

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan

**Irfaningsih**

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen  
Irfaningsih27@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 4. Populasi dalam penelitian ini yaitu perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Sampel penelitian sebanyak 94 responden dengan metode *purposive sampling*. Berdasarkan metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji parsial, uji koefisien determinasi, analisis korelasi dengan bantuan program SPSS for windows versi 25.0. Hasil dari penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Kata Kunci: *tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, motivasi, kinerja*

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of education level, non-physical work environment, and motivation on the performance of village officials in Pejagoan District. Data was collected using a questionnaire with a Likert scale 4. The population in this study were village officials in Pejagoan District. The research sample was 94 respondents with purposive sampling method. Based on statistical methods, validity test, reliability test, classical assumption test (multicollinearity test, heteroscedasticity test, and normality test) were carried out, partial test, coefficient of determination test, correlation analysis with the help of SPSS for windows version 25.0 program. The results of this study are the level of education, non-physical work environment, and motivation affect performance*

*Keywords: education level, non-physical work environment, motivation, performance*

**PENDAHULUAN**

Manusia merupakan makhluk sosial yang hidup bermasyarakat, sehingga dalam kehidupan sehari-hari tidak pernah lepas dari berbagai masalah, terutama dalam hal berorganisasi. Seperti halnya dalam dunia kerja, setiap individu yang telah memasuki dunia kerja akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*), yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain, terdiri atas sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa SDM, sumber daya lainnya menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi.

Perangkat desa adalah penyelenggara pemerintahan desa yang membantu kepala desa atau yang disebut dengan nama lain dalam melaksanakan tugas dan berwenangnya pada penyelenggara urusan dan

masyarakat setempat desa. Penyelenggaraan pemerintahan desa tidak terpisahkan dari Penyelenggaraan otonomi daerah. Sebagai unit terbawah dari sebuah sistem pemerintah nasional, pemerintah desa di perhadapkan pada kondisi yang sangat sulit sebagai imbas dari adanya perubahan paradigma pemerintahan dari yang sentralistik ke desentralistik seiring dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 6 tahun tahun 2014 tentang Desa, dan Undang-Undang Nomor 47 tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintahan Nomor 43 tahun 2014 tentang peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Desa adalah desa dan desa adat atau yang disebut dengan nama lain, selanjutnya disebut Desa, adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan, kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang di akui dan di hormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kemajuan pada suatu desa sangat tergantung kepada kepala desa dan kinerja dari perangkat desa yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang dilimpahkan oleh Bupati. Kecamatan Pejagoan merupakan wilayah di Kabupaten Kebumen yang terletak dekat dengan pusat Kabupaten Kebumen. Jarak Kecamatan Pejagoan dari Kota Kebumen adalah 2 kilometer. Hal tersebut membuat kinerja perangkat desa

di Kecamatan Pejagoan harus lebih baik karena memiliki akses dengan pusat kabupaten. Selain itu formasi perangkat desa di Kecamatan Pejagoan juga sudah sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja di setiap desa, sebagai berikut:

**Tabel.1**

<b>Jumlah Perangkat Tiap Desa di Kecamatan Pejagoan</b>		
<b>No</b>	<b>Desa</b>	<b>Jumlah Perangkat</b>
1	Logede	11
2	Kewayuhan	13
3	Kedawung	14
4	Pejagoan	9
5	Kebulusan	9
6	Aditirto	8
7	Karangpoh	8
8	Jemur	11
9	Prigi	9
10	Kebagoran	7
11	Pengaringan	7
12	Peniron	12
13	Watulawang	5
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>

Sumber: *dispermadesdukcapil.jatengprov 2020*

Berdasarkan Tabel.1 jumlah perangkat desa terbanyak yaitu di Desa Kedawung yaitu 14 orang dan paling sedikit adalah Desa Watulawang yaitu 5 orang. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, salah satu kemajuan yang dapat di lihat dari kinerja SDM yang baik di Kecamatan Pejagoan yaitu di beberapa desa banyak potensi wisata-wisata yang sudah dikembangkan yaitu seperti: Bukit Prangi, Brujul Adventure di Desa Jemur. Kampoeng Etnic di Desa Pejagoan, Watulawang Java Heritage di Desa Watulawang. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dari perangkat desa untuk kemajuan terus mengalami peningkatan

Kecamatan Pejagoan termasuk salah satu Kecamatan yang memiliki perkembangan pesat tidak hanya di bidang pariwisata, kerajinan juga merupakan sektor yang terus mengalami perkembangan seperti: gypsum di Desa Pejagoan, genteng di Desa Logede, mebel, jenitri, dan. Batik di Desa Jemur yang sudah banyak dikenal masyarakat setempat maupun luar daerah dan merambah ke mancanegara yang omzetnya tembus di Rp200 juta di musim tertentu. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan mengalami peningkatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja perangkat desa antara lain tingkat pendidikan. Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Berikut adalah tingkat pendidikan perangkat desa di Kecamatan Pejagoan:

**Tabel.2**  
**Tingkat Pendidikan Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan**

<b>No</b>	<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>
1	Tamat SD/Sederajat	5
2	SLTP/Sederajat	15
3	SLTA/Sederajat	83
4	Diploma I/II	1
5	Akademi/Diploma II/ Sarjana	6
6	Diploma IV/Strata I	13
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>

Sumber: *dispermadesdukcapil.jatengprov 2020*

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan perangkat desa terbanyak yaitu SLTA/Sederajat yaitu 83 orang dan paling rendah adalah Diploma I/II yaitu 1 orang. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi kinerjanya. Bekal pendidikan yang tinggi membuat seorang pegawai mampu dalam menyelesaikan tugas yang diembankan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roza, dkk (2021), semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan- bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di suatu organisasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang paling dekat dengan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang (Nitisemito, 2013).

Perangkat desa yang bekerja di suatu desa terdiri dari latar belakang yang berbeda-beda, dari segi sikap dan sifat atau hal lain yang tidak terlihat secara fisik. Perbedaan tersebut tidak menghalangi untuk membina hubungan baik antara sesama rekan kerja, harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Interaksi antar perangkat desa juga harus berjalan dengan baik, hal ini terbentuk oleh kegiatan dan insentitas bertemu yang cukup tinggi menciptakan hubungan yang baik Hubungan yang baik maka akan dapat menghindari diri dari konflik-konflik yang mungkin timbul di dalam organisasi tersebut (Ahyari, 2005).

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja non fisik yang semakin baik dan mendukung pekerjaan akan

meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisa (2018) bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor selain pendidikan dan lingkungan kerja non fisik, untuk meningkatkan kinerja aparatur maka Pemerintah Daerah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun non material. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan motivasi kerja berkaitan dengan hasil kerja individual sekaligus mempengaruhi kinerja organisasi (Aldi & Susanti, 2019). (Hasina & Fitri, 2019) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi memberi karyawan bimbingan, arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang perusahaan inginkan. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan.

Menurut Ivancevich (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak yang berorientasi pada tujuan. Motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan ialah mereka mampu meningkatkan potensi di desa Kecamatan Pejagoan dan nantinya menjadi pandangan yang baik dimata masyarakat dan membuat kinerja semakin baik. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi adalah melalui pemberian insentif yang baik, sejak February 2019 berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2019 perangkat desa memperoleh penghasilan tetap yang tinggi. Selain pendapatan berupa gaji perangkat desa juga memperoleh sawah garapan yang dapat menunjang kehidupan. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja perangkat desa, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahur, dkk (2021).

## LANDASAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas dan kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2008) dalam kutipan Miftah (2018) Menurut Wan dan Zulaspan (2019) Kinerja karyawan berupaya untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan bernagai cara. Berbagai pendapat dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuann organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2012:260), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

### Tingkat Pendidikan

Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Faktor pendidikan berpengaruh pada perilaku seseorang dalam menerima dan menolak suatu perubahan yang dirasakan baru. Karyawan yang berpendidikan ada kecenderungan lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan (*ecessibility*) atau dalam mendapatkan informasi yang mempengaruhi sikapnya. Pendidikan merupakan unsur paling penting di dalam pekerjaan, tingkat pendidikan seseorang akan menentukan di dalam pelaksanaan tugas bagi seorang karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Usman (2011) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan.

Lestari (2011) 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 ataupun tidak terorganisir. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, Harsono (2011).

Menurut UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang pendidikan
2. Kesesuaian jurusan.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Lingkungan non fisik ini

juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan”. Perusahaan hendaknya dapat menciptakan hubungan yang baik antar para pekerja diperusahaan, sehingga dapat mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama.

Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar kelompok, serta lancarnya komunikasi (Sedarmayanti, 2009). Suasana hangat antara pimpinan dengan karyawan dan keakraban yang terjalin antar karyawan merupakan sedikit gambaran mengenai lingkungan kerja non fisik. Dalam merancang strategi sumber daya manusia, perusahaan perlu memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan atmosfer yang penuh komitmen dan rasa kepercayaan satu sama lain. Perusahaan tidak hanya cukup dengan lingkungan fisik yang aman atau kompensasi yang memadai saja, tetapi juga harus memenuhi syarat-syarat kondisi psikologis (Heizer dan Render, 2009). Menurut Hariandja (2012) indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan

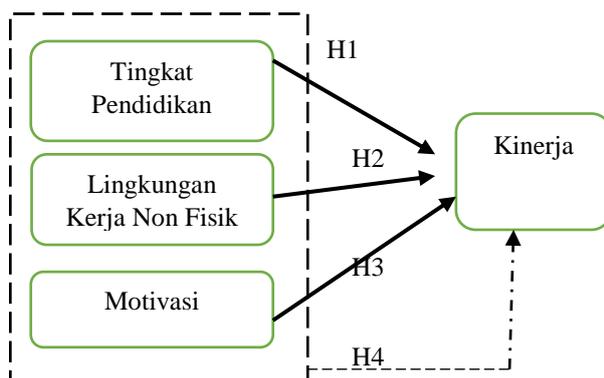
### Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2018). Motivasi kerja seseorang erat kaitannya dengan kinerja, motivasi yang tinggi akan tercipta produktifitas yang tinggi pula, sehingga tujuan atau target yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Menjaga motivasi karyawan sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2011) :

1. Keinginan untuk bekerja
2. Sistem penggajian.
3. Penghargaan bagi pegawai.
4. Bonus atau insentif bagio pegawai
5. Perhatian terhadap karir pegawai

**Gambar 1**  
**Metode Empiris**



### HIPOTESIS PENELITIAN

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Pejagoan.  
 H<sub>2</sub> : Ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Pejagoan.  
 H<sub>3</sub> : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Pejagoan.  
 H<sub>4</sub> : Ada pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja perangkat desa Kecamatan Pejagoan.

### METODE

Sugiyono (2017) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2010:61). Dalam penelitian ini, yang akan menjadi populasinya perangkat desa di Kecamatan Pejagoan Kabupaten Kebumen, yang berjumlah 123 perangkat.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperlihatkan strata yang ada dalam populasi itu. (Sugiyono, 2017: 120).

Sampel merupakan bagian kecil dari populasi untuk memberikan hasil yang akurat, jumlah sampel yang diambil menggunakan rumus slovin dalam Sugiyono (2017:126), karena ukuran sampel diketahui jumlahnya. Pemakaian rumus tersebut mempunyai asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka dihitung dengan rumus dibawah ini.

Rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- n : Ukuran sampel  
 N : Ukuran populasi  
 E : Persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir atau diinginkan..

Dari rumusan tersebut, maka jumlah sampel yang akan diperoleh dengan ukuran populasi 123 orang dan kelonggaran 5% adalah:

$$n = \frac{123}{1 + 123 \times (0,05)^2}$$

n = 94

Jadi penelitian ini menggunakan sampel responden dengan jumlah 94 orang.

### Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t parsial, uji F simultan, koefisien determinasi) menggunakan program SPSS. Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Tingkat Pendidikan

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja Non Fisik

X<sub>3</sub> = Motivasi

b<sub>1</sub> = Koefisien variabel X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = Koefisien variabel X<sub>2</sub>

b<sub>3</sub> = Koefisien variabel X<sub>3</sub>

e = Standar *error*

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Kecamatan Pejagoan

Kecamatan Pejagoan adalah sebuah Kecamatan di Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah, Indonesia. Kecamatan Pejagoan terletak di sebelah barat laut Kota Kebumen dan dekat dengan pusat Kabupaten Kebumen. Jarak Kecamatan Pejagoan dari Kota Kebumen adalah 2 kilometer. Luas wilayahnya 58,20 km<sup>2</sup>, Kecamatan Pejagoan terdiri atas 13 desa, 64 RW, dan 257 RT. Pusat pemerintah Kecamatan Pejagoan berada di Desa Pejagoan.

### Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 94 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel.3**

#### Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-Laki	85	90,4%
2	Perempuan	9	9,6 %
<b>Total</b>		94	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki berjumlah 85 responden dengan presentase 90,40% dan perempuan berjumlah 9 responden dengan presentase 9,60%.

**Tabel.4**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1.	20- 30 tahun	19	20,2%
2.	31- 45 tahun	37	39,4%
3.	46- 50 tahun	14	14,9%
4.	>50 tahun	24	25,5%

Total	94	100%
-------	----	------

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui informasi bahwa dari 94 respondem yang dijadikan sampel adalah responden yang berusia >50 tahun sebanyak 24, usia 20- 30 tahun sebanyak 19, dan yang berusia 31- 45 tahun sebanyak 37 dan 46- 50 tahun sebanyak 14.

**Tabel.5**

#### Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
1	<5-10 th	46	48,9%
2	>30 th	4	4,2%
10-30 th		44	46,9%
<b>Total</b>		94	100%

Sumber: Data Primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa dari 94 responden yang dijadikan sampel berdasarkan lama bekerja yaitu <5-10 th sebanyak 46 responden, >30 sebanyak 4 responden, 10-30 sebanyak 44 responden.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013) uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel, dimana untuk menentukan r<sub>tabel</sub> dengan rumus  $df = n-2$ . Dimana n = sampel. Dengan level of signifikan 95%.

$$df = (94-2) = 92$$

$$R \text{ tabel} = 0,2028$$

Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel.6**

#### Output Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan

No	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikansi	KET
1	X1.1	0,742	0,2028	0,000	VALID
2	X1.2	0,838	0,2028	0,000	VALID
3	X1.3	0,666	0,2028	0,000	VALID

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,2028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel tingkat pendidikan dalam kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel.7**

#### Output Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikansi	KET
1	X2.1	0,692	0,2028	0,000	VALID
2	X2.2	0,866	0,2028	0,000	VALID
3	X2.3	0,862	0,2028	0,000	VALID
4	X2.4	0,849	0,2028	0,000	VALID

Sumber: olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,2028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel Lingkungan Kerja Non fisik dalam kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel.8**  
**Output Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikansi	KET
1	X3.1	0,557	0,2028	0,000	VALID
2	X3.2	0,558	0,2028	0,000	VALID
3	X3.3	0,731	0,2028	0,000	VALID
4	X3.4	0,808	0,2028	0,000	VALID
5	X3.5	0,834	0,2028	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,2028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel motivasi kerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel.9**  
**Output Uji Validitas Kinerja**

No	Butir	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikansi	KET
1	Y1.1	0,734	0,2028	0,000	VALID
2	Y1.2	0,750	0,2028	0,000	VALID
3	Y1.3	0,847	0,2028	0,000	VALID
4	Y1.4	0,764	0,2028	0,000	VALID
5	Y1.5	0,712	0,2028	0,000	VALID

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r<sub>hitung</sub> lebih besar dari r<sub>tabel</sub> (0,2028) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen pertanyaan variabel Kinerja dalam kuesioner dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

**Tabel.10**  
**Output Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	KET
1	Tingkat Pendidikan	0,606	Realibel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,827	Realibel
3	Motivasi	0,750	Realibel
4	Kinerja	0,812	Realibel

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil output untuk uji realibilitas variabel kinerja, lingkungan kerja non fisik, komitmen organisasi, dan profesionalisme secara keseluruhan hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kuisisioner realibel atau handal karena nilai *alpha cronbach* yang diperoleh > 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013:107) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Penilaian mengenai multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka menunjukkan dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas:

**Tabel.11**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

No	Model	Collinieritas Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Tingkat Pendidikan	0,786	1,273
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,918	1,090
3	Motivasi	0,728	1,373

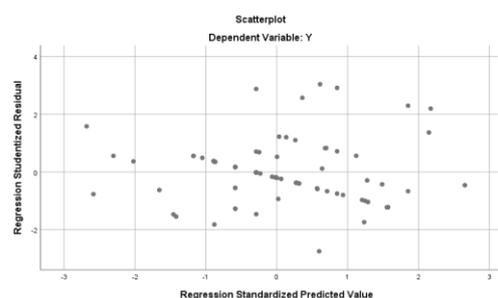
Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas, hal tersebut dilihat dari nilai *Tolerance* yang > 0,1 dan nilai VIF yang < 10.

##### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk menguji heteroskedastisitas, hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

**Gambar.2**  
**Scatter Plot**



Sumber: olah data SPSS, 2021.

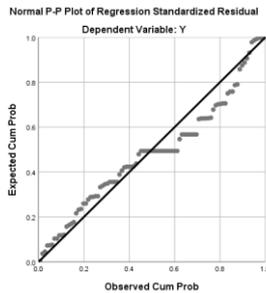
Berdasarkan gambar diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, karena plot tersebar dibawah dan diatas sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola apapun.

##### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji grafik normal p-plot, analisis Grafik normal P-Plot pada prinsipnya

normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas grafik yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar.3**  
**Output Uji Normalitas**



Sumber: Olah data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal tersebut dilihat dari plot-plot yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat kinerja ( $Y$ ). Hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

**Tabel.12**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5,571	1,627
Tingkat Pendidikan	0,259	0,122
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,284	0,101
Motivasi	0,248	0,094

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan data yang diolah, maka persamaan regresi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,571 + 0,259X_1 + 0,284X_2 + 0,248X_3 + e$$

Nilai-nilai  $a$ ,  $b_1$ ,  $b_2$ , dan  $b_3$  dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta ( $a$ ) = 5,571  
Apabila variabel faktor Tingkat pendidikan ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), faktor motivasi ( $X_3$ ) diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja ( $Y$ ) sebesar 5,571 dengan asumsi variabel lain tidak berubah.
- Koefisien Variabel tingkat pendidikan ( $b_1$ )= 0,259

Koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,259 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel faktor tingkat pendidikan ( $X_1$ ), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,259.

- Koefisien Variabel Faktor lingkungan kerja non fisik ( $b_2$ ) = 0,284

Koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,284 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel factor lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), maka akan meningkatkan motivasi sebesar 0,284.

- Koefisien Variabel Faktor motivasi ( $b_3$ ) = 0,248

Koefisien regresi untuk  $X_3$  sebesar 0,248 artinya setiap penambahan satu satuan pada variabel faktor motivasi ( $X_3$ ), maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,248

**Uji Hipotesis**

**Uji Statistik t**

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen secara parsial akan mempengaruhi variabel independen, jika derajat kepercayaan < 5% atau nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hasil pengujian parsial dengan jumlah df sebesar 91 (93-3) yaitu 1,98638 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel.13**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,424	0,001
Tingkat Pendidikan	2,114	0,037
Lingkungan Kerja Non Fisik	2,821	0,006
Motivasi	2,627	0,010

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan data yang diolah, maka hasil uji t parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Pengaruh antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja.  
Hasil uji t pada tabel variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,114 >  $t_{tabel}$  1,98638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,037 < 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja **H<sub>1</sub> diterima**.
- Pengaruh antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kinerja.  
Hasil uji t pada tabel variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,821 >  $t_{tabel}$  1,98638 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja **H<sub>2</sub> diterima**.
- Pengaruh antara variabel motivasi dengan variabel kinerja.  
Hasil uji t pada tabel variabel motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,627 >  $t_{tabel}$  1,98638 dengan tingkat

signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja **H<sub>3</sub> diterima**.

#### Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

**Tabel.14**  
**Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	71,563	3	23,854	12,251	.000 <sup>b</sup>
Residual	175,245	90	1,947		
Total	246,809	93			

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,251 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $F_{hitung}$  sebesar 12,251 lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja atau dapat dikatakan bahwa motivasi, lingkungan kerja non fisik, tingkat pendidikan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja **H<sub>4</sub> Diterima**.

#### Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi variabel tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi terhadap kinerja sebagai berikut:

**Tabel.15**  
**Hasil Uji R**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 <sup>a</sup>	0,290	0,266	1,395

Sumber: Olah data SPSS, 2021.

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,266 sehingga variabel kinerja (dependent) yang dapat dijelaskan oleh tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi (independent) dalam penelitian ini sebesar 26,6%, sedangkan sebesar 74,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini.

#### Pembahasan

##### Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil uji t variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,114 > t_{tabel}$  1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,037 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja dan  $H_0$  diolak sedangkan  $H_1$  diterima. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa

tingkat pendidikan mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Tingkat pendidikan yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Pejagoan mampu mempengaruhi kinerja perangkat desa, semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Pejagoan maka akan meningkatkan kinerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Roza dkk (2021), Agussalim M, dan Nova Begawati tahun 2021 yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

##### Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,821 > t_{tabel}$  1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_2$  diterima. Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab kerja, dan kerja sama antar kelompok, serta lancarnya komunikasi. Lingkungan kerja non fisik di Kecamatan Pejagoan mampu meningkatkan kinerja seperti kerjasama antar perangkat dan saling membantu ketika salah satu perangkat menemui masalah dan kesulitan ketika bekerja, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan. Penelitian ini didukung oleh penelitian Nisa tahun (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji t pada variabel motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,627 > t_{tabel}$  1,985 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_3$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang dilakukan oleh perangkat desa di Kecamatan Pejagoan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi akan semakin tinggi dan baik pula kinerjanya. Motivasi yang dimiliki perangkat desa di Kecamatan Pejagoan mampu meningkatkan kinerja seperti perpanjangan jabatan, bonus kinerja, dan tunjangan yang diberikan dari Desa. Penelitian ini didukung oleh penelitian Sahur dkk (2021), Asma, dan Firman Saleh tahun (2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

#### PENUTUP

##### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi terhadap kinerja pada Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan pada penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Sehingga tingkat pendidikan yang tinggi pada suatu organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan

2. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik pada instansi atau tempat bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan. Maka kinerja pegawai dapat meningkat jika motivasi dalam melaksanakan pekerjaan meningkat.
4. Tingkat pendidikan, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Pejagoan.

### Saran

Bagi Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan dapat meningkatkan tingkat pendidikan para perangkat desa agar kinerjanya meningkat, lingkungan kerja non fisik dengan menjaga hubungan antara perangkat desa agar harmonis dan tidak mengganggu pekerjaan. Selain itu, perangkat desa diberikan kompensasi yang lebih baik agar dalam memberikan pelayanan lebih meningkat.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Handoko, T Hani. 2018. *Manajemen: Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasniar, Modding, B., & Bidjaang, J. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Kelas 1A Makassar". *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol.4, No.2.
- Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Husein Umar. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* Jakarta: Rajawali..
- Ivancevich, John M.2010. *Human Resources Management*. New York: McGraw Hill Companies.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mafra, N.U. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Moderating* Terhadap Kinerja Pegawai P.T. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Palembang". Vol.4, No.1.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurdin, & Djuhartono, T. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering". *Religion Education Social Laa Roiba Journal*, Vol.3, No.2.
- Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2019 Tentang Anggaran Dana Desa.
- Putri, N.R., &Ratnasari, S.L. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Ramli, M., dkk. 2021. "Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene". *Jurnal Ekonomi&Ekonomi Syariah*, Vol.4, No.1.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Roza, M., dkk.2021."Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat".*Jurnal Manajemen*, Vol.3, No.1.
- Schuler & Jackson, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Buku 2, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi an Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Pejagoan

Surjosuseno, D., 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Ada Plastic". *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.3, No.2.

Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media

Usman, Husaeni. 2011. *Manajemen, Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Undang—Undang Dasar No.6 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Desa.

[www.dispermadsdukcap.i.jatengprov.go.id](http://www.dispermadsdukcap.i.jatengprov.go.id).