

# **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAPPEDA LITBANG KABUPATEN PONOROGO**

Oleh: `

Nur Sayekti<sup>1)</sup>

Asih Handayani<sup>2)</sup>

<sup>1), 2)</sup> Program Studi Magister Manajemen Ekonomi  
Univeristas Slamet Riyadi Surakarta  
email: [nursayekti74@gmail.com](mailto:nursayekti74@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai hasil thitung sebesar 4,106 dengan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 2) Masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai hasil thitung sebesar 1.785 dengan nilai probabilitas  $(0,082) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak berarti terdapat tidak berpengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai hasil thitung sebesar 6.405 dengan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

Kata kunci: Tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja

## **ABSTRACT**

The population of this research is all BAPPEDA Litbang Ponorogo employees, amounting to 43 people. Data collection techniques using a questionnaire that has passed the test of validity and reliability. The regression requirements test uses the classic assumption test. Data analysis techniques using multiple linear regression analysis and hypothesis testing is done through t test.

The results of this study indicate that: 1) The level of education has a positive and significant effect on the performance of the Bappeda Research and Development Agency in Ponorogo Regency. This is evidenced by the value of the tcount of 4.106 with a probability value  $(0,000) < 0.05$  then  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted, meaning there is a positive and significant influence on the level of education on the performance of the Bappeda R & D Ponorogo District employees. 2) The length of service does not have a positive and significant effect on the performance of the Bappeda Research and Development Agency in Ponorogo Regency. This is proven by the value of the t-test result of 1,785 with a

probability value  $(0.082) > 0.05$  then  $H_0$  is accepted or  $H_a$  is rejected, meaning that there is no effect on the working period of the performance of the Bappeda Litbang Ponorogo employee. 3) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of the Bappeda Research and Development Agency in Ponorogo Regency. This is evidenced by the value of the tcount of 6,405 with a probability value  $(0,000) < 0.05$  then  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted, meaning there is a positive and significant influence of work motivation on the performance of the Bappeda R & D employee in Ponorogo Regency.

Keywords: Level of education, years of service, work motivation and performance

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seperti halnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Litbang Kabupaten Ponorogo untuk mencapai tujuan yang diharapkan, organisasi melakukan pembinaan kepribadian pegawai dengan semaksimal mungkin dan menciptakan budaya organisasi yang baik bagi pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai merupakan salah satu permasalahan yang banyak dijumpai didalam organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi. Permasalahan yang dialami BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo dapat dilihat dari Daftar hasil penilaian rata-rata kinerja karyawan yang terdiri dari unsur kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, dan kepemimpinan.

Meningkat atau menurunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal yang timbul pada organisasi bersangkutan. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan masa kerja. Dan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, masa kerja juga sangat diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang mendasar :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo ?
2. Apakah masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Menganalisis signifikansi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo.
2. Menganalisis signifikansi pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo.
3. Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan melakukan penghitungan statistic. Desain/rancangan penelitian ini adalah tipe eksplanatori yaitu menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

##### **1. Data Kualitatif**

Data informasi yang disajikan dalam bentuk kalimat verbal bukan dalam bentuk simbol, angka atau bilangan. Data kualitatif berupa hasil jawaban responden dari kuesioner yang diberikan berupa pertanyaan yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, masa kerja dan kinerja pegawai. Data kualitatif tersebut akan dikuantitatifkan dengan menggunakan skala likert.

##### **2. Data Kuantitatif**

Data kuantitatif yaitu berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka. Dalam hal ini data kuantitatif yang diperlukan seperti jumlah pegawai, gambaran umum Kantor BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo.

Populasi adalah wilayah generalitas yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kulalitas dan karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 115). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPPEDA Litbang Kabupaten Ponorogo yang berjumlah 43 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *porposive random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan berdasarkan kriteria-kriteria atau pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 119). Adapun untuk bahan pertimbangan pengambilan sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Arikunto sebagai berikut: "Sebagai pedoman pengambilan sampel, apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitian merupakan sampel total, akan tetapi jika jumlah subyeknya lebih besar, dapat diambil antara 10% sampai 15% atau 20% sampai 25% atau lebih" (Arikunto, 2013:120). Sesuai dengan hal tersebut maka sampel dalam penelitian ini adalah semua responden sebanyak 43 orang. Dengan demikian penelitian ini disebut penelitian sensus.

#### **HASIL ANALISIS DATA**

- A. Hasil dan Analisis  
 1. Uji Instrumen Penelitian  
 a. Uji Validitas

**TABEL I**  
**HASIL UJI VALIDITAS ITEM PERTANYAAN**  
**VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA**  
**DAN MOTIVASI KERJA**

Item Pertanyaan	$\alpha$ 0,05	<i>p-value</i>	Keterangan
X1.1	0,05	0,000	Valid
X1.2	0,05	0,000	Valid
X1.3	0,05	0,000	Valid
X1.4	0,05	0,000	Valid
X2.1	0,05	0,000	Valid
X2.2	0,05	0,000	Valid
X2.3	0,05	0,000	Valid
X2.4	0,05	0,000	Valid
X2.5	0,05	0,000	Valid
X2.6	0,05	0,003	Valid
X3.1	0,05	0,000	Valid
X3.2	0,05	0,000	Valid
X3.3	0,05	0,000	Valid
X3.4	0,05	0,000	Valid
X3.5	0,05	0,000	Valid
Y1	0,05	0,000	Valid
Y2	0,05	0,000	Valid
Y3	0,05	0,000	Valid
Y4	0,05	0,000	Valid
Y5	0,05	0,000	Valid

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pengujian validitas variabel tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja pada tingkat signifikansi 5% menghasilkan  $p\text{-value} < 0,05$ . Hasil dari pengujian ini menunjukkan semua pertanyaan valid.

- b. Uji reliabilitas

Perhitungannya menggunakan bantuan komputer program SPSS dengan hasil seperti pada tabel X sebagai berikut:

**TABEL II**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Kriteria	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,758	<i>Alpha</i>	Reliabel
Masa Kerja	0,736	<i>Cronbach</i> >	Reliabel
Motivasi Kerja	0,718	0,060 maka	Reliabel
Kinerja	0,664	reliabel	Reliabel

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo adalah reliabel karena menghasilkan *Cronbach alpha* > 0,60. Dengan melihat hasil uji validitas dan reliabilitas di atas peneliti menyimpulkan bahwa variabel penelitian ini telah memiliki tingkat validitas dan reliabilitas sesuai yang ditetapkan. Untuk selanjutnya dapat digunakan sebagai data penelitian sebagai dasar pengambilan keputusan atau pengujian hipotesis.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Multikolinearitas

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS disajikan yang disajikan pada tabel XI sebagai berikut :

**TABEL III  
HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.357	2.101		1.122	.269		
	Tingkat Pendidikan	.353	.086	.369	4.106	.000	.877	1.141
	Masa Kerja	.152	.085	.167	1.785	.082	.806	1.241
	Motivasi	.400	.062	.585	6.405	.000	.848	1.180

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasilnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja masing-masing menunjukkan batas *tolerance* variabel independen >0,10 dan nilai VIF <10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut lolos dari uji multikolinieritas.

### b. Uji Autokorelasi

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS yang disajikan pada Tabel XII sebagai berikut:

**TABEL IV  
HASIL UJI AUTOKORELASI**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.05706
Cases < Test Value	21
Cases >= Test Value	22
Total Cases	43
Number of Runs	26
Z	.930
Asymp. Sig. (2-tailed)	.352

a. Median

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan autokorelasi dengan *Run test* nilai *asym.sig* sebesar 0,352 dengan dua arah (*2-tailed*) yang menunjukkan lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak terjadi autokorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS yang disajikan pada Tabel XIII sebagai berikut:

**TABEL V**  
**HASIL UJI HETEROSKEDATISITAS**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.140	1.183		.964	.341
	Tingkat Pendidikan	-.093	.048	-.306	-1.925	.062
	Masa Kerja	.074	.048	.257	1.548	.130
	Motivasi	-.041	.035	-.188	-1.164	.251

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian tidak ada heteroskedastisitas dengan dibuktikan nilai signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,0

d. Uji Normalitas

Data yang diperoleh dari jawaban kuesioner oleh responden dengan diolah dengan Program SPSS sebagai berikut:

**TABEL VI**  
**HASIL UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			43
	Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
		Std. Deviation	.85281513
	Most Extreme Differences	Absolute	.133
		Positive	.133
		Negative	-.063
	Test Statistic		.133
	Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data yang diolah, 2020

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smimov* tes diketahui bahwa signifikansi 0,053 berarti menunjukkan keadaan yang signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  diterima, yang artinya bahwa data residual berdistribusi normal dengan signifikansi di atas 0,05 sehingga lolos uji normalitas.

**3. Analisis Deskriptif**

a. Analisis Deskriptif Variabel Tingkat Pendidikan

Rata-rata tertinggi adalah (4,28) pada kuisisioner “ Saya memiliki pendidikan terakhir sesuai dengan standar yang disyaratkan instansi saya” dan “Dengan pendidikan saya, Saya memiliki kemampuan lebih untuk menyelesaikan tugas

yang diberikan saya dengan baik”. Rata-rata terendah adalah (4,02) pada kuesioner “Pendidikan saya sesuai dengan bidang pekerjaan saya. Rata-rata variabel tingkat pendidikan diperoleh (4,20) sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya tingkat pendidikan pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan indikator : pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan lanjutan, dan pendidikan tinggi dalam kategori baik.

b. Analisis Deskriptif Variabel Masa Kerja

Rata-rata tertinggi adalah (4,42) pada kuisisioner “Lama masa kerja saya membuat saya mahir mengoperasikan alat kerja di instansi saya”. Rata-rata terendah adalah (4,07) pada kuesioner “Pengalaman selama masa kerja saya membuat saya mampu bekerja secara lebih efektif”. Rata-rata variabel tingkat masa kerja diperoleh (4,21) sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya masa kerja pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan indikator : lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dalam kategori baik.

c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Rata-rata tertinggi adalah (4,09) pada kuisisioner “Instansi saya memberi penghargaan setiap hasil kerja saya yang memuaskan”. Rata-rata terendah adalah (3,77) pada kuesioner “Saya diberi kebebasan untuk mengaktualisasikan kemampuan saya di luar instansi”. Rata-rata variabel tingkat motivasi kerja (3,80) sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya motivasi kerja pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan indikator : kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), kebutuhan rasa aman (*safety needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan pengakuan (*esteem needs*) dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*) dalam kategori baik.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Rata-rata tertinggi adalah (4,09) pada kuisisioner “ Saya mempunyai kemampuan bekerja dalam tim”. Rata-rata terendah adalah (3,84) pada kuesioner “Tingkat pencapaian hasil kerja saya telah memenuhi standar” Rata-rata variabel kinerja pegawai diperoleh (3,94) sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan indikator : kuantitas, kualitas, mentaati waktu, kehadiran karyawan sesuai peraturan yang ditetapkan dan kerja sama antar karyawan dalam kategori baik.

#### 4 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS dan diperoleh sebagai berikut:

**TABEL VII**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.357	2.101		1.122	.269
	Tingkat Pendidikan	.353	.086	.369	4.106	.000
	Masa Kerja	.152	.085	.167	1.785	.082
	Motivasi	.400	.062	.585	6.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data yang diolah, 2020

Hasil regresi berganda tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2.357 + 0,353X_1 + 0,152 X_2 + 0,400 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta ( $a$ ) = 2.357 bertanda positif, yang berarti bahwa kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo akan naik sebesar 2.357 satuan pada saat variabel bebas (tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) konstan.
- b.  $b_1 = 0,353$  bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) artinya jika variabel tingkat pendidikan meningkat maka kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo akan meningkat pula, dengan asumsi bahwa variabel masa kerja dan motivasi kerja tetap.
- c.  $b_2 = 0,152$  bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel masa kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) berarti apabila variabel masa kerja meningkat, maka kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja tetap.
- d.  $b_3 = 0,400$  bertanda positif, menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) berarti variabel motivasi kerja meningkat maka kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo juga akan meningkat dengan asumsi bahwa variabel tingkat pendidikan dan masa kerja tetap.

## 5 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Langkah-langkah uji t sebagai berikut :

- a. Menentukan  $H_0$  dan  $H_a$

$H_0: \beta_i = 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

$H_a: \beta_i \neq 0$ , artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai).

- b. Menentukan *level of significance* yaitu  $\alpha = 0,05$  atau 5%

- c. Kriteria pengujian

$H_0$  diterima bila nilai *p-value*  $\geq 0,05$

$H_0$  ditolak bila nilai *p-value*  $< 0,05$

- d. Hasil penelitian

Hasil penelitian yang diolah menggunakan program SPSS menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

TABEL VIII  
HASIL UJI T  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.357	2.101		1.122	.269
	Tingkat Pendidikan	.353	.086	.369	4.106	.000
	Masa Kerja	.152	.085	.167	1.785	.082
	Motivasi	.400	.062	.585	6.405	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- e. Kesimpulan

- 1) Hasil uji t pengaruh variabel tingkat pendidikan diperoleh *p value* (0,000)  $< 0,05$  sehingga tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo sehingga  $H_1$  terbukti kebenarannya.

- 2) Hasil uji t pengaruh variabel masa kerja diperoleh  $p$  value (0,082) > 0,05 sehingga masa kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo sehingga  $H_2$  tidak terbukti kebenarannya.
- 3) Hasil uji t pengaruh variabel motivasi kerja diperoleh  $p$  value (0,000) < 0,05 sehingga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo sehingga  $H_3$  terbukti kebenarannya.

## 6 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ketepatan model yang digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

### a. Komposisi Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ , berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), masa kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai ( $Y$ ) tidak tepat.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ , berarti model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu motivasi ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan kemampuan kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja Pegawai ( $Y$ ) sudah tepat.

- b. Menentukan *level of significance* = 0,05 atau 5%
- c. Kriteria pengujian sebagai berikut :  
 $H_0$  diterima apabila  $p$ -value  $\geq 0,05$   
 $H_0$  ditolak apabila  $p$ -value < 0,05
- d. Hasil penelitian

TABEL IX  
HASIL UJI F (KETETAPAN MODEL)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.105	3	26.702	34.091	.000 <sup>b</sup>
	Residual	30.546	39	.783		
	Total	110.651	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

### e. Kesimpulan

Hasil Uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  34.091 dengan  $p$  value 0.000 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak berarti model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

## 7 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besar sumbangan yang diberikan variabel independen (tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Nilai koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Uji koefisien determinasi dari setiap model penelitian ini sebagai berikut :

TABEL X  
UJI KOEFISIEN DETERMINASI  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 <sup>a</sup>	.724	.703	.885

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja

b. Dependent Variable: KInerja

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020.

Hasil koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,703 yang artinya besar pengaruh variabel tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo sebesar 70,3%, sedangkan sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Pembahasan

Studi ini mengembangkan dan menjelaskan pola pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yang berkaitan dengan teori manajemen sumber daya manusia. Temuan pada pengembangan model secara integratif memberikan implikasi teori tentang pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Bapped Litbang Kabupaten Ponorogo.

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Apabila tingkat pendidikan semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo semakin meningkat. Hal ini dibuktikan nilai hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,106 dengan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

Berdasarkan hasil tersebut sejalan dengan penelitian Wirawan (2019) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Mamahit (2013) ditemukan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh masa kerja terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan analisis Uji t diperoleh hasil bahwa masa kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Hal ini dibuktikan nilai hasil  $t_{hitung}$  sebesar 1.785 dengan nilai probabilitas  $(0,082) > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak berarti terdapat berpengaruh tidak signifikan antara masa kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

Dari hasil olah data tersebut dapat menunjukkan bahwa masa kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo tidak hanya sekedar memperhitungkan masa kerja tetapi mempertimbangkan hasil kerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan memuaskan atau tidak. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian Damingun (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel masa kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo

Berdasarkan analisis regresi diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Apabila motivasi kerja semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo semakin meningkat. Hal ini dibuktikan nilai hasil  $t_{hitung}$  sebesar 6.405 dengan nilai probabilitas  $(0,000) < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian hipotesis ini dapat diterima atau terbukti kebenarannya. Sesuai teori bahwa motivasi kerja sangat penting perannya terhadap kinerja karyawan dengan adanya motivasi karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal atau melampaui standar. Menurut Hasibuan (2012:141) seorang dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif antara lain ditentukan oleh motivasi yang mendorong karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian Listianto dan Setiaji (2017) menjelaskan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian Prasetyo dan Wahyuddin (2013) mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini juga menyatakan motivasi merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga semakin tinggi. Hal ini diperkuat hasil penelitian oleh Nuraini Firmandari (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

### C. Implikasi

1. Salah satu manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai masukan bagi pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dalam meningkatkan tingkat pendidikan, penyusunan program pengambilan keputusan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai Litbang Kabupaten Ponorogo melalui Pendidikan dasar dapat memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan serta keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Sesuai Fungsi dan tujuan tingkat pendidikan nasional sesuai dengan UU RI No. 20 tahun 2003 tentang SISDIKNAS pasal 3 yang berbunyi: “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembang potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang berdemokrasi serta bertanggung jawab”.
2. Peningkatan masa kerja (lama bekerja) pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan mengambil keputusan yaitu dilihat dari berapa lama masa kerja atau pengabdian seseorang pegawai maka setiap pegawai memiliki rasa

tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup instansi pemerintah Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Peningkatan motivasi kerja pada pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo dengan mengambil keputusan menggerakkan, mendorong dan mengarahkan perilakunya untuk bekerja dengan baik dan optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melalui kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan dan perhatian dari atasan.

## **KESIMPULAN, KETERBATASAN PENELITIAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, khususnya dalam analisis pembahasan selanjutnya dapat ditarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
2. Masa kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sampel dalam penelitian ini hanya menggunakan satu instansi kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo, hal ini menunjukkan kurangnya karakteristik responden yang diambil sebagai sampel sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak sama hasilnya jika digunakan pada instansi lain.
2. Penelitian ini hanya menggunakan variabel tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja adanya kemungkinan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap variabel kinerja kinerja Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo misalnya variabel kepemimpinan dan variabel kedisiplinan kerja.

### **C. Saran**

Saran dalam penelitian ini adalah :

1. Pimpinan Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo diharapkan memperhatikan tingkat pendidikan yang di berikan kepada Pegawai Bappeda Litbang dengan merata sesuai dengan beban kerja dari Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo ditinjau dari tingkat pendidikan, masa kerja dan motivasi kerja agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pimpinan Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo diharapkan memperhatikan masa kerja pegawai Bappeda Litbang kabupaten Ponorogo dalam bekerja sehingga memiliki rasa tanggungjawab, rasa ikut memiliki, keberanian dan mawas diri dalam kelangsungan hidup.
3. Pimpinan Pegawai Bappeda Litbang Kabupaten Ponorogo diharapkan memperhatikan motivasi kerja pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas-tugas secara efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Andini, F. 2015. Risk Factory of Low Back Pain in Workers. J Majority. Vol.4 No.1. Januari 2015

Arifin, N. (2012). *Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara*. Jurnal Ekonomia, 8(1), 11–21.

- Azyumardi Azra, 2013, Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam Yogyakarta: Logos.
- Desak Ketut Ratna Dewi, dkk, 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- Febri Rudiansyah, 2014, Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal manajemen. ISSN: 1987-6285
- Hasibuan Malayu S. P.. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke enam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmawati, 2014. *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis, Cet-1*, Bandung: Rosda Karya.
- Hermanto. 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswan.(2016). *Peak Performance*. Bandung: CV. Alfabeta
- Koesindratmono, F. 2011. Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). Korespondensi: Berlian Gressy Septarini, Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286, Telp. (031) 5032770, 5014460, Faks (031) 5025910, E-mail: dyarie\_numberone@yahoo.com. INSAN Vol. 13 No. 01, April 2011.
- Lestari, Widi. 2011. “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati”.
- Liza, & Suktiarti. 2013. Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan. Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Melati. 2013. Manajemen, Edisi Sepuluh, Jakarta: Erlangga
- Nisak, K. 2014. Hubungan Masa Kerja Tenaga Pembuatan Mebel Dengan Terjadinya Gangguan Saluran Pernapasan Pada Pekerja Home Industry Mebel Di Kecamatan Turen Kabupaten Malang.[Thesis]. Malang: University of Muhammadiyah.

- Pakpahan, Edi Saputra dkk. 2014. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Administrasi Publik*. Vol II No. Hal 116-121 (Online)
- Puspita. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan ( Calling) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, (1). 21-31.
- Pralisaputri, Kurnia Ratna Dewi dkk. 2016. Pengembangan Media Booklet Berdasarkan SETS Pada Materi Pokok Mitigasi dan Adaptasi Bencana Alam Untuk Kelas X SMA, *Jurnal GeoEco*, Vol. 2, No. 2
- Priansa, Juni. 2013. Menciptakan SDM berkualitas, Jakarta: PT. Gelora Aksara  
Pratama Balai Pustaka Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2013. Buku Pedoman Pembahasan Pasal-Pasal Utama Undang-Undang Ketenakerjaan (UUNo.13/2003)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Robbins, S. P.(2012). *Manajemen Edisi 11*. Jakarta: PT. Index
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veitzhal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*.Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Rudiansyah. 2014. *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta:Penerbit Kanisius.
- Simbolon, R., & Anisah, H. U. (2013).*Pengaruh Perubahan Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(1), 27–42.
- Sugiyono, 2012.*Metode Penelitian Bisni*. Alfabeta. Bandung.
- Wirawan, 2010.*Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Teguh Triwanto, 2014. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurnal :**
- Andriyan Muttaqin. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013. *Jurnal Tingkat Pendidikan*. Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014
- Damingun. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*. Vol.12 No.1 Januari 2018.
- Fudji Sri Mar'ati, Pengaruh Masa Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Karyawan Dengan Competency Based Training Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Unit Spinning PT Apac Inti Corpora). *Jurnal Vol.3 No.6, Desember 2010*.

Ketut Edy Wirawan, Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1, Maret Tahun 2019. P-ISSN: 2476-8782

Marlia Harahap dan Abdullah. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Gaji Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Pemerintah Daerah Kabupaten Lebong. *Journal Of Economic Management & Business* Volume 17, Nomor 1, April 2016 Issn: 1412 – 968x Hal. 9-26.

Rendry Mamahit. Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013*, Hal. 936-945

Selvia Aprilyanti. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017*, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895