

PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI

Wahyu Adhika Putra¹, Rike Kusumawardhani², Mawar Ratih

Kusumawardhani³

Universitas Islam Kediri

adhikaputra18@gmail.com

rikenaysa@gmail.com

mawar.kusu@gmail.com

:

Abstract

The research results show that the results of the t test for the Motivation variable (X1) have a partially significant effect on Employee Performance by getting a sig value. $0.024 < 0.050$, the Education variable (X2) has a partially significant effect on Employee Performance with a sig. $0.001 < 0.050$ and the Work Discipline variable (X3) has a partially significant effect on Employee Performance by getting a sig. $0.020 < 0.050$. Meanwhile, the results of the F test show that Motivation (X1), Education (X2) and Work Discipline (X3) have a significant effect simultaneously on Employee Performance in Mojooroto District, Kediri City with a value of sig. $0.000 < 0.050$. In this research it is also known that the coefficient of determination (R²) Adjusted R square of the Motivation, Education and Work Discipline variables has an influence of 60.5% in influencing employee performance, while the remaining 54.4% is influenced by other variables not discussed in this study.

Keywords: Motivation, Education, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,024 < 0,050$, variabel Pendidikan (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,001 < 0,050$ dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,020 < 0,050$. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Pendidikan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Mojooroto Kota Kediri dengan nilai sig. $0,000 < 0,050$. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) Adjusted R square variabel Motivasi, Pendidikan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebanyak 60,5% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan

sisanya sebanyak 54,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Pendidikan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pada hakekatnya, sumber daya manusia merupakan salah satu bentuk modal yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi bisnis atau pemerintahan. Arah suatu organisasi atau lembaga ditentukan dan digerakkan oleh manusia. Pemimpin perlu menyadari kebutuhan untuk menempatkan wajah manusia dalam pelaksanaan tugas. Setiap organisasi mengandalkan karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi atau menjalankan bisnis secara efektif dan efisien. Sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang kompeten, cakap, terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja keras dan berharap yang terbaik.

Kinerja karyawan merupakan hasil pengukuran kualitatif dan kuantitatif kinerja karyawan terhadap standar pekerjaan yang ditetapkan oleh suatu perusahaan atau lembaga. Kinerja optimal memenuhi standar organisasi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Rasa tanggung jawab yang kuat atas tanggung jawab yang diambil seseorang dapat dilihat dari kedisiplinannya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi di antara karyawan akan memungkinkan mereka untuk melakukan tugasnya seefisien mungkin, terlepas dari peraturan atau organisasi mengenai manajemen waktu. Regulasi diperlukan untuk memberikan nasihat dan konsultasi kepada karyawan untuk menetapkan aturan perilaku yang tepat dalam bisnis/lembaga, ketertiban yang baik akan meningkatkan semangat, moral, efisiensi dan efektivitas karyawan. Tempat kerja yang sukses juga bergantung pada seberapa besar peningkatan produktivitas, yang bergantung pada kinerja karyawan. Mengingat pentingnya motivasi, pendidikan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi juga harus memperhatikan 2 faktor tersebut.

Tingkat rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dapat diukur dari tingkat kedisiplinannya. Tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai yang optimal, baik berupa pedoman pengelolaan waktu, norma maupun kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi. Regulasi penting untuk membantu orang menetapkan norma perilaku yang dapat diterima dalam bisnis dan institusi, dan aturan yang baik akan meningkatkan moral, moral, efisiensi, dan kinerja karyawan. Kinerja,

menurut (S. M. Hasibuan, 2018), didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang saat melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Sutedjo & Mangkunegara, 2013), kinerja didefinisikan sebagai sikap yang nyata yang ditampilkan oleh setiap pegawai sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Motivasi kerja memiliki arti keadaan seseorang yang memiliki kemauan, usaha keras, dan kesadaran diri untuk mencapai hasil kerja. Sangat jelas bahwa motivasi sangat mempengaruhi seberapa puas Anda dengan pekerjaan Anda. Setiap

orang membutuhkan motivasi untuk mendorong mereka untuk memenuhi tanggung jawab mereka. Faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan.

Pendidikan tinggi juga berfungsi untuk membangun kemampuan dan karakter seseorang sehingga dapat mengembangkan potensi karyawan. Pendidikan tinggi, baik formal maupun nonformal, juga akan memberikan wawasan yang lebih luas. Menurut (Triswanto, 2016) Pendidikan adalah suatu proses pemindahan pengetahuan secara sistematis dari satu orang ke orang lain, untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik seseorang. Dengan pendidikan tersebut seorang karyawan dapat mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi suatu masalah dalam suatu pekerjaan.

Disiplin kerja para pegawai juga mempengaruhi kinerja pegawai, untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan kedisiplinan dari para pegawai. Menurut (Siregar, 2019) disiplin kerja adalah kemauan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Oleh karena itu kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, jika tidak didukung oleh kedisiplinan karyawan yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misinya.

maka berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KECAMATAN MOJOROTO KOTA KEDIRI”

Tinjauan dan Kajian

Pengertian Motivasi

Menurut (Anaedogawa332, 2017) Motivasi adalah dorongan atau gerak. Dalam manajemen, motivasi hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia. Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja dengan baik sehingga tujuan suatu perusahaan dapat sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai-nilai tersebut merupakan hal-hal yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu berperilaku dalam mencapai tujuan

Indikator motivasi menurut (S. M. Hasibuan, 2018)

1) Kebutuhan sosial yaitu meliputi:

1. Pihak dinas bersikap adil pada para karyawan tanpa membedakan tingkatan
2. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai kantor merupakan salah satu prioritas
3. Pihak instansi tidak kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan

2) Kebutuhan aktualisasi diri yaitu meliputi:

1. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan boleh menggunakan metode sendiri asalkan dapat dipertanggung jawabkan
2. Pegawai memiliki kesempatan untuk dapat mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk penunjang prestasi

3) Kebutuhan rasa nyaman yaitu meliputi:

1. Terdapat jaminan kesehatan dan keamanan terhadap setiap karyawan

4) Kebutuhan bentuk penghargaan yaitu meliputi:

1. Setiap pegawai yang berprestasi mendapatkan kesempatan untuk dapat mengembangkan karir.

Pengertian Pendidikan

Menurut (Yusman et al., 2021) Pendidikan adalah usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya dimasa yang akan datang. Pendidikan sebagai obyek dan juga subyek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama dari pembangunan.

Pendidikan menurut (Triswanto, 2016) adalah suatu proses pemindahan pengetahuan secara sistematis dari satu orang ke orang lain, untuk meningkatkan kualitas kemampuan non fisik seseorang. Dengan pendidikan tersebut seorang karyawan dapat mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi suatu masalah dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Abdiyanor & Rahman, 2021) indikator-indikator pendidikan terdiri dari beberapa yaitu:

- 1) Jenjang pendidikan Jenjang pendidikan adalah jenjang pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
- 2) Kesesuaian jurusan Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya
- 3) Kompetensi Kompensasi adalah pengetahuan, penguasaan tugas, keterampilan dan nilai-nilai yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Andini et al., 2019:69) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah diterapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut (Siregar, 2019) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan adalah Fungsi operatif manajemen sumber daya manusia

sangat penting, karena semakin baik kedisiplinan seorang pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai.

Menurut (Pono et al., 2022) indikator disiplin itu adalah sebagai berikut:

- 1) Ketaatan waktu kerja
- 2) Tanggung jawab
- 3) penggunaan waktu yang efektif
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini ruang lingkungannya adalah manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang memfokuskan pada pengaruh motivasi, pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Mojoroto Kota Kediri. Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti ini menggunakan metode kuantitatif. Studi ini memberikan gambaran tentang data yang dianalisis secara akurat, sistematis, statistik, dan jelas. Analisis kuantitatif didasarkan pada analisis variabel yang dapat digambarkan secara kuantitatif (diukur) dengan rumus atau alat analisis yang pasti

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji validitas

- 1) Uji Validitas Variabel Motivasi

Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 4.10

Table Validitas Motivasi (X1)

Item kuesioner	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X1.1	0,449	0,011	Valid
X1.2	0,718	0,000	Valid
X1.3	0,758	0,000	Valid
X1.4	0,583	0,001	Valid
X1.5	0,567	0,001	Valid
X1.6	0,454	0,010	Valid

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa varibel motivasi setiap item memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka, setiap item kuesioner dikatakan valid

2) Uji Validitas Variabel Pendidikan

Hasil uji validitas variabel pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11

Tabel Validitas Pendidikan (X2)

Item kuesioner	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X2.1	0,472	0,007	Valid
X2.2	0,606	0,000	Valid
X2.3	0,723	0,000	Valid
X2.4	0,686	0,000	Valid
X2.5	0,589	0,000	Valid
X2.6	0,552	0,001	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa varibel motivasi setiap item memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka, setiap item kuesioner dikatakan valid

3) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12

Tabel Validitas Disiplin Kerja (X3)

Item kuesioner	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
X3.1	0,479	0,006	Valid
X3.2	0,549	0,001	Valid

X3.3	0,716	0,000	Valid
X3.4	0,757	0,000	Valid
X3.5	0,506	0,004	Valid
X3.6	0,668	0,000	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa variabel motivasi setiap item memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka, setiap item kuesioner dikatakan valid

4) Uji Validitas Variabel Kinerja

Hasil uji validitas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13

Tabel Validitas Kinerja (Y)

Item kuesioner	Pearson correlation	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Y1.1	0,546	0,001	Valid
Y1.2	0,734	0,000	Valid
Y1.3	0,561	0,001	Valid
Y1.4	0,461	0,009	Valid
Y1.5	0,671	0,000	Valid
Y1.6	0,561	0,001	Valid
Y1.7	0,447	0,012	Valid

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja setiap item memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka, setiap item kuesioner dikatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Jika nilai *cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka variabel dapat dikatakan reliable, sedangkan apabila nilai *cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka variabel dapat dikatakan tidak reliable. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14

Tabel hasil uji reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,622	<i>Reliabel</i>
Pendidikan	0,654	<i>Reliabel</i>
Disiplin kerja	0,648	<i>Reliabel</i>
Kinerja	0,670	<i>Reliabel</i>

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,622 > 0,60$. Variabel pendidikan (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,654 > 0,60$. Variabel disiplin kerja (X3) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,648 > 0,60$. Variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,660 > 0,60$. Nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel tersebut adalah lebih besar dari $0,60$, maka setiap variabel dikatakan Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dikatakan normal jika hasil signifikansi lebih besar dari $0,05$. Hasil dari Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 15

Hasil Uji Normalitas

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
0,200	Normal

Sumber: data diolah peneliti 2023

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi normal atau tidaknya suatu variabel. Dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas dikatakan berdistribusi normal.

1) Uji Linearitas

Uji Linearitas memiliki tujuan yaitu untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linear. Hasil dari analisis uji linearitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.16

Tabel Hasil Uji Lenearitas

Variabel	<i>Deviation From linierity</i>
Motivasi	0,966
Pendidikan	0,817
Disiplin kerja	0,508

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa:

1. Nilai signifikan *Deviation From Linearity* pada variabel motivasi (X1) adalah sebesar $0,966 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel motivasi (X1) dengan kinerja karyawan variabel (Y).
 2. Nilai signifikan *Deviation From Linearity* pada variabel pendidikan (X2) adalah sebesar $0,817 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel pendidikan (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
 3. Nilai signifikan *Deviation From Linearity* pada variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar $0,508 > 0,05$, maka terdapat hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakan dalam model regresi dijumpai kolerasi antar variabel bebas (independen). Dengan ketentuan nilai VIF (Variance inflation factor) ≥ 10 maka akan terjadi Multikolinearitas, sedangkan apabila nilai $VIF \leq 10$ maka tidak terjadi Multikolinearitas. Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.17

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Motivasi	0,742	1,348
Pendidikan	0,842	1,187

Disiplin kerja	0,746	1,341
----------------	-------	-------

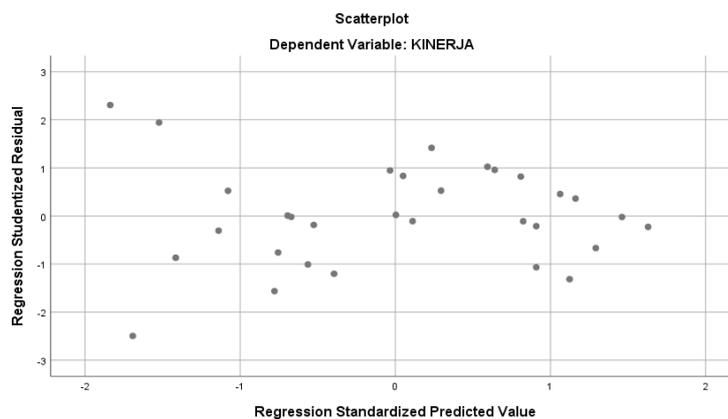
Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai VIF variabel motivasi (X1) adalah sebesar $1,348 < 10$, variabel pendidikan (X2) adalah sebesar $1,187 < 10$. Dan variabel disiplin kerja (X3) adalah sebesar $1,341 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan pada asumsi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik dalam uji ini adalah terjadi homoskedastisitas dalam model atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 4. 1



Gambar Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat diketahui bahwa hasil pola gambar pada ujiheteroskedastisitas *scatterplots* adalah sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas dan di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heteroskedasitas. Untuk mengetahui apakah terjadi Heteroskedasitas atau tidak dalam penelitian ini, penulis melihat pola titik pada *scatterplots*

4. Uji regresi linier berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat berdasarkan variabel bebasnya. Data yang digunakan harus berupa data yang nerskala interval atau rasio

Tabel 4.18

Tabel Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Regresi (B)	t hitung	t tabel	Sig-t	F hitung	F tabel	Sig-F	Keterangan
Motivasi (X1)	0,356	2,394	2,048	0,024	12,909	2,950	0,000	H ₁ diterima
Pendidikan (X2)	0,508	3,712	2,048	0,001		2,950		H ₂ diterima
Disiplin Kerja (X3)	-0,238	-2,474	2,048	0,020		2,950		H ₃ diterima
Konstanta (a)					12,068			
R Square					0,768			
Adjusted R Square					0,589			
					0,544			

Sumber: data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil dari analisis regresi linier berganda adalah dengan persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 12,068 + 0,356X_1 + 0,508X_2 + (-0,238)X_3$$

Artinya :

1. 12,068 artinya apabila motivasi (X1), pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 12,068
2. b₁ = 0,356 artinya apabila motivasi (X1) naik 1 (satu) satuan dan pendidikan (X2), disiplin kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,356 satuan, sehingga kinerja karyawan meningkat.
3. b₂ = 0,508 artinya apabila pendidikan (X2) naik 1 (satu) satuan dan motivasi (X1), disiplin kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,508 satuan, sehingga kinerja karyawan meningkat.
4. b₃ = -0,238 artinya apabila disiplin kerja (X3) naik 1 (satu) satuan dan motivasi (X1), pendidikan (X2) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar -0,238 satuan, sehingga kinerja karyawan meningkat.

5. Uji Hipotesis

1. Uji t (parsial)

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian t adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel independent secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent.
- 2) Apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya variabel independent secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

Tabel 4.19
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig
Motivasi	2,394	2,048	0,024
Pendidikan	3,712	2,048	0,001
Disiplin kerja	-2,474	2,048	0,020

Sumber: data diolah peneliti 2023

db: $n-k = 31-4 = 28$, maka t_{tabel} angka 0,05 sebesar 2.048. Sehingga mendapatkan hipotesis sebagai berikut:

Hasil dari uji adalah sebagai berikut:

- 1) Hipotesis 1: $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,394 > 2.048$ Variabel motivasi (X_1) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 2) Hipotesis 2: $t_{hitung} > t_{tabel}$, $3,712 > 2.048$ Variabel pendidikan (X_2) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima yang artinya variabel pendidikan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- 3) Hipotesis 3: $t_{hitung} > t_{tabel}$, $-2,474 < 2.048$ Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai probabilitas signifikan sebesar $0,020 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan ketentuan nilai sig. $< 0,05$. Hasil uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Uji F

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.
Motivasi	12,909	2,95	0,000
Pendidikan		2,95	

Disiplin Kerja	2,95
----------------	------

Sumber: data diolah peneliti 2023

Maka dapat diketahui hasil uji F yaitu: $df_1: k-1 = 4-1 = 3$, $df_2: n-k = 31-4 = 28$, maka nilai F tabel angka 0,05 sebesar 2,95. Oleh karena itu, Hipotesis 4: $F_{hitung} > F_{tabel}$, $12,909 > 2,95$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, maka H_0 ditolak dan H_4 diterima.

Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai probabilitas signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang artinya variabel motivasi (X1), pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

3. Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R^2
Motivasi	0,544
Pendidikan	
Disiplin Kerja	

Sumber: data diolah peneliti 2023

Adjusted R Square adalah sebesar 0,544. Angka tersebut mengandung arti bahwa motivasi (X1), pendidikan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,4%. Sedangkan sisanya ($100\% - 54,4\% = 45,6\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan terdapat variabel motivasi (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,394 > 2,048$ dengan signifikansi $0,024 < 0,050$ maka hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui pemberian motivasi yang baik akan meningkatkan kemampuan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan diperoleh variabel pendidikan (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$,

3,712 > 2.048 dengan signifikansi $0,001 < 0,050$, hasil H_0 ditolak dan H_2 diterima sehingga variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui tingkat pendidikan yang memadai, kesesuaian jurusan dan kompetensi yang baik akan meningkatkan kemampuan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis data yang dilakukan terdapat variabel disiplin kerja (X_3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa t hitung > t tabel, $-2,474 < 2.048$ dengan signifikansi $0,020 < 0,050$ maka hasil H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui ketaatan waktu karyawan, bertanggung jawab, menggunakan waktu yang efektif, dan selalu taat pada peraturan akan meningkatkan kemampuan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan dapat meningkatkan kinerja karyawan

4. Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Pendidikan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan F hitung > F tabel, $12,909 > 2,95$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,050$. Sehingga variabel motivasi, pendidikan dan disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat menolak H_0 dan menerima H_4 . Nilai signifikansi $< 0,050$ juga menunjukkan bahwa pengambilan sampel motivasi, pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kecamatan Mojojoto kota Kediri mengenai motivasi, pendidikan dan disiplin kerja, dapat dikemukakan beberapa hal sebagai kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

Variabel motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,050$. Variabel Pendidikan (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,050$. Variabel disiplin kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,050$. Variabel Motivasi (X_1), Pendidikan (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada Kecamatan Mojojoto Kota Kediri dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan oleh peneliti, maka saran yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti diketahui bahwa motivasi, pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, diharapkan dengan hasil kajian ini pimpinan instansi dapat menerapkan motivasi yang baik dengan menjalin hubungan dengan sesama pegawai kantor yang salah satu prioritasnya, pendidikan pengetahuan, penguasaan tugas, keterampilan dan nilai-nilai yang tercermin dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dan lebih disiplin kerja sehingga menghasilkan karyawan yang lebih baik dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik di masa yang akan datang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya penelitian ini dikembangkan dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda agar diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Maka peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya lebih memperhatikan variabel-variabel tersebut dengan menyesuaikan indikator masing-masing variabel sesuai dengan kondisi yang ada pada tempat penelitian dan diharapkan peneliti selanjutnya dapat lebih teliti lagi dalam melihat permasalahan pada institusi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- abdiyanor, a., & rahman, t. (2021). pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat perusahaan daerah air minum (pdam) kabupaten tabalong. *japb*, 4(2), article 2.
- agustianti, r., pandriadi, nussifera, l., wahyudi, angelianawati, l., meliana, i., sidik, e. a., nurlaila, q., simarmata, n., himawan, i. s., pawan, e., ikhram, f., andriani, a. d., ratnadewi, & hardika, i. r. (2022). *metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. tohar media.
- akbar, s. (2018). analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *jiaganis*, 3(1), article 1.
<http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52>
- anaedogawa332. (2017, sabtu, agustus). menuju masa depan: makalah teori motivasi menurut malayu s.p. hasibuan manajemen. *menuju masa depan*.
<https://ianaana.blogspot.com/2017/08/makalah-teori-motivasi-menurut-malayu.html>
- andini, y., lubis, y., & siregar, r. s. (2019). pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt perkebunan nusantara iv (persero) unit usaha pabatu. *jurnal agriuma*, 1(2), article 2. <https://doi.org/10.31289/agr.v1i2.2874>
- fenetruma, z. (2021a). pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja dalam organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pertanian

- kabupaten mappi). *jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 1019–1033.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- fenetruma, z. (2021b). pengaruh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja dalam organisasi terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada dinas pertanian kabupaten mappi). *jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 1019–1033.
<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.769>
- handayani, d. (2019). pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk negeribanyuasin. *jurnal ilmu manajemen*, 6(2), article 2. <https://doi.org/10.32502/jimn.v6i2.1583>
- hasibuan, j. s., & silvia, b. (2019). pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *prosiding seminar nasional usm*, 2(1), article 1.
- hasibuan, s. m. (2018). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 1(1), article 1.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- juari, idris, a., & djumlani, a. (2017). pengaruh pendidikan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada bagian administrasi umum dan keuangan rektorat univeristas mulawarman samarinda. *jurnal administrative reform*, 2(3), article 3. <https://doi.org/10.52239/jar.v2i3.530>
- pongoh, m., tewel, b., & sendow, g. m. (2021). pengaruh pendidikan, profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tenaga ahli daya pada masa pandemi di pt. pln (persero) unit layanan pelanggan kawangkoan. *jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, 9(4), article 4.
<https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36224>