



---

## Pengaruh Disiplin, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari

**Yohanes D. Resi**

STIE Mah-Eisa Manokwari

[yohanesdresi@gmail.com](mailto:yohanesdresi@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze: 1) To analyze the effect of discipline, education level, and work motivation partially on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, 2) To analyze the effect of discipline, education level, and work motivation simultaneously on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency, 3) Analyzing the most dominant variables affecting employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency of Manokwari Regency.*

*The results showed that: 1) Discipline partially affects performance; 2) Partially the level of education has an effect on performance, 3) Partially, work motivation has an effect on performance, 4) Simultaneously, discipline, education level and work motivation have a positive effect on performance, 5) The results of the coefficient of determination show that 86.0% of the employee performance variables can be explained. by the independent variables, namely Discipline (X1), Education Level (X2), Work Motivation (X3) while the remaining 14.0% is explained by other variables outside the model.*

**Keywords:** *Influence of Discipline, Education Level, Work Motivation and Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Dengan demikian, kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Moekijat (2013) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah,

dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah. Menurut Gondokusumo (2015), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

“Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada” (Tohardi (2012).

Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja ASN, diantaranya adalah melalui disiplin kerja, pendidikan dan peningkatan motivasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang penting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap pegawai dalam meningkatkan pendidikannya.

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2012).

Pendapat lain menurut Azyumardi Azra (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu

ataupun tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tidak terorganisir.

Di sisi lain pendidikan itu sendiri adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan (Harsono,2011) .

Pentingnya pendidikan ini dikemukakan juga oleh Ketut Edy Wirawan dkk (2016) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, baik secara parsial dan simultan.

Organisasi yang bergerak dalam era persaingan yang sangat ketat dewasa ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang terkoreksi atau yang terbarukan maka konsep pendidikan yang dikembangkan oleh organisasi tidak boleh bersifat statis tapi harus terus menerus dikembangkan dan disesuaikan agar pendidikan yang dilakukan dapat menjawab tantangan dari perkembangan yang terus terjadi di lapangan. Jika organisasi tidak mampu mendisain pendidikan yang adaptif dengan tuntutan perubahan maka cepat atau lambat organisasi tersebut akan tertinggal dan usang karena organisasi lain terus melakukan upaya yang sama dalam

Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda untuk bekerja dengan lebih baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa berhasil tidaknya operasional organisasi dalam mencapai tujuannya adalah ditentukan oleh motivasi baik motivasi yang diberikan oleh pimpinannya maupun motivasi yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri. Peranan motivasi di dalam suatu organisasi sangat penting, sehingga motivasi dapat diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan dari masing-masing orang.

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan organisasi sebagai pendorong kerja pegawai agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Pengertian motivasi menurut Heidjrachman dan Suad (2011), menyatakan bahwa motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Menurut Hasibuan (2013), motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerja.

Kemampuan piminan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi pada bawahannya akan menentukan efektivitas bekerja. Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, dan mungkin pula tidak. Kalau bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Oleh sebab itu menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan.

Setiap orang tidak hanya berbeda dalam masalah keahlian dalam melakukan pekerjaan tetapi juga berbeda dalam masalah motivasi atau semangatnya dalam

melakukan suatu pekerjaan. Kedua faktor ini sangat menentukan hasil pekerjaan yang diberikan kepadanya. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain, motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam wujud niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai.

Pentingnya disiplin, tingkat Pendidikan dan motivasi ini dikemukakan oleh Juari, Adam Idris, Achmad Djumlani (2014), dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh Pendidikan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Rektorat Univeristas Mulawarman Samarinda. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja pegawai Administrasi Umum dan Keuangan, besarnya pengaruh dapat dijelaskan apabila indikator-indikator variabel pendidikan dan motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan pula. Sementara variabel disiplin mempunyai pengaruh tidak signifikan, besarnya pengaruh dapat dijelaskan apabila indikator-indikator disiplin ditingkatkan atau diperketat pelaksanaannya akan berpengaruh menurunnya kinerja pegawai. Hasil Uji test F terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau secara simultan. Draai hasil uji test t, disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

Tuntutan-tuntutan agar organisasi memiliki pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik, tingkat Pendidikan memadai, dan motivasi yang baik dihadapi juga oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Setiap ASN harus mempunyai disiplin kerja, tingkat pendidikan yang memadai serta motivasi kerja yang tinggi sebab dengan cara ini seorang ASN akan terdorong untuk bekerja dengan baik sekaligus meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang ada pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari menunjukkan bahwa disiplin kerja, tingkat Pendidikan dan motivasi kerja pegawai secara umum masih rendah. Disiplin kerja pegawai dalam masuk dan pulang kantor masih rendah, masuk kantor terlambat dan pulang kantor lebih cepat tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tingkat Pendidikan pegawai masih rendah, demikian juga motiva kerja masih rendah sehingga sehingga hal ini berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan dan kinerja ASN itu sendiri.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru (Suhardjo, 2012).

Pendapat lain menurut Azyumardi Azra (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tidak terorganisir.

### **Motivasi Kerja**

Karunia (2018), menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis dimana seseorang terdorong untuk bertindak dalam mencapai tujuan, baik tujuan organisasi atau tujuan individual. Selanjutnya pernyataan dari Rumondor (2013), “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu yang mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Menurut Yekti (2012), motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

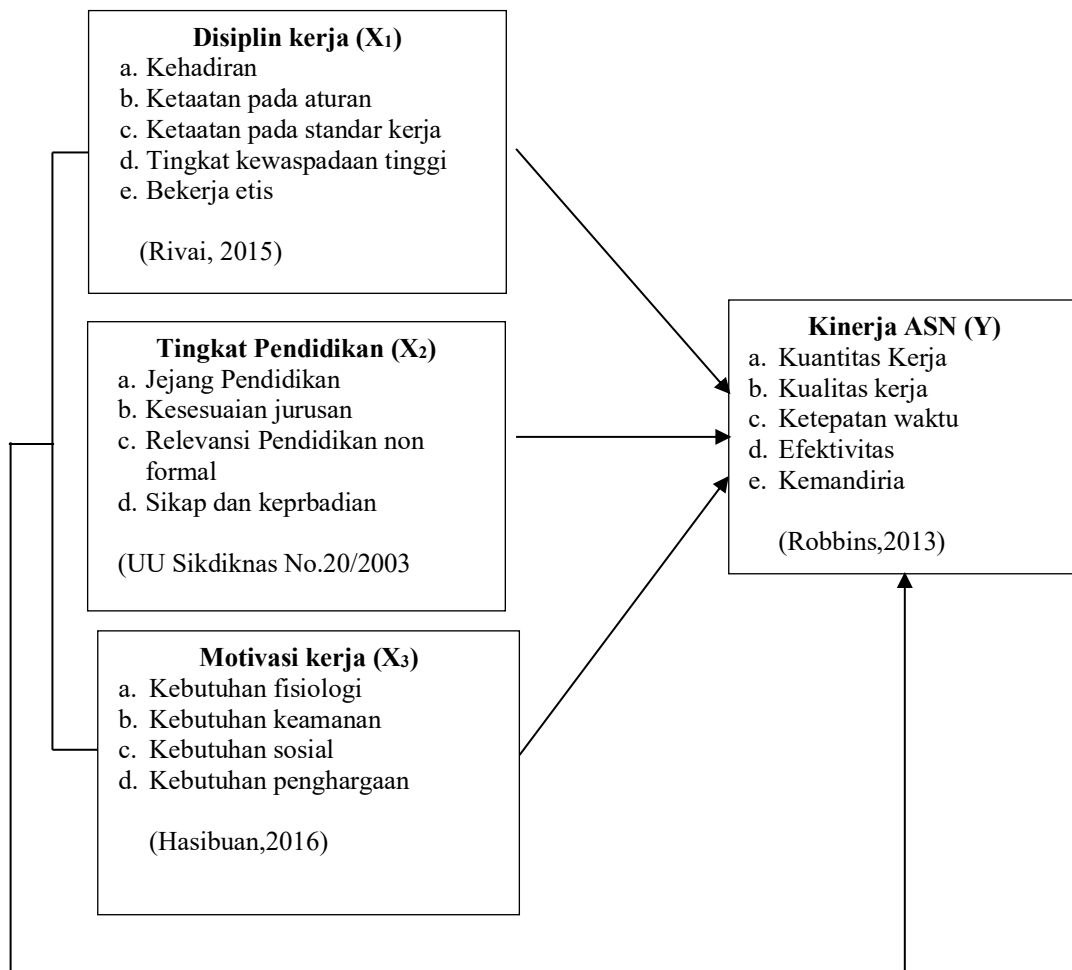
Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang yang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi (Handoko, 2012). Rivai (2013) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

### **Kinerja ASN**

Menurut Simamora (2011) kinerja adalah “kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan”. Mathis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa “kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Menurut Moeheriono (2010) kinerja adalah “gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”.

Menurut Kurniati dalam Yulius (2014) kinerja karyawan merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk pencapaian pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

- H1** : Disiplin, tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.
- H2** : Disiplin, tingkat pendidikan dan motivasi kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.
- H3**: Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pedekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh variabel independent (disiplinm tingkat Pendidikan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja ASN). Pendekatan kuantitatif menurut Echdar (2017) adalah pendekatan yang menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena

sosial, yang dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel ditentukan ukuran dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi ialah kumpulan obyek penelitian dari mana data akan dijangkau atau dikumpulkan, sebagai totalitas obyek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (Echdar,2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di BPKAD Kabupaten Manokwari berjumlah 48 orang. Oleh karena jumlah populasinya di bawah 100 maka semua populasi dijadikan sebagai sampel, jadi menggunakan teknik sampel jenuh.

### **Analisis Data**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Disiplin, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. Model hubungan nilai variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, 2011) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja ASN
A	=	Konstanta
b <sub>1</sub>	=	Koefisien regresi variabel X <sub>1</sub> (Disiplin)
b <sub>2</sub>	=	Koefisien regresi variabel X <sub>2</sub> (Tingkat pendidikan)
b <sub>3</sub>	=	Koefisien regresi variabel X <sub>3</sub> (Motivasi kerja)
X <sub>1</sub>	=	Disiplin kerja
X <sub>2</sub>	=	Tingkat pendidikan
X <sub>3</sub>	=	Motivasi kerja
e	=	error/ variabel pengganggu

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 55 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0,284. Jika r-hitung > r-kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r-hitung < r-kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel 1. Uji Instrumen – Validitas**

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Disiplin)	X1.1	0.871	0.284	0,000	Valid
	X1.2	0.712	0.284	0,000	Valid
	X1.3	0.835	0.284	0,000	Valid
	X1.4	0.906	0.284	0,000	Valid
	X1.5	0.917	0.284	0,000	Valid
X2 (Tingkat Pendidikan)	X2.1	0.850	0.284	0,000	Valid
	X2.2	0.882	0.284	0,000	Valid
	X2.3	0.941	0.284	0,000	Valid
	X2.4	0.918	0.284	0,000	Valid
	X2.5	0.879	0.284	0,000	Valid
X3 (Motivasi Kerja)	X3.1	0.900	0.284	0,000	Valid
	X3.2	0.825	0.284	0,000	Valid
	X3.3	0.918	0.284	0,000	Valid
	X3.4	0.943	0.284	0,000	Valid
	X3.5	0.776	0.284	0,000	Valid
Y ( Kinerja )	Y1	0.938	0.284	0,000	Valid
	Y2	0.930	0.284	0,000	Valid
	Y3	0.939	0.284	0,000	Valid
	Y4	0.918	0.284	0,000	Valid
	Y5	0.942	0.284	0,000	Valid

Sumber data di olah 2023

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.284 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Disiplin (X1),Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.712 – 0.943. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.284 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Disiplin, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2011). Nilai Alpha yang < 60% hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut.



1	(Constant)		-5.940	1.658		-3.582	.001		
	Disiplin Kerja (X1)	.670	.080	.607		8.326	.000	.600	1.667
	Tingkat Pendidikan (X2)	.163	.067	.149		2.421	.020	.841	1.189
	Motivasi kerja (X3)	.495	.108	.357		4.578	.000	.525	1.906

Sumber :Data diolah,2023

Berdasarkan Tabel. 4 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -5.940 + 0.670X_1 + 0.163X_2 + 0.495X_3 + 0.374$$

Dimana :

**Y = Kinerja**

**X1 = Disiplin**

**X2 = Tingkat Pendidikan**

**X3 = Motivasi Kerja**

**e = Standar error**

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah (-5.940) artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Disiplin, Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja (nilai X1,X2 dan X3 adalah 0) maka kinerja ada sebesar (-5.940).
2. Nilai koefisien regresi Disiplin adalah 0.670 artinya jika variabel Disiplin(X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Tingkat Pendidikan (X2), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adalah 0, maka kinerja perangkat desa di Kecamatan Gantarangeke meningkat sebesar 0.670%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin berkontribusi positif terhadap kinerja.
3. Nilai koefisien regresi Tingkat Pendidikan adalah 0,163 artinya jika variabel Tingkat Pendidikan (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin (X1), Motivasi Kerja (X3) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,163 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan berkontribusi positif terhadap kinerja.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,495 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin(X1), Tingkat Pendidikan (X2) dan constanta adala 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,495 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.

Melihat output SPSS hasil coefficients pada uji-t diatas, berikut pembahasan uji parsial antara Disiplin, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja.

- 1) **Uji Hipotesis 1 (Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai)**  
Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 6.151 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 6.151 > 2.010$ , karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,000 > 0,05$ . Karena  $\text{sig.} > \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja, Maka Hipotesis I diterima.**
- 2) **Uji Hipotesis 2 (Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai)**  
Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.421 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel} = 2.421 < 2.010$ , karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,020 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Tingkat Pendidikan secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**
- 3) **Uji Hipotesis 3 (Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai)**  
Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.578 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.578 > 2.010$ , karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena  $\text{sig.} < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Motivasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**
- 4) **Uji hipotesis 4 (Pengaruh disiplin kerja, tingkat Pendidikan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai)**  
Dari Tabel anova dapat disimpulkan bahwa Disiplin, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 89.942 lebih besar daripada 2,57 dan probabilitas  $0,000 < 0,05$ , dan diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Dengan demikian diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel} (89.942 > 2,77)$  **maka hipotesis IV diterima.**
- 5) **Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai**  
Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Disiplin (X1), karena  $\beta = 0,607$  dan P value = 0,000, sehingga variabel Disiplin (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ( $0,000 < 0,005$ ) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0,607$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 8.326 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $thitung > ttabel = 8.326 > 2.010$ , karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $sig. \alpha = 0.000 > 0,05$ . Karena  $sig. > \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

### **2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.421 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $thitung < ttabel = 2.421 < 2.010$ , karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $sig. \alpha = 0,020 < 0,05$ . Karena  $sig. < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Tingkat Pendidikan secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

### **3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel 4. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.578 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.010. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa  $thitung > ttabel = 4.578 > 2.010$ , karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi:  $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$ . Karena  $sig. < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Motivasi Kerja secara parsial (individu) **berpengaruh terhadap kinerja**.

### **4. Pengaruh disiplin kerja, tingkat Pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 89.942 lebih besar daripada 2,57 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung  $>$  Ftabel. Dengan demikian diperoleh Fhitung  $>$  Ftabel ( $89.942 > 2,57$ ) Karena  $sig. < \alpha$ , maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) **berpengaruh terhadap kinerja**.

### 5. Variabel yang paling dominan berpengaruh

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Disiplin (X1), karena  $\beta = 0,607$  dan P value = 0,000, sehingga variabel Disiplin (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ( $0,000 < 0,005$ ) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai  $\beta = 0,607$  yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga ditetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di BPKAD Kabupaten Manokwari. 2) Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di BPKAD Kabupaten Manokwari. 3) Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja di BPKAD Kabupaten Manokwari. 4) Variabel Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Disiplin Kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut : 1) Bagi kepala BPKAD Kabupaten Manokwari, untuk lebih memperhatikan Disiplin agar pegawai BPKAD Kabupaten Manokwari sehingga kinerjanya dapat lebih meningkat dan efisien. 2) Bagi kepala BPKAD Kabupaten Manokwari, harus mampu meningkatkan Tingkat Pendidikan dengan memberi peluang kepada pegawai melanjutkan pendidikan mereka ke jenjang yang lebih tinggi. 3) Bagi kepala BPKAD Kabupaten Manokwari agar dapat lebih memotivasi Kerja pegawai BPKAD agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. 4) Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S.Ruky, 2011, Sistem Manajemen Kinerja, Bumi Aksara. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPF
- Hasibuan, Malayu, .S. P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Aksara.
- Idris, Zahara, dan Lisman Jamal. 2011. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Grasindo, Jakarta

Kartono, Kartini.2012. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moehariono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor:Penerbit. Ghalia Indonesia.

Rivai Veitzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktek.Cetakan ke lima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, Stephen P &Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior. Edition 15. Pearson Education . New Jersey:

Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: STIE YKPN.

Sondang P. Siagian. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia.Bumi . Aksara. Jakarta



Published by Journal of Management and Business Accounting | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License. Copyright @2024 by the Author(s).