

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Jaya Bakti

Rohani Fitriyani¹, Ery Teguh Prasetyo², Dody Kurniawan³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis/Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Email : rohanifitriyani222@gmail.com¹, ery.teguh@ubharajaya.ac.id², dody.k2010@gmail.com³

Abstract This research aims to examine the influence of education level, work discipline and leadership on Jaya Bakti Village employees. The population in this research is Jaya Bakti village employees. The sampling technique used in this research was a total of 50 employee data samples. The analysis method uses multiple linear regression methods. The test results proved that the variables Educational Level (X1), Work Discipline (X2), Leadership (X3), and Employee Performance had a significant simultaneous effect with the results of multiple linear analysis and the F test. The calculation results were obtained from $F\text{-count} > \text{from } F\text{-table}$ ($173.138 > 2.80$), while the significant partial effect via the t test was obtained from the t-calculated value on the Education Level variable (X1) of 4.970, the t-calculated value on the Work Discipline variable (X2) was 6.243 t-calculated value The Leadership variable is 2.677 and is greater than the t-table of 2.012. The research results show that the level of education, work discipline and leadership simultaneously have a positive and significant effect on the performance of Jaya Bakti village employees.

Keywords : Education Level, Work Discipline, Leadership, Employee Performance.

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Pegawai Desa Jaya Bakti. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Bapak – bapak pegawai desa Jaya Bakti. Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai sebanyak 50 sampel data. Metode analisis menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil pengujian terbukti bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepemimpinan (X3), dan Kinerja Pegawai berpengaruh simultan yang signifikan dengan hasil analisis linier berganda dan uji F. hasil perhitungan tersebut diperoleh dari $F\text{-hitung} > \text{dari } F\text{-tabel}$ ($173,138 > 2,80$), sedangkan pengaruh secara parsial yang signifikan melalui uji t diperoleh dari nilai t-hitung pada variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 4,970 nilai t-hitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 6,243 nilai t-hitung variabel Kepemimpinan sebesar 2,677 dan lebih besar dari t-tabel sebesar 2,012. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai desa Jaya Bakti.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Desa merupakan instansi atau organisasi yang bergerak dibidang publik, yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan prosedur dan aturan yang sudah ada atau yang tertulis, agar proses kerja berjalan dengan teratur dan terarah. Proses kerja yang teratur dan terarah tidak terlepas dari kinerja pegawainya.

Dalam desa terdapat organisasi, Organisasi merupakan segala proses atau pola hubungan dalam kelompok kerja yang digunakan dalam kerjasama yang tersencana dan dipimpin dengan keterkaitan pada sumber daya manusia, Fathoni dalam (Amalia & Rudiansyah, 2019). Pada dasarnya setiap organisasi memiliki tujuan yang sama yaitu memperoleh hasil yang optimal dengan itu untuk mendapatkan hasil yang optimal tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang bagus untuk berjalannya organisasi yang baik. Sebagai

instansi pemerintah yang memberikan pelayanan publik, tugas utamanya yaitu dapat memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, semua ini dipengaruhi oleh prosedur dan aturan yang ada, dengan itu kinerjanya dipertanggung jawabkan kepada masyarakat yang telah memilih atau memberikan jabatan diawal kepada anggota instansi atau pekerja tersebut.

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah perilaku kerja dimana hasil kerja yang telah tercapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (Martinova & Herawati, 2021) kinerja merupakan pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh pekerja atau organisasi dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai memiliki peranan penting terhadap instansi yang demikian berhubungan dengan performance yang baik dan menurut Neo (Hidayah & W, 2020) kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai dan berkaitan dengan fungsi jabatan pada masa waktu yang ditentukan. Proses kerja pegawai ini dikerjakan secara kualitas dan kuantitas menurut standar kerja yang sudah diatur, dan kinerja individu dengan karakteristik individu tertentu, diperlukan juga usaha dan dukungan dari organisasi tersebut sehingga dapat mencapai tujuan dalam organisasi.

Menurut (Artha & Dharma, 2022) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sedangkan menurut (Iain et al., 2021) tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan kualitas dan daya saing pada organisasi dan memperbaiki kinerja seorang melalui interaksi yang baik antara sesama pegawai dan pemimpin dan juga bisa bekerja dengan tepat waktu. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang yang berkerja, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Selain tingkat pendidikan untuk mencapai kinerja yang baik juga ada beberapa faktor yang diperlukan dalam mencapai tujuan tersebut, seperti disiplin kerja dan kepemimpinan atasan yang menjadi acuan tercapainya kinerja yang optimal. Menurut Sastrohadiwiryo (2003) dalam (Sawani et al., 2019) disiplin kerja yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ada baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi hukuman apabila melanggar peraturan tersebut. Sedangkan menurut Rivai (2014) dalam (Satoto et al., 2022) disiplin kerja merupakan suatu perilaku atasan dengan tujuan untuk berkomunikasi pada pegawai agar mereka mampu mengubah perilaku atau kebiasaan untuk meningkatkan

kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan juga dijelaskan bahwa Kedisiplinan pegawai harus ada atau diperukan pada seuruh aktivitas yang sedang dan akan dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada Wibowo (2013) dalam (Kasdi & Edwarman, 2022).

Selain dari Disiplin kerja, Kepemimpinan juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut DuBrin (2005) dalam (Hamida et al., 2020) kepemimpinan adalah proses dimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Hamaik (2007) dalam (Wahyudi et al., 2022) kepemimpinan adalah suatu proses pemberian petunjuk dan pengaruh kepada anggota kelompok organisasi dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Menurut Sudarmanto (2009) dalam (Hamida et al., 2020) kepemimpinan juga berfungsi untuk mengajak pegawai agar bertindak benar, berkomitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

TINJAUAN PUSTAKA

Definisi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2019) kinerja adalah perilaku kerja dimana hasil kerja yang telah tercapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya (Saman Farisi, 2021)

Menurut Suparyadi (2015) dalam (Supriyatna, 2020) Kinerja merupakan suatu kegiatan yang biasa dilakukan dalam kehidupan sebuah organisasi dengan itu organisasi akan mampu mencapai tujuan atau tidak, kinerja ditunjukkan pada sebaik apa pegawai itu dalam bekerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perlu dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Tingkat Pendidikan

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia (2005:1197) pendidikan dapat diartikan sebagai background seseorang dalam kehidupan, pendidikan juga sering diartikan sebagai upaya manusia dalam mengembangkan kemampuan atau keterampilannya dengan membangun kepribadiannya dalam nilai-nilai yang ada dimasyarakat. Pendidikan yaitu sebagai usaha dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar mencapai tingkat hidup atau

penghidupan yang lebih tinggi dan membentuk seseorang tersebut menjadi lebih dewasa Tirtarahardja (2002) dalam (Laia et al., 2021).

Menurut Nasution (2003) dalam (Salwan1 et al., 2019) Pendidikan diartikan sebagai suatu proses atau teknik dan metode belajar mengajar dengan memperdalam ilmu pengetahuan dalam standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Marimba (dalam Manizar 2009, (Salwan1 et al., 2019) menjelaskan pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama atau insan kamil.

Fungsi dari pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan diatur dalam undang-undang No.20 tahun 2003 didalam undang-undang tersebut berisi segala bentuk yang bersangkutan dengan pendidikan nasional diindonesia, pada pasal 3 fungsi pendidikan menyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi untuk membangun kemampuan dan membentuk watak yang baik, serta kemajuan bangsa yang bermatabat, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi anak bangsa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Hubungan Pendidikan dengan Kinerja

Pendidikan yaitu suatu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Pendidikan juga merupakan bagian yang tak terpisahkan dari kehidupan manusia, karena Pendidikan merupakan suatu usaha untuk menguatkan kualitas manusia yang berlangsung seumur hidup, karena Pendidikan bukan untuk sesaat saja, namun untuk selamanya, dengan itu manusia akan dapat maju dan berkembang untuk mencapai kesempurnaan Netti Natarida Marpaung (2021). Menurut Widi Lestari (2011) dalam Edi, Wayan & Gede (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu. Pendidikan juga sebagai alat untuk meningkatkan standar sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan tempat kerja. Melalui pendidikan, seorang pekerja akan menjadi berpengetahuan dan mengembangkan teknik pemecahan masalah yang sistematis serta ketekunan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, dilihat dari penjelasn-penjelasan tersebut pendidikan menjadi salah satu usaha untuk meningkatkan suatu

kinerja pada para karyawan yang akan bekerja dan bisa meningkatkan kualitas kerjanya tersebut (Dwinanda, 2022).

Pengertian Disiplin kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003) dalam (Salwan1 et al., 2019) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang ada pada organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan tersebut. Sedangkan Menurut Rivai (2014) dalam (Satoto et al., 2022) disiplin kerja merupakan suatu perilaku atasan dengan tujuan untuk berkomunikasi pada pegawai agar mereka mampu mengubah perilaku atau kebiasaan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan merupakan pengaturan Manajemen Sumberdaya Manusia karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin pegawai sulit untuk Organisasi menacapai tujuannya, Disiplin yang baik menimbulkan rasa tanggung jawab yang besar bagi diri seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Hal ini menimbulkan gairah semangat kerja dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut (Nasution & Pasaribu, 2020), salah satu terciptanya keberhasilan yaitu terletak pada kedisiplinan, kedisiplinan yang baik ialah kedisiplinan yang dilakukan secara terus menerus. Karena dengan dilakukannya kedisiplinan yang terus menerus akan mendapatkan hasil nyata yang terlihat pada masa yang akan datang.

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang yang dapat mempengaruhi pekerja atau bawahan melalui interaksi dan komunikasi agar mau berkerjasama dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Siswanto (2005) dalam (Sudarwis et al., 2022) kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku yang ditunjukkan kepada bawahan untuk memengaruhi para pegawai agar mereka mampu bekerja sama sehingga membentuk jalinan kerja yang harmonis untuk mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga dijelaskan oleh DuBrin (2005) dalam (Hamida et al., 2020) bahwa kepemimpinan yaitu proses dimana seorang pemimpin bisa mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan Seorang pemimpin harus memberi arahan kepada bawahan agar mendorong pekerja untuk termotivasi. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan

terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan (Salutondok & Soegoto, 2015). Menurut (Siagian & Khair, 2018) "Pemimpin merupakan seorang yang memiliki satu program yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam mencapai suatu tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan".

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan begitu penting untuk peningkatan pertumbuhan suatu organisasi yang mana pendidikan menjadi bagian dalam membangun organisasi menjadi lebih baik dengan lebih banyaknya pengetahuan yang pegawai ketahui itu dapat meningkatkan kualitas pegawai itu sendiri.

Lalu diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Vivi, Marta, & Jepri (2019) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian (Putri & Ratnasari, 2019) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Di duga terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai dikantor Desa Jaya Bakti

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yaitu suatu bentuk aturan norma yang harus dipatuhi pada pegawai dalam bekerja, suatu kedisiplinan sangatlah penting dilakukan untuk pertumbuhan organisasi, aturan dan normal yang dilakukan yaitu dengan memberikan sanksi dengan tujuan pegawai bisa mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Lalu diperkuat oleh penelitian Siska & Thrihuyatmanto (2020) dengan judul analisis pengaruh disiplin (Wirastomo et al., 2023) kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan mempunyai hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila disiplin kerja baik maka kinerja yang dilakukan akan menjadi lebih baik atau maksimal dan begitu pula

sebaliknya. Sedangkan menurut (Wirastomo et al., 2023) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Di duga terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dikantor Desa Jaya Bakti

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Selain dari kedisiplinan, kepemimpinan juga mempunyai peranan penting untuk mengarahkan dan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan, dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Adhan & Prayogi (2021) memiliki hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut (Merjaya & Pasaribu, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Di duga terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Jaya Bakti

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Desa

Tingkat pendidikan adalah salah satu bagian yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja, pendidikan juga sangat penting, semakin tingginya pendidikan yang dimiliki semakin banyak juga ilmu atau teori yang pegawai miliki sehingga membuat kinerja semakin baik. Selain Tingkat Pendidikan, disiplin dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap atau perilaku pegawai yang berdisiplin dibentuk dari proses yang lama, salah satu cara pembentukannya yaitu dengan melatih pegawai, pimpinan dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut untuk bisa mentaati norma dan peraturan yang ada. Kepemimpinan juga bagian dalam terbangunnya organisasi yang bagus, dengan pimpinan yang mempunyai sikap yang baik kepada bawahan atau mampu memberikan kualitas yang baik dalam bekerja dan dalam melaksanakan atau melakukan perencanaan dengan mengikutsertakan bawahan dalam semua kegiatan atau bisa merangkul pegawai itu sendiri ini bisa menyebabkan menjadi pengaruh baik untuk pegawai sehingga pegawai bekerja dengan lebih baik. Menurut Acnes, Saban, & Sylvia (2021) bahwa tingkat pendidikan, kepemimpinan, dan disiplin kerja yang menunjukkan hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H4: Diduga terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan, berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Desa Jaya Bakti

METODOLOGI

Desain Penelitian

Menurut Nursalam (2008) desain penelitian merupakan strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan yang berkaitan dengan hasil penelitian. Dengan itu, Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan Kuantitatif yang dilakukan di Desa Jaya Bakti. Dalam penelitian ini penulis mengukur menggunakan aplikasi menggunakan aplikasi SPSS 25 dengan data yang dikumpulkan dalam bentuk pertanyaan koersioner.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu keseluruhan pegawai Desa Jaya Bakti. Dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh, yaitu semua populasi yang berjumlah 50 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabulasi data dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Tingkat Pendidikan sudah lumayan baik hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Desa Jaya Bakti memiliki tingkat Pendidikan sudah lumayan baik.

Indikator dengan tanggapan pernyataan responden tertinggi yaitu “Pegawai mampu mempunyai kemampuan logika dalam berpikir menemukan fakta yang akurat serta memprediksi resiko yang ada” dan “Pegawai desa melayani masyarakat dengan baik, sopan dan ramah”. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Desa Jaya Bakti memiliki Pengetahuan yang baik sehingga menjadikan pegawai mempunyai respon yang baik kepada pekerjaannya. Untuk indikator yang memiliki tanggapan responden indikator terendah adalah “Kurangnya perilaku pegawai dalam bersosialisasi, dengan bertegur sapa kepada rekan kerja” dan “Pegawai desa saling tolong menolong kepada sesama pekerja ataupun kepada masyarakat” hal ini menunjukkan bahwa pegawai Desa Jaya Bakti Memiliki respon tolong sesama rekan kerja yang kurang maksimal sehingga perlu ditingkatkan lagi dalam tolong menolong tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan tabulasi data dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang belum maksimal.

Dengan ini indikator yang memiliki tanggapan tertinggi yaitu “Pegawai desa pulang dari kantor sesuai dengan jam kantor yang diterapkan” dan “Pegawai desa kurang disiplin dan tiba dikantor tidak tepat pada waktunya” hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Desa Jaya Bakti memiliki tingkat Disiplin yang perlu ditingkatkan lagi. lalu untuk indikator yang memiliki nilai tanggapan responden indikator terendah adalah “Pegawai kurang mentaati norma dan peraturan yang ada pada kantor” hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Desa Jaya Bakti perlu meningkatkan mentaati norma dan peraturan yang ada.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabulasi data dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kepemimpinan sudah baik. Hal ini menunjukkan hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala desa memiliki tingkat Kepemimpinan yang baik.

Dengan itu indikator pernyataan responden tertinggi yaitu “Pemimpin memiliki komitmen dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan kerja” hal ini menunjukkan bahwa kepala desa Jaya Bakti memiliki tingkat kepemimpinan yang sudah baik. Lalu untuk indikator tanggapan responden terendah yaitu “Pemimpin kurang tepat dan lambat dalam mengelola perencanaan pada kantor” hal ini menunjukkan bahwa kepala desa Jaya Bakti perlu meningkatkan dalam mengelola perencanaan kerja desa.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan tabulasi data dapat diketahui bahwa rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Pegawai sudah baik hal ini menunjukkan bahwa seluruh pegawai Desa Jaya Bakti memiliki tingkat kinerja yang baik.

Dengan ini indikator kinerja yang memiliki responden tertinggi yaitu “Keterampilan yang dimiliki pegawai Desa sesuai dengan pekerjaan yang pegawai kerjakan” hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki keterampilan kerja yang bagus untuk meningkatkan kinerjanya. Lalu untuk indikator yang memiliki tingkat pernyataan responden tertendah adalah

“Pegawai desa memperhatikan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja” hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai perlu meningkatkan efisiensi waktu dan tenaga dalam bekerja.

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis data ditarik kesimpulannya, sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai Desa Jaya Bakti. Disimpulkan bahwa hipotesis pertama yaitu terbukti Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai Desa Jaya Bakti. Disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu terbukti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan variabel kinerja pegawai Desa Jaya Bakti. Disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yaitu terbukti Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil Uji simultan (Uji F) dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis keempat diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Desa Jaya Bakti.

Keterbatasan Penelitian

Variabel ini dirasa masih kurang cukup untuk mengukur variabel yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambahkan variabel lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dengan itu disampaikan beberapa saran untuk menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang bersangkutan.

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dalam Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Desa Jaya Bakti.

2. Bagi Desa

Penulis berharap penelitian ini bisa menjadi acuan untuk pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja dengan rangka mencapai tujuan organisasi, dengan menjadi masukan atau pertimbangan, terutama dalam disiplin kerja dan mengerjakan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan atau menggunakan variabel lainnya, seperti variabel komunikasi, variabel insentif, atau variabel intervening.

4. Bagi pembaca

Bagi pembaca, diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dan menjadi bahan referensi terkait pengaruh tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa Jaya Bakti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., & Rudiansyah, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3, 94–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2>
- Artha, J., & Dharma, S. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan , Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Teknik (Yantek) di ULP Singaraja. 15(2), 9–16.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Riview*, 3.
- Hamida, Sodik, & Rahayu, Y. I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja PegawaiBadan Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Konawe Kepulauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6.
- Hidayah, N., & W, W. U. N. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas PKP dan Cipta Kerja Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4.

- Kasdi, B., & Edwarman. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kaur. *JURNAL AdministrasiBisnis Nusantara*, 1, 67 – 72.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (ke-5)*. PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Laia, E. T., Zagoto, R., & Dakhi, P. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siduario Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 272–282.
- Martinova, D., & Herawati. (2021). Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Sepenggal Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1, 154–165.
- Salwan1, A. F., Idris, A., & Alaydrus, A. (2019). Pegaaruh Tingkat Pedidikan Formal dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 153–162.
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin kerja dan Budaya kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL JEMPPER*, 1.
- Sudarwis, Gunadi, & Farhan, D. (2022). Penerapan Pola Kepemimpinan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Temenggungan Kecamatan Krejengan Kabupaten Proolinggo. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 3.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusuf. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Kampar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5.