

# Analysis Of Factors Affecting The Performance Of Village Government Officials In The Implementation Of Government Tasks Village In Lebong Atas Sub-District Lebong District

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong

Peri Sanupil <sup>1)</sup>; Ahmad Soleh <sup>2)</sup>; Yudi Irawan Abi <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: <sup>1)</sup> [perisanupil01@gmail.com](mailto:perisanupil01@gmail.com)

### How to Cite :

Sanupil, P., Soleh, A., Abi, I.Y. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Dalam Pelaksanaan Tugas Pemerintahan Desa Di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong. *Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 7 (1). DOI: <https://doi.org/10.62820/trt.v7i1>

### ARTICLE HISTORY

Received [29 Mei 2024]

Revised [10 Juli 2024]

Accepted [22 Juli 2024]

### 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 aparatur pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kecamatan lebong Atas Kabupaten Lebong.

Sampel dalam penelitian ini adalah 56 orang perangkat desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis regresi menunjukkan  $Y = 1,132 + 0,295X_1 + 0,333 X_2 + 0,341X_3$ . 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 0,780. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (motivasi),  $X_2$  (pendidikan) dan  $X_3$  (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 78% sedangkan sisanya 22% 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 aparatur pemerintah desa karena

nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,362 > 2,78$ ).

#### **ABSTRACT**

*The aim of this research is to determine the factors that influence the performance of village government officials in carrying out village government duties in Upper Lebong District, Lebong Regency. The sample in this study was 56 village officials in Lebong Atas District, Lebong Regency. Data were collected using a questionnaire and the analysis methods used were multiple linear regression, determination tests and hypothesis tests*

*The results of the regression analysis show  $Y = 1.132 + 0.295X_1 + 0.333X_2 + 0.341X_3$ . 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, the newspaper's performance will improve. The coefficient of determination is 0.780. This means that  $X_1$  (motivation),  $X_2$  (education) and  $X_3$  (work discipline) influence performance ( $Y$ ) by 78% while the remaining 22% is influenced by other variables not examined in this research. The results of the  $t$  test at a significance level of 0.05 explain that partially (individually) the variables education, motivation and work discipline have a significant influence 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 education, motivation and work discipline have a simultaneous influence (together) on the performance of village government officials because the significant value is smaller than 0.05 and  $F_{count} > F_{table}$  ( $61.362 > 2.78$ ).*

## **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, 2018:43). 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.

Salah satu unsur dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pendayagunaan yaitu menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Istilah lain yang sering digunakan adalah *the right man in the right place*. Dalam hal ini para pemimpin harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi para pegawai sehingga bisa

menempatkan pegawai dalam posisi yang sesuai dengan keahliannya. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila pegawai tidak memiliki kompetensi yang sesuai keahliannya, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan. Penurunan kinerja sering terjadi akibat sumber daya manusia yang kurang memiliki potensi. Dengan begitu, meningkatnya kinerja organisasi tergantung pada sumber daya manusianya. Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional, namun selama ini masih dirasakan bahwa potensi sumber daya manusia tersebut belum dapat dimanfaatkan secara optimal, mengingat sebagian besar angkatan kerja tingkat keterampilan dan pendidikannya masih rendah. Hal ini berakibat terhadap rendahnya pendapatan dan kesejahteraan pegawai, yang menghambat terwujudnya sikap mental dan sikap sosial pegawai.

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. Hasil penelitian Guspul dan Solehatun (2017) 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 Lebong Atas Kabupaten Lebong masih terlihat rendahnya kinerja dari aparatur pemerintah desanya. Hal ini disebabkan karena sulitnya memahami tugas, hal ini disebabkan karena perbedaan tingkat pendidikan dan latar belakang aparatur desa. Para aparatur desa 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.

Ber macam-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 managemen (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 (2016:4), 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.

## **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 (2017:175) 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 (2015:221), 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 (2016:98) 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.

## **Motivasi**

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017:455), 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 (2015:78) 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 (2016:33) 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 kegunaannya untuk meramalkan dan menjelaskan tingkah laku lainnya

## **Pendidikan**

Menurut Tirtarahardja (2015:44), pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu. Menurut Fuad (2017:82), 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. Sedangkan menurut Notoatmodjo (2016:16), 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 perubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik.

## **Disiplin Kerja**

Sikap disiplin kerja pegawai sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka

mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2014:213) 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 (2016:195) 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 (2015:134) 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 diatas 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.

## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis

Jenis metode penelitian yang dipilih adalah kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:176), penelitian kualitatif adalah proses menjangkau informasi dan kondisi yang sebenarnya dalam kehidupan suatu objek yang dihubungkan dengan pemecahan suatu masalah baik dari sudut pandang teoritis maupun praktis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong dapat diuraikan hasil analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi, Uji Determinasi dan Pengujian Hipotesis**

Variabel	Nilai Koef	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 1,132 + 0,295X_1 + 0,333 X_2 + 0,341X_3$				
Pengaruh motivasi terhadap kinerja	0,076		0,000	Signifikan
Pengaruh pendidikan terhadap kinerja	0,088		0,000	Signifikan
Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja	0,091		0,000	Signifikan
Pengaruh motivasi, pendidikan, disiplin kerja terhadap kinerja			0,000	Signifikan
Determinasi		0,780		78%

Sumber: Hasil penelitian dan Data Diolah, 2024

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat motivasi aparatur pemerintah desa dalam melaksanakan semua tugas pemerintah desa maka tingkat kinerja pun akan meningkat. Dalam hal ini, peranan Motivasi sangat penting dalam setiap kegiatan Pemerintahan karena dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan pentingnya semangat Aparatur Pemerintah 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 Aparatur Pemerintah 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 (2017:455), 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 bertindak laku dalam mencapai tujuan.

### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi pendidikan maka kinerja Aparatur Pemerintah Desa juga akan semakin meningkat. Artinya apabila aparatur pemerintah 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 (2017:82), 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 Aparatur Pemerintah Desa**

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong, karena nilai signifikan sebesar 0,000 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja Aparatur Pemerintah Desa juga akan semakin meningkat. Artinya apabila Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong 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 Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong 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 Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong maka kinerja Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong akan tetap meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2014:213) 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 Aparatur Pemerintah Desa**

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan ditemukan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong. Hal ini menggambarkan kinerja aparatur desa akan ditunjang oleh adanya disiplin kerja, motivasi kerja yang meningkat dan pendidikan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparatur desa seperti disiplin kerja dapat dilihat dari ketaatan dan kepatuhan dari aparatur 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 aparatur desa dalam menjalankan pemerintahan desa maka semua program-program desa yang telah disusun dapat terlaksana dengan hasil yang memuaskan. Selain itu pendidikan aparatur desa juga mempengaruhi kinerja dari aparatur desa karena dengan adanya pendidikan para aparatur 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  $Y = 1,132 + 0,295X_1 + 0,333 X_2 + 0,341X_3$ . 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 0,780. Hal ini berarti bahwa  $X_1$  (motivasi),  $X_2$  (pendidikan) dan  $X_3$  (disiplin kerja) berpengaruh terhadap kinerja ( $Y$ ) sebesar 78% sedangkan sisanya 22% 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 koran karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.
4. Hasil uji F pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa variabel pendidikan, motivasi dan disiplin kerjamemiliki pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja aparatur pemerintah desa karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $61,362 > 2,78$ ).

### **Saran**

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

1. Disarankan kepada Aparatur Pemerintah Desa di Kecamatan Lebong Atas Kabupaten Lebong 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 aparatur pemerintah desa.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ahcmad. 2017. Pendidikan dan Organisasi. Jakarta: PT Indeks.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Fuad, Ihsan. 2017. Filsafat Pendidikan Islam. Bandung : Pustaka Setia
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik. 2016. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasriana. 2017. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Jurnal Mirai Management Volume 2 No. 2
- Kaho, Josep Riwu. 2017. Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martoyo Susilo, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, BPFE, Yogyakarta
- Moekijat, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar Maju
- Nitisemito Alex S, 2015, Manajemen Personalialia, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Patiran, Andarias. 2020. Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 5 No. 2
- Prawirosentono, Suryadi. 2016. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers
- Siagian, S.P. 2015. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta
- Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2014. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-18. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Budaya Organisasi. Cetakan kedua. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Tirtarahardja . 2015. Pengantar Pendidikan . Jakarta: Rineka Cipta
- Yuliarti, Dwi Linda. 2014. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset (Dppka) Kota Bengkulu. Jurnal Ekombis Review Universitas Dehasen Bengkulu