ketentuan Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 Tahun 2003 indikator tingkat pendidikan terbagi menjadi:

- a. Tahapan Pendidikan
 - 1) Pendidikan dasar
 - 2) Pendidikan menengah
 - 3) Pendidikan tinggi
- b. Kesesuaian Jurusan

2. Disiplin

Menurut Sutrisno dalam Dewi & Trihudiyatmanto (2020), Disiplin kerja dapat diinterpretasikan sebagai alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berinteraksi dengan para pegawai guna merangsang perubahan perilaku, meningkatkan kesadaran, dan

memperkuat kesiapan mereka dalam mematuhi aturan organisasi dan norma sosial. Kesadaran merupakan sikap yang sadar akan tanggung jawabnya dan sukarela mematuhi semua aturan. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai agar tujuan organisasi dapat dicapai, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh individu maupun organisasi. Menurut Sutrisno dalam Dewi & Trihudiyatmanto (2020) indikator disiplin kerja:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan instansi
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di instansi

3. Motivasi

Menurut Siagian dalam Dewi & Trihudiyatmanto (2020) motivasi adalah sebagai pendorong yang mendorong seorang individu untuk memberikan yang terbaik dari kemampuannya, baik itu melalui penerapan keahlian atau keterampilan, penggunaan energi, maupun alokasi waktu, untuk mengeksekusi berbagai aktivitas yang menjadi tanggung jawab dan kewajiban mereka. Secara spesifik, motivasi dapat didefinisikan sebagai proses memberikan penggerak atau dorongan kepada pegawai untuk bekerja sama dengan tulus untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi sebagai komponen yang mendorong setiap tindakan karyawan dengan penuh kesadaran untuk memaksimalkan kemampuan kognitif mereka untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Menurut Siagian dalam Dewi & Trihudiyatmanto (2020) Indikator motivasi kerja melibatkan berbagai faktor yang mencerminkan sejauh mana seseorang termotivasi untuk mencapai tujuan atau kinerja optimal. Beberapa indikator umum motivasi meliputi:

- a. Daya pendorong
- b. Kemauan
- c. Kerelaan
- d. Membentuk keahlian
- e. Membentuk Ketrampilan
- f. Tanggung jawab
- g. Kewajiban
- h. Tujuan

4. Kinerja

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) Kinerja bisa diartikan sebagai hasil prestasi seseorang selama suatu waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, dibandingkan dengan berbagai faktor, seperti standar hasil kerja, target, atau kriteria yang disepakati bersama. Demi mencapai tingkat kinerja yang optimal, penting bagi pegawai untuk memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dalam menyelesaikan tugas mereka. Pegawai yang kinerja tinggi dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektifitas
- e. Kemandirian

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

observasi ini bertujuan memakai data subjek. terdiri dari pendapat responden tentang tingkat pendidikan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Data primer yang digunakan dalam berasal dari pegawai Kelurahan di seluruh kabupaten Rembang dan terdiri dari pendapat responden tentang tingkat pendidikan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang yang berjumlah 56 pegawai. Sampel jenuh digunakan untuk pengambilan sampel., yang berarti bahwa seluruh pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang sebanyak 56 menjadi sampel.

Uji Instrumen

Untuk memastikan bahwa data dalam observasi ini benar-benar andal dan hasilnya dapat diterima, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan. Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan. Apabila nilai koefisien Cronbach Alpha melebihi 0,70, dapat dianggap bahwa pertanyaan tersebut dianggap handal atau reliabel. (Ghozali Imam, 2018). Adapun untuk mengukur validitas yaitu apabila korelasi bivariate antara skor konstruk total dan masing-masing indikator dengan tingkat signifikansi 0,05.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada kerangka ini, kami menerapkan cara menganalisis data regresi linier berganda. untuk menganalisis data. Menggunakan persamaan model di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi untuk Tingkat Pendidikan

β_2 : Koefisien regresi untuk Disiplin Kerja

β_3 : Koefisien regresi untuk Motivasi Kerja

X_1 : Tingkat Pendidikan

X_2 : Disiplin Kerja

X_3 : Motivasi Kera

E : Standard Error

2. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk membuktikan dugaan (hipotesis). Pada penelitian ini hipotesis hanya menunjukkan satu arah positif. Penelitian ini memakai uji t sisi kanan karena memiliki arah positif.

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dipakai untuk menjelaskan variasi dari variabel dependen (Y).

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner variabel kinerja terdapat 10 item pernyataan. Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel IV.1 berikut ini:

Tabel IV. 1
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,002	0,05	Valid
7	0,001	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,009	0,05	Valid
10	0,005	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada Tabel IV.1, ditarik kesimpulan dari 10 pernyataan variabel kinerja Dinyatakan sah karena hubungan dua variabel antara setiap skor indikator dengan total skor konstruk menunjukkan tingkat signifikansi < 0,05.

Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

Kuesioner variabel tingkat pendidikan terdapat 5 item pernyataan. Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas dan diperoleh dapat diobservasi pada Tabel IV.2 ini.:

Tabel IV. 2
Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

Item Pernyataan	Tingkat Signifikan	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada Tabel IV.2, disimpulkan dari kelima pernyataan variabel tingkat pendidikan dianggap valid karena korelasi bivariat antara setiap skor indikator dengan total skor konstruk menunjukkan tingkat signifikansi < 0,05.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Kuesioner variabel disiplin kerja terdapat 10 item pernyataan. Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas dan diperoleh hasil yang dapat dilihat diTabel IV.3 ini:

Tabel IV. 3
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,003	0,05	Valid

4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dengan merujuk pada Tabel IV.3, disimpulkan dari 10 pernyataan variabel disiplin kerja dianggap valid karena korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk menunjukkan tingkat signifikansi < 0,05.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₃)

Kuesioner variabel motivasi kerja terdapat 17 item pernyataan. Jawaban masing-masing butir dilakukan analisis validitas dan diperoleh hasil yang dapat dilihat di Tabel IV.4 ini:

Tabel IV. 4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Tingkat Signifikansi	Lebih Kecil dari Standar	Keterangan
1	0,002	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,001	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,031	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,000	0,05	Valid
13	0,000	0,05	Valid
14	0,000	0,05	Valid
15	0,000	0,05	Valid
16	0,000	0,05	Valid
17	0,003	0,05	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel IV.4, disimpulkan dari 17 pernyataan untuk variabel motivasi kerja dianggap valid karena korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk menunjukkan tingkat signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Setelah item pernyataan yang tidak valid pada variabel kinerja, maka dilakukan pengujian dengan item pernyataan yang dihapus pada variabel kinerja, maka dilakukan uji reliabilitas ulang dan hasilnya sebagai berikut :

Tabel IV. 5

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha 30 Responden	Lebih besar dari standart	Keterangan
Kinerja	0,824	> 0,70	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,812	> 0,70	Reliabel
Disipli Kerja	0,863	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,912	> 0,70	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dengan merujuk pada Tabel IV.5, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel kinerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dianggap reliabel karena masing-masing mempunyai nilai Cronbach's alpha yang melebihi standar reliabilitas yaitu 0,70. Dengan demikian, disimpulkan item pernyataan pada kuesioner untuk setiap variabel yang digunakan mampu menghasilkan data yang dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda ditunjukkan Tabel IV. 6

Tabel IV.6

Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardizert Coefficient (B)
(Constanta)	44,352
Tingkat Pendidikan	-0,790
Disiplin Kerja	-0,461
Motivasi Kerja	0,507

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dengan mempertimbangkan hasil regresi dari Tabel V.29 tersebut, maka persamaannya sebagai berikut:

$$K = 44,352 - 0,790X_1 - 0,461X_2 + 0,507X_3$$

K : Kinerja

TP : Tingkat Pendidikan

DK : Disiplin Kerja

MK : Motivasi Kerja

Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis Pertama

Nilai koefisien regresi variabel dapat dilihat dalam Tabel 1, tingkat pendidikan menunjukkan arah negative yaitu -0,790 serta tidak signifikan nilai signifikansinya 0,051 yang >0,05. Maka dari itu, dugaan pertama yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan mempunyai dampak positif dan signifikan pada kinerja diduga tidak terkonfirmasi (ditolak). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan mempunyai dampak negatif yang tidak signifikan pada kinerja pegawai di seluruh Kelurahan Kabupaten Rembang.

b. Uji Hipotesis Kedua

Dari Tabel 1, dapat ringkas bahwa nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan arah negatif sesuai nilai yaitu -0.461 serta tidak signifikan berdasarkan nilai signifikansinya 0,158 yang >0,05. Oleh karena itu, dugaan kedua yang mengindikasikan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja. diduga tidak terkonfirmasi (ditolak). Hasil observasi ini mengindikasikan disiplin

kerja berdampak negatif tidak signifikan pada kinerja pegawai di semua kelurahan di Kabupaten Rembang.

c. Uji Hipotesis Ketiga

Dari Tabel 1, nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan arah positif yaitu 0,507 serta signifikan berdasarkan dari nilai signifikannya 0,015 yang $< 0,05$. Karena itu, hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja dinyatakan terbukti (diterima). Dari observasi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan pada kinerja pegawai di seluruh Kelurahan Kabupaten Rembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Diketahui besaran koefisien *Adjusted R square* adalah 0,165. Ini mengindikasikan variabel tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat menerangkan sekitar 16,5% variasi kinerja pegawai. Sisanya, sekitar 83,5% di klasifikasikan dengan faktor lain yang tidak diselidiki dalam kerangka ini.

V. PEMBAHASAN

1. Dampak Tingkat Pendidikan pada Kinerja Pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang.

Hasil dugaan pertama membuktikan tingkat pendidikan menunjukkan berdampak negatif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai, yang artinya peningkatan tingkat pendidikan yang mencakup indikator jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pengaruhnya sangat kecil terhadap penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel tingkat pendidikan yang menjawab setuju skor 4 yaitu 77,5% dan juga yang menjawab ragu-ragu dengan skor 3 sebanyak 7,5%. Temuan dari penelitian ini tidak konsisten dengan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*). terkait tingkat pendidikan terhadap kinerja, menurunnya kinerja pegawai dimungkinkan tingkat pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai tidak sesuai dengan dengan bidang pekerja yang dimiliki sehingga menurunkan kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai disebabkan penempatan pegawai di kelurahan baik ASN maupun Non ASN banyak yang tidak sesuai antara bidang pekerjaan dengan jurusan pendidikan yang dimiliki. Sedangkan tidak signifikannya hasil penelitian ini dimungkinkan sebelum ditempatkan pada bidang pekerjaan yang diemban sekarang memiliki jurusan pendidikan yang berbeda, namun setelah ditempatkan pada bidang pekerjaan yang sekarang pegawai ambil pendidikan lagi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Hasil observasi ini tidak konsisten dengan hasil penelitian (Setyawati & Tahwin, 2019), yang menunjukkan tingkat pendidikan memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja pegawai.

2. Dampak Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang.

Hasil uji hipotesis kedua membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak negatif namun tidak signifikan pada kinerja. Artinya, peningkatan kedisiplinan kerja, yang ditunjukkan dengan mematuhi aturan waktu, peraturan intansi, peraturan perilaku di tempat kerja, dan peraturan lainnya di intansi pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin akan meningkatkan hasil kerjanya, namun dalam penelitian ini disiplin kerja yang tinggi memiliki dampak negatif pada hasil kinerja pegawai. Berdasarkan hasil jawaban responden variabel tingkat pendidikan yang menjawab setuju skor 4 yaitu 70,17% dan juga yang menjawab ragu-ragu dengan skor 3 sebanyak 2,14%. Temuan dari observasi ini tidak konsisten dengan teori

penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*). terkait disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai dimungkinkan karena penilaian kedisiplinan di Kelurahan hanya didasarkan pada presensi pegawai yang hanya dilakukan di awal sebelum masuk kerja dan di akhir sebelum pulang kerja sehingga apa yang dikerjakan oleh pegawai sebelum jam kerja tidak terdeteksi oleh presensi. Hasil observasi ini tidak sesuai dengan hasil penelitian (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai.

3. Dampak Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai Kelurahan se-Kabupaten Rembang. Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berdampak negatif pada kinerja pegawai di semua kelurahan di Kabupaten Rembang. Artinya, peningkatan motivasi kerja yang mencakup indikator daya dorong, keinginan, kesiapan, pengembangan keahlian, pengembangan keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, dan tujuan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja. Hasil observasi ini sesuai dengan *goal setting theory* terkait dengan motivasi kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan dorongan yang ada di lingkup Kelurahan mampu meningkatkan jurnal pegawai. Contohnya yaitu bagi pegawai yang kinerjanya tinggi dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) maka akan diapresiasi dengan pemberian tunjangan kinerja, yang diberikan pada ASN berdasarkan evaluasi jabatan dan capaian prestasi. *Output* observasi ini sesuai dengan hasil penelitian (Dewi & Trihudiyatmanto, 2020), yang menunjukkan bahwa menjaga disiplin di lingkungan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.

VI. KESIMPULAN

Sebagai kesimpulan dari temuan yang dibahas di bab sebelumnya, kita dapat mengambil kesimpulan berikut:

1. Tingkat pendidikan tidak berdampak secara signifikan pada kinerja pegawai. di setiap Kelurahan di Kabupaten Rembang.
2. Disiplin kerja memiliki dampak negatif yang tidak signifikan pada kinerja pegawai di setiap Kelurahan di Kabupaten Rembang.
3. Motivasi kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai. di seluruh kelurahan di Kabupaten Rembang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada STIE AL-Washliyah Sibolga yang telah memfasilitasi publikasi selama kegiatan penelitian. Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada responden dan dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan informasi selama kegiatan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018) 'Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)', *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94.
- Bintoro dan Daryanto. (2017) '*Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*', Gava Media.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020) 'Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Gea, S., & Laoli, V. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Gunungsitoli Idanoi', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 464–470.

-
- Ghozali Imam. 2016. (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Universitas Diponegoro, In E-Jurnal Akuntansi* (5th ed., Vol. 22). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara.
- Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar', *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63–75.
- Setyawan, M. D., Sabtohadhi, J., & Suhartono, H. (2022) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Bunga Jadi Kecamatan Muara Kaman' *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 18(1), 69–80.
- Setyawati, N., & Tahwin, M. (2019) 'Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kaliori Kabupaten Rembang', 07(02), 139–149.
- Undang-undang SIKDISNAS Nomor 20 Tahun 2003*