

Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Nagari Pemekaran Se-Kecamatan Batang Anai

Irdha Yusra¹, Indah Gita Cahyuni²

^{1,2)} Fakultas Ekonomi, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Padang, Indonesia

Email: ¹irdhayusra@gmail.com, ²indahgitacahyuni001@gmail.com

Abstrak– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pendidikan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja aparatur Nagari Kecamatan Batang Anai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel terdiri dari 47 Perangkat Nagari di Kabupaten Batang Anai dengan menggunakan total sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja Perangkat Nagari Kabupaten Batang Anai, sedangkan pendidikan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Perangkat Nagari Kabupaten Batang Anai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Pendidikan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

Abstract– This study aims to determine the effect of leadership, education and work motivation on work performance of Nagari apparatus, Batang Anai District. This type of research is quantitative research. The sample consisted of 47 Nagari Devices in Batang Anai District using total sampling. The data analysis used is multiple linear regression analysis, classical assumption test, and hypothesis testing. The results showed that the leadership variable had no effect on the work performance of the Nagari Devices in Batang Anai District, while education and work motivation had an effect on the work performance of the Nagari Devices in the Batang Anai District.

Keywords: Leadership, Education, Work Motivation, Job Performance

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan salah satu variabel penggeraknya adalah memicu sebuah perubahan. Setiap organisasi baik lembaga publik maupun lembaga bisnis dituntut untuk mampu melakukan dinamika perubahan sebagai salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi dapat bertahan dan *sustainable*. Tantangan dan perubahan dan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. Satu tokoh penting yang mempengaruhi efektifitas organisasi adalah sumber daya manusia yang sering disebut *human capital*. Apabila pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik dan tepat, niscaya akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan *solid* dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Keberhasilan Prestasi kerja perangkat nagari dimana Perangkat dituntut mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pentingnya peranan dan partisipasi Perangkat Nagari yang efektif dan efisien oleh pemerintah sampai dengan saat ini, maka sudah sewajarnya apabila peran perangkat nagari yang berprestasi sangat diperlukan. Objek dalam penelitian ini adalah Kantor Wali Nagari Pemekaran Se–Kecamatan Batang Anai yang merupakan suatu Kantor yang bergerak dalam bidang pelayanan administrasi. Adapun Kantor Wali Nagari pemekaran se–Kecamatan Batang Anai berjumlah 4 (Empat) Nagari yaitu Nagari Sungai Buluah Selatan, Nagari Sungai Buluah Utara, Nagari Sungai Buluah Timur, dan Nagari Sungai Buluah Barat.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan ke Kantor Wali Nagari Pemekaran Se–Kecamatan Batang Anai, terjadinya masalah penurunan prestasi kerja perangkat yang ditunjukkan oleh kurangnya partisipasi dan loyalitas perangkat nagari kepada pimpinan maupun cara mengabdikan kepada masyarakat, serta melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan perangkat nagari, kurang bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dari atasan maupun pelayanan kepada masyarakat, dan juga masih banyaknya riwayat pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan yang diamanahkan.

Permasalahan ini disebabkan karena terjadinya penurunan prestasi kerja yang dapat dilihat dari beberapa faktor yaitu kepemimpinan, pendidikan dan motivasi kerja. Dan dalam perusahaan sering dijumpai bahwa prestasi kerja seorang tidak sama atau sebanding dengan kecakapan yang dimiliki hal ini disebabkan kurangnya motivasi dari pimpinan berupa penilaian balas jasa yang tidak seimbang, peralatan kerja yang tidak memadai, suasana kerja yang tidak memadai dan lain-lain, sehingga dengan pemberian motivasi yang tinggi akan cenderung mendorong peningkatan prestasi kerja para karyawan kearah yang lebih baik.

Perangkat Nagari Pemekaran Se–Kecamatan Batang Anai berasal dari berbagai tingkatan sosial dan tingkat pendidikan yang berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi kemampuan kerja mereka. Atas dasar kondisi tersebut maka pihak pemerintah selalu berusaha untuk mengembangkan keahlian para perangkat melalui kegiatan pelatihan secara rutin baik yang dilakukan oleh pemerintah sendiri juga

pelatihan yang diadakan oleh instansi yang lain. Usaha kegiatan pelatihan tersebut yaitu dalam upaya untuk peningkatan prestasi kerja perangkat. Pada Nagari Pemekaran Se– Kecamatan Batang Anai, terlihat prestasi kerja perangkat belum menunjukkan kondisi yang optimal. Hal seperti ini jelas akan mengganggu prestasi kerja dalam suatu pemerintah sehingga perlu dilakukan pembenahan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tingkat prestasi kerja perangkat dalam suatu pemerintahan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya suatu pemerintahan nagari. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja perangkat dapat dilihat dari motivasi kerja perangkat. Untuk mendukung terwujudnya prestasi kerja dikalangan perangkat Nagari, maka kepala camat telah berusaha untuk memperhatikan bawahannya, yang diantaranya melalui sikap kepemimpinan, pendidikan dan motivasi kerja yang berguna untuk menunjang pengalaman kerja dengan tujuan dapat meningkatkan prestasi kerja perangkat Nagari. Akan tetapi di lapangan menunjukkan kesenjangan di mana kemampuan perangkat Nagari masih belum maksimal.

Tingkat prestasi kerja perangkat dalam suatu pemerintahan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya suatu pemerintahan nagari. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja perangkat dapat dilihat dari motivasi kerja perangkat. Untuk mendukung terwujudnya prestasi kerja dikalangan perangkat Nagari, maka kepala camat telah berusaha untuk memperhatikan bawahannya, yang diantaranya melalui sikap kepemimpinan, pendidikan dan motivasi kerja yang berguna untuk menunjang pengalaman kerja dengan tujuan dapat meningkatkan prestasi kerja perangkat Nagari. Akan tetapi di lapangan menunjukkan kesenjangan di mana kemampuan perangkat Nagari masih belum maksimal.

2. KERANGKA TEORI

2.1 Kepemimpinan

Musfawati (2019) mengatakan jika kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja perangkat juga akan meningkat. Sebaliknya, kepemimpinan dalam memberikan penghargaan mampu meningkatkan prestasi kerja perangkat nagari. (Musfawati, 2019) menyatakan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini berhubungan erat dengan prestasi kerja perangkat nagari itu sendiri. Supaya perangkat bisa menjadi perangkat nagari yang berprestasi tinggi dan juga bisa mengelola pemerintah nagari sebagai tempat dalam mencapai tujuan agar mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Dengan kata lain apabila kepemimpinan meningkat maka prestasi kerja perangkat juga akan meningkat dan sebaliknya jika kepemimpinan menurun maka prestasi kerja akan menurun. Bentuk-bentuk kepemimpinan yang perlu diberikan seperti pendidikan, perhatian, kesempatan karier dan penghargaan. Namun demikian bentuk- bentuk kepemimpinan ini tentunya sangat tergantung dari cara kepemimpinan yang ada saat ini yang menjadi bagian dari perangkat.

Pendidikan seorang perangkat nagari yang terdiri dari keterampilan dan pengetahuan merupakan faktor penunjang keberhasilan perangkat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan, maka dengan demikian perangkat dengan mudah melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Dengan melalui pendidikan akan membentuk pengetahuan perangkat serta menambah referensi dalam mengerjakan maupun melaksanakan suatu pekerjaan. Sehingga dengan demikian keberhasilan dalam mencapai suatu pekerjaan yang telah direncanakan akan lebih berhasil dengan cepat dan tepat. Pendidikan merupakan totalitas interaksi perangkat untuk mengembangkan pemikiran yang luas (Mardianti, 2017).

Motivasi kerja perangkat nagari yang rendah disebabkan karena kurang harmonisnya hubungan perangkat nagari dengan rekan kerja. Sering terjadinya kecemburuan di antara perangkat nagari akibat adanya perbedaan tingkat gaji, tunjangan dan beban kerja yang diterima oleh perangkat nagari. Faktor kondisi kerja juga turut mempengaruhi motivasi kerja perangkat. Ruangan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya fasilitas yang disediakan oleh kantor wali nagari merupakan salah satu penyebab kurang semangatnya perangkat nagari dalam bekerja khususnya perangkat nagari yang bekerja di luar ruangan.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi dan diperlukan dalam setiap usaha kerjasama perangkat untuk tujuan instansi pemerintahan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan instansi adalah sesuatu yang sangat diidam-idamkan oleh setiap instansi. Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap instansi pemerintahan.

2.2. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian mengenai pengaruh suruhan kepemimpinan terhadap prestasi kerja karyawan menunjukkan bahwa kepemimpinan secara signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada UD. Sinar Abadi. bahwa perilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi kerja karyawan atau bawahan agar mau melaksanakan keinginannya dan tentunya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu sendiri (Widiartana, 2016)

Menurut Pattynama (2016) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. Banyak praktisi dan ahli manajemen menekankan pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan

sebuah institusi (organisasi), baik institusi di sector swasta maupun di sektor publik. yang mendapatkan hasil positif dan signifikan.

Penelitian Djumadi (2014) menyatakan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, maka semakin besar prestasi kerja yang didapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Dari uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perangkat

b. Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Penelitian Karuntu (2014) menyatakan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel pendidikan dan pelatihan naik maka prestasi kerja juga akan naik, dengan demikian hipotesis yang menyatakan pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara adalah diterima.

Pendidikan memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerjakaryawan PT. Kereta Api Indonesia UPT Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. apabila ada peningkatan pada pendidikan dan pelatihan karyawan maka mampu memberi kontribusi terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik pendidikan karyawan dalam suatu organisasi, maka prestasi kerja karyawannya juga akan semakin meningkat (Anwar, 2015).

Penelitian Hakim & Mardianto (2019) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara pendidikan aparat dengan prestasi kerja pegawai di desa Kencong, Kecamatan Kencong Kapupaten Jember. Karena melaksanakan setiap pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab serta mempunyai dedikasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, maka pencapaian suatu prestasi kerja didalam pekerjaan kemungkinan besar akan mudah tercapai.

Pendidikan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Pt.Plh (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan (Armawansyah, 2016) mengatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional kearah alam dan sesama manusia. Dengan demikian, perbedaan pendidikan perangkat akan memberikan perbedaan pula dalam hal wawasan, pengetahuan dan pemahaman tentang sesuatu. Dari uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2 : Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perangkat

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja

Wijayanti et al (2018) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja perangkat desa di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang. Hal ini dikarenakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yang baik pula diperoleh dari hasil pengamatan.

Penelitian yang dilakukan Yatipai (2015) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Kantor Pos Tipe C. Hal ini di karenakan motivasi merupakan faktor untuk mendorong semangat perangkat untuk melakukan kegiatan tertentu dalam memaksimalkan kinerja dan meningkatkan prestasi kerjanya.

Musfawati (2019) menyatakan motivasi kerja dalam penelitian ini terbukti mampu memberikan kontribusi yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi prestasi kerja. Hal ini berarti faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja telah membentuk motivasi kerja yang baik bagi karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap prestasi kerja searah, artinya peningkatan terhadap motivasi kerja akan berdampak kepada peningkatan prestasi kerja dan sebaliknya jika motivasi kerja menurun maka prestasi kerja akan mengalami penurunan. Kondisi yang demikian sebaiknya dapat diperhatikan sehingga prestasi kerja karyawan dapat dipertahankan dan bila perlu ditingkatkan.

Djumadi (2014) menyatakan motivasi pegawai berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timurdari hal ini menjelaskan bahwa semakin besar Motivasi yang dimiliki Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur, maka semakin besar akan meningkatkan prestasi kerja yang didapat di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. Dari uraian di atas, maka dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja perangkat

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang berbentuk angka dan hipotesis. Sumber data dari data primer berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perangkat nagari kecamatan batang anai sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel yang digunakan adalah 47 perangkat nagari kecamatan batang anai. Penelitian ini dilakukan kepada perangkat nagari kecamatan batang anai. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear

berganda. Definisi operasional dan indikator dari setiap variabel penelitian dikemukakan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1.	Kepemimpinan (X ₁)	perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin saat berhadapan dengan perangkat. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada perangkatnya, dalam upaya mencapai tujuan instansi pemerintahan.	a. Telling b. Selling c. Participating d. Delegating
2.	Pendidikan (X ₂)	kegiatan organisasi untuk memperbaiki penguasaan perangkat terhadap berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin serta untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat kepribadian	a. Jenjang Pendidikan b. Kesesuaian Jurusan c. Kompetensi
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	dorongan atau menggerakkan serta mengarahkan daya dan potensi perangkat, agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.	a. Daya Pendorong b. Kewajiban c. Tanggung Jawab
4.	Prestasi Kerja (Y)	sebagai hasil kerja yang dicapai oleh perangkat nagari dalam suatu instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan instansi secara legal tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.	a. Kualitas Kerja b. Kuantitas kerja c. Ketepatan Waktu d. Pengetahuan Kerja e. Disiplin Kerja

Pada variabel di penelitian ini pada umumnya mengenai sesuatu dalam bentuk yang telah ditetapkan peneliti agar dapat dipahami sehingga dapat diperoleh sebuah informasi tentang hal-hal tersebut serta dapat ditarik sebuah kesimpulan. Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu variabel terikat, dan variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah prestasi kerja (Y), variabel bebasnya yaitu kepemimpinan, pendidikan dan motivasi kerja (X).

Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas, uji reliabilitas dan analisis deskriptif), uji normalitas, uji multikoliaritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis.

4. HASIL

a. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Item Pernyataan	Corrected Item- Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
X1.1	0,780	0,300	Valid
X1.2	0,393	0,300	Valid
X1.3	0,536	0,300	Valid
X1.4	0,780	0,300	Valid
X1.5	0,780	0,300	Valid
X1.6	0,780	0,300	Valid
X1.7	0,393	0,300	Valid

X1.8	0,536	0,300	Valid
X1.9	0,780	0,300	Valid
X1.10	0,780	0,300	Valid
X1.11	0,780	0,300	Valid
X1.12	0,780	0,300	Valid
X1.13	0,780	0,300	Valid
X1.14	0,393	0,300	Valid
X1.15	0,536	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2021)

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 15 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,300. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pendidikan

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
X2.1	0,887	0,300	Valid
X2.2	0,525	0,300	Valid
X2.3	0,887	0,300	Valid
X2.4	0,484	0,300	Valid
X2.5	0,887	0,300	Valid
X2.6	0,327	0,300	Valid
X2.7	0,343	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2021)

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 7 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,300. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
X3.1	0,987	0,300	Valid
X3.2	0,987	0,300	Valid
X3.3	0,386	0,300	Valid
X3.4	0,987	0,300	Valid
X3.5	0,987	0,300	Valid
X3.6	0,987	0,300	Valid

Sumber: Data yang diolah SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2021)

Dari tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,300. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Rule Of Thumb	Keterangan
Y1	0,923	0,300	Valid
Y2	0,495	0,300	Valid
Y3	0,923	0,300	Valid
Y4	0,658	0,300	Valid
Y5	0,923	0,300	Valid
Y6	0,923	0,300	Valid
Y7	0,658	0,300	Valid
Y8	0,658	0,300	Valid
Y9	0,923	0,300	Valid
Y10	0,923	0,300	Valid
Y11	0,923	0,300	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23 (Data diolah pada tahun 2021)

Dari tabel 5 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 11 item pernyataan yang digunakan dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* besar dari 0,300. Oleh karena itu dapat disimpulkan seluruh pernyataan pada tabel di atas dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule Of Thumb	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0,953	0,600	Reliabel
Kepemimpinan (X1)	0,909	0,600	Reliabel
Pendidikan (X2)	0,803	0,600	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,959	0,600	Reliabel

Sumber Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Dari tabel 6 di atas maka dapat diketahui bahwa rata-rata variable penelitian memiliki nilai reliable diterima atau baik, karena nilai *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0,600.

c. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Test Statistic	Sig (2-Tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,130	0,365	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikan pengujian *kolmogorov-smirnov* sebesar $0,365 > 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal, maka data tersebut dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,368	2,719	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pendidikan (X2)	0,210	4,768	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X3)	0,179	5,600	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 8 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikoloniartitas.

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,832	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Pendidikan (X2)	0,457	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X3)	0,412	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel 9 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai dari probabilitas signifikan variabel lebih besar dari $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

d. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan
Constanta	-6,768	0,05
Kepemimpinan (X1)	0,085	0,05
Pendidikan (X2)	1,159	0,05
Motivasi Kerja (X3)	0,563	0,05

Sumber Data Primer Yang Diolah SPSS 23

$$Y = -6,768 + 0,085 X_1 + 1,159 X_2 + 0,563 X_3$$

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa konstanta sebesar -6,768 ini menunjukkan bahwa tanpa variabel bebas (kepemimpinan, pendidikan dan motivasi kerja) maka terjadi peningkatan prestasi kerja yaitu sebesar nilai konstanta yang dihasilkan -6,768. Konstanta negatif umumnya terjadi jika ada rentang yang cukup jauh antara variabel independen dan variabel dependen. Konstanta negatif tidaklah menjadi persoalan dan bisa diabaikan selama model regresi yang diuji sudah memenuhi asumsi. Selain itu, selama nilai variabel independen tidak nol maka tidak perlu memperdulikan konstanta bernilai negatif ini. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,085 artinya setiap peningkatan variable kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 0,085 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan. Koefisien regresi pendidikan sebesar 1,159 artinya setiap peningkatan variable pendidikan sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 1,159 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,563 artinya setiap peningkatan variable motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel prestasi kerja sebesar 0,563 dengan menganggap variabel lain dalam model konstan.

e. Hasil Uji T-Test

Tabel 11. Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	1,583	2,016	0,121	Ditolak
Pendidikan (X2)	6,982	2,016	0,000	Diterima
Motivasi Kerja (X3)	3,528	2,016	0,001	Diterima

Sumber Data Primer Yang Diolah SPSS 23

Dari tabel 11 di atas diketahui memperoleh nilai t hitung untuk kepemimpinan sebesar $1,583 < 2,016$ dengan signifikan $0,121 > 0,05$. Maka **H1 ditolak**, berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) terhadap prestasi kerja perangkat nagari pemekaran kecamatan batang anai. Untuk variabel pendidikan terdapat nilai t hitung sebesar $6,982 > 2,016$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka **H2 diterima**, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan (X2) terhadap prestasi kerja perangkat nagari pemekaran kecamatan batang anai. Untuk variabel motivasi kerja terdapat nilai t hitung sebesar $3,528 > 2,016$ t tabel dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Maka **H3 diterima**,

berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X3) terhadap prestasi kerja perangkat nagari pemekaran kecamatan batang anai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada Perangkat Nagari Pemekaran Se Kecamatan Batang Anai, maka dapat disimpulkan bahwa (1) Hipotesis pertama menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis tersebut diperoleh temuan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya kepemimpinan bukan faktor penentu tingkat prestasi kerja perangkat. (2) Hasil analisis data untuk pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan faktor penentu tingkat prestasi kerja perangkat. (3) Berdasarkan pengujian yang telah dibuktikan terhadap hipotesis ketiga, maka diperoleh temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian Motivasi kerja juga merupakan faktor penentu tingkat prestasi kerja perangkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Lahat Divre III Sumsel. *Jurnal Manajemen Dan Bsinis Sriwijaya*, 13(4), 460–474.
- Armawansyah, R. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 63–71.
- Dharmawan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Ilmiah*, 11(1), 8–26.
- Djumadi. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Kutai Timur. *Journal Administrative Reform*, 2(3), 2042–2053.
- Ell, W. et. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perangkat Desa di Kecamatan Getasan, Kabupaten Semarang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 2(1), 169–187.
- Hakim, L., & Mardianto, T. (2019). Pengaruh Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Aparat Desa Di Kantor Pemerintahan Desa Kencong Wilayah Kecamatan Kencong Kabupaten Jember. *JURNAL SOSIAL : Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 1–7.
- Hernidatiati, L. T., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 75–86. <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>
- Karuntu, M. (2014). *Konsep diri, Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara*. 2(353–362).
- Khotimah, H. (2010). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pembinaan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Konsultan Pajak*.
- Mardianti, Y. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Pt. Sami S urya Perkasa Sukoharjo. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1–12.
- Musfawati, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Niara*, 12(1), 46–52.
- Ningsih, R. G. (2014). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1(2), 1–25.
- Oetama, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Dr Murjani di Sampit. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 38–43. h
- Pattynama, J. V. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1), 514–523.
- Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Bina Dharma.
- Retna, H., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 26–31.
- Sugiyono. (2017). No Title. In *Metode Penelitian Bisnis*.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Thoha, Miftah. (1983). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rajawali.
- Tirtahardja, Umar; Sulo. (2005). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Widiartana, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 1–10.
- Wijayanti, R. A., Kuncoro, B., & Retno Dewi Pramodia A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 3(1), 169–187.
- Wijono, Sutarto. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Yatipai, T. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–7.