E-ISSN: 3031-8629
P-ISSN: 3032-3258
Halaman 6002-6010
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2026

Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Kampar Kiri Hulu Kabupaten Kampar

Ponrizal[1], Zulher[2], Kasmawati[3], Yulizar Baharudin[4]
[1234] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang
email: ponrizal@gmail.com, zulher@stiebangkinang.ac.id, kasmawati@stiebangkinang.ac.id, yulizarbaharudin@stiebangkinang.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Kampar Kiri Hulu Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang Pegawai Perangkat Desa Bukit Betung, Desa Koto Lama, dan Desa Tanjung Belit Selatan, Kecamatan Kampar Kiri Hulu, Kabupaten Kampar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *sampling jenuh* (sensus). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (*t hitung* 2,841 > *t tabel* 1,703; *Sig.* 0,008 < 0,05). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (*t hitung* 3,973 > *t tabel* 1,703; *Sig.* 0,000 < 0,05). Secara simultan, Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (*F hitung* 11,410 > *F tabel* 3,35; *Sig.* 0,000 < 0,05). Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,458, yang berarti Pendidikan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 45,8% terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan sisanya 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of education and work motivation on the performance of village officials in Kampar Kiri Hulu District, Kampar Regency. A quantitative approach was employed. The study population and sample consisted of 30 village officials from Bukit Betung Village, Koto Lama Village, and Tanjung Belit Selatan Village, Kampar Kiri Hulu District, Kampar Regency. A saturated sampling technique (census) was used. Data collection was

conducted via questionnaires, while data analysis utilized multiple linear regression with the aid of SPSS software. The results indicate that education has a positive and significant influence on employee performance (t-value 2.841 > t-table 1.703; Sig. 0.008 < 0.05). Work motivation also has a positive and significant influence on employee performance (t-value 3.973 > t-table 1.703; Sig. 0.000 < 0.05). Simultaneously, education and work motivation have a significant influence on employee performance (F-value 11.410 > F-table 3.35; Sig. 0.000 < 0.05). The Coefficient of Determination (R^2) shows a value of 0.458, indicating that education and work motivation collectively contribute 45.8% to employee performance, while the remaining 54.2% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Education, Work Motivation, Employee Performance*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak di dalam suatu organisasi karena tanpa adanya sumber daya manusia untuk menggerakkan semua sendi-sendi perusahaan tersebut maka secanggih apapun mesin atau fasilitas yang dimiliki suatu organisasi tidak akan membuahkan hasil yang optimal. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sehingga visi, misi, dan tujuan di dalam perusahaan tercapai (Ekaputra & Sitohang, 2021).

Dalam organisasi pemerintahan, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan administrasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Aparatur desa merupakan bagian dari penyelenggara pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat, sehingga dituntut untuk mampu melaksanakan tugas secara profesional, bertanggung jawab, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kinerja pegawai. Menurut Hasibuan dalam Halik (2021), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Handayani, 2019).

Berdasarkan pengamatan awal pada Perangkat Desa Bukit Betung, Desa Koto Lama, dan Desa Tanjung Belit Selatan, Kecamatan Kampar Kiri Hulu, Kabupaten Kampar, diketahui bahwa pencapaian kinerja pegawai selama tahun 2025 menunjukkan kecenderungan meningkat. Namun, berdasarkan data penilaian SKP yang tersedia, masih terdapat pegawai yang belum mencapai target kinerja pada setiap bulan.

Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja pegawai adalah pendidikan. Pendidikan berperan dalam membentuk pengetahuan, pola pikir, kemampuan memahami informasi, serta keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan. Suartama & Ardana dalam Rahmah et al. (2023) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan.

Selain pendidikan, faktor lain yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Menurut Wibowo dalam Handayani (2019) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Budiman et al., 2024).

Berdasarkan fenomena, data awal, serta hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Kampar Kiri Hulu Kabupaten Kampar."

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dapat digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dalam teknik pengumpulan data peneliti menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan (Pristyadi & Edy Santoso, 2019). Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kecamatan Kampar Kiri Hulu, Kabupaten Kampar, dengan populasi seluruh Pegawai Perangkat Desa Bukit Betung, Desa Koto Lama, dan Desa Tanjung Belit Selatan yang berjumlah 30 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh* (sensus), di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode angket (kuesioner) tertutup dengan menggunakan skala Likert 1–5, sedangkan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 yang meliputi analisis deskriptif, uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji *t*, uji *F*, dan uji koefisien determinasi R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 orang Pegawai Perangkat Desa Bukit Betung, Desa Koto Lama, dan Desa Tanjung Belit Selatan. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 21 orang (70%) dan perempuan 9 orang (30%). Berdasarkan usia, responden didominasi oleh kelompok usia ≥35 tahun sebanyak 13 orang (43,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 21 orang (70%) dan S1 sebanyak 9 orang (30%). Berdasarkan gaji, mayoritas responden memiliki gaji ≥ Rp5 juta sebanyak 13 orang (43,3%).

Analisis Deskriptif

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pendidikan menunjukkan mayoritas memberikan respons positif dengan 113 jawaban (37,67%) menyatakan Sangat Setuju dan 108 jawaban (36%) menyatakan Setuju. Variabel Motivasi Kerja juga menunjukkan respons positif dengan 95 jawaban (31,67%) Sangat Setuju dan 130 jawaban (43,33%) Setuju. Variabel Kinerja Pegawai menunjukkan 94 jawaban (26,11%) Sangat Setuju dan 170 jawaban (47,22%) Setuju. Secara umum, pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai perangkat desa di Kecamatan Kampar Kiri Hulu sudah dalam kategori baik.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Pendidikan

(X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *r hitung* > *r tabel* (0,306), sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* untuk Pendidikan (0,863), Motivasi Kerja (0,817), dan Kinerja Pegawai (0,904). Seluruh nilai tersebut > 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,054 > 0,05, sehingga data berdistribusi normal. Uji Multikolinearitas menunjukkan nilai *Tolerance* untuk Pendidikan (0,998) dan Motivasi Kerja (0,998) > 0,10, serta nilai VIF (1,002) < 10, sehingga tidak terjadi multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi Pendidikan (0,130) dan Motivasi Kerja (0,676) > 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = -0{,}661 + 0{,}461(X1) + 0{,}730(X2) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien Pendidikan sebesar 0,461 dan Motivasi Kerja sebesar 0,730 memiliki arah pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Setiap peningkatan satu satuan Pendidikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,461 satuan, dan setiap peningkatan satu satuan Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,730 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel Bebas	*t tabel*	*t hitung*	*Sig.*	α	Kesimpulan
Pendidikan (X1)	1.703	2.841	0.008	0,05	H1 diterima
Motivasi Kerja (X2)	1.703	3.973	0.000	0,05	H2 diterima

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan Tabel 1, variabel Pendidikan (X1) memperoleh nilai *t hitung* 2,841 > *t tabel* 1,703 dengan *Sig.* 0,008 < 0,05, sehingga H1 diterima (Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai). Variabel Motivasi Kerja (X2) memperoleh

nilai *t hitung* 3,973 > *t tabel* 1,703 dengan *Sig.* 0,000 < 0,05, sehingga H2 diterima (Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai).

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	507.892	2	253.946	11.410	.000b
Residual	600.908	27	22.256		
Total	1108.800	29			

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Berdasarkan Tabel 2, nilai *F hitung* sebesar 11,410 > *F tabel* 3,35 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya, Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.677a	.458	.418	4.718

Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2026

Nilai *R Square* sebesar 0,458 menunjukkan bahwa Pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 45,8%. Sementara itu, sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Hernidatiatin & Susijawati dalam Rahmah et al. (2023) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan tinggi akan lebih mudah untuk mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh All (2020) dan Ekaputra & Sitohang (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Ekaputra & Sitohang (2021) bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang menyebabkan, menyalurkan, serta mendukung perilaku individu agar mau bekerja secara giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Abdul Faqih (2024), Najib (2019), dan Marpaung et al. (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, Pendidikan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pendidikan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan kepada pegawai untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal. Nilai *R Square* sebesar 0,458 menunjukkan kontribusi kedua variabel tersebut sebesar 45,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Perangkat Desa di Kecamatan Kampar Kiri Hulu Kabupaten Kampar, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* 2,841 > *t tabel* 1,703 dan nilai signifikansi 0,008 < 0,05.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* 3,973 > *t tabel* 1,703 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* 11,410 > *F tabel* 3,35 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05.

4. Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,458. Artinya, Pendidikan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi sebesar 45,8% terhadap Kinerja Pegawai. Sementara itu, sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Faqih. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manabis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 119–130. https://Doi.Org/10.54259/Manabis.V3i3.3084

All, E. N. Et. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Standarisasi Dan Pengendalian Mutu Kementerian Perdagangan. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Pelatihan*, 4(3), 220–226.

Norkhalisah, Budiman, A., & Noorrahman, M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 276–280.

Ekaputra, A. D., & Sitohang, S. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 10(6).

Halik, S. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.

Handayani, D. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Banyuasin. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 140–150.

Marpaung, M., Ridwan, M., Sriani, S., & Silalahi, P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov Sumut. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 669–678. https://Doi.Org/10.29040/Jiei.V7i2.2152

Najib, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pendidikan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Manivestasi)*, 1(2), 120–141. https://Doi.Org/10.31851/Manivestasi.V1i2.4219

Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. https://Doi.Org/10.30587/Manajerial.V6i01.854

Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Education And Development*, 11(2), 1–7. https://Doi.Org/10.37081/Ed.V11i2.4326