

Pengaruh Kepemimpinan dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim

Dita Fickriyani Rahayu, Diah Isnaini Asiati & Junaidi

Universitas Muhammadiyah Palembang

Penulis Korespondensi : dita fickriyanirahayu04@gmail.com,
diah_isnaini@yahoo.com, junaidi_pps@um-palembang.ac.id,

Article Information:

Received: 12 Mei 2026, Accepted: 26 Mei 2026, Published: 30 Mei 2026

Abstract

This study examines the effects of leadership and education level on the motivation and performance of village officials in Lubai Ulu District, Muara Enim Regency, with motivation serving as a mediating variable. An associative research design with a quantitative approach was employed. The study involved 139 village officials as the population, from which 112 respondents were selected using cluster random sampling. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with LISREL. The findings indicate that leadership and education level have significant positive effects on both motivation and performance. Motivation also has a significant positive effect on employee performance. Furthermore, motivation mediates the relationships between leadership, education level, and the performance of village officials. These findings suggest that effective leadership and higher educational attainment enhance employee motivation, which in turn improves organizational performance.

Keywords: Leadership, Education Level, Performance, Motivation.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) adalah potensi yang dimiliki setiap orang sebagai makhluk sosial untuk mencapai sesuatu, yaitu daya pikir individu, kekuatan fisik, dan kemampuan berperilaku yang dipengaruhi oleh genetika dan lingkungan, serta pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kepuasan dirinya. SDM adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasionalitas, emosi, keterampilan, pengetahuan dan kreativitas. Seperti halnya peran serta setiap individu terhadap lingkungannya tidak terlepas dari pengembangan sikap dan potensi eksistensinya dalam rangka membangun lingkungan secara berkelanjutan, sekaligus memelihara dan meningkatkan kesejahteraan sosial. Peran. SDM secara umum adalah untuk meningkatkan produktivitas, mendukung organisasi menjadi lebih kompetitif dan mencapai tujuannya. Itulah sebabnya penting bagi setiap pengelola SDM memperhatikan kinerja karyawan ([Sutrisno, 2019](#)).

Published by:

Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi. Kinerja yang dimiliki oleh instansi pemerintahan pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila merasa kebutuhan baik fisik dan non fisik terpenuhi. Organisasi ini dituntut untuk menghasilkan kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Untuk menunjang kinerja seorang pegawai diperlukan pegawai yang kompetensi, disiplin dan tanggung jawab dengan kebutuhan yang diperlukan suatu instansi pemerintah. (Sedarmayanti, 2018). Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi sebab keberhasilan perusahaan sangat mungkin dicapai jika kebijakan prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan manusia dari perusahaan itu saling berhubungan dan saling menguntungkan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan, karena semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik pula profitabilitas yang mampu dihasilkan oleh perusahaan guna kemajuan perusahaannya di masa yang akan datang. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah di susun tersebut. Implementasi kerja di lakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2018).

Kinerja yang kurang maksimal dipengaruhi oleh motivasi, Mangkunegara (2017). Motivasi mengacu pada setiap aktivitas yang dilakukan seseorang di bawah pengaruh kekuatan atau dorongan batin. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sebagai masalah sederhana atau kompleks karena pada dasarnya, mudah untuk memotivasi manusia dengan memberi mereka apa yang mereka inginkan. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan kinerja yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Motivasi adalah salah satu faktor utama yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas dengan baik, motivasi dapat sebagai pendorong tindakan pegawai, meningkatkan fokus bahkan kinerja pegawai. Motivasi adalah faktor kunci yang memengaruhi kinerja karena menentukan seberapa keras seseorang berusaha, seberapa baik mereka bekerja, dan seberapa konsisten mereka menyelesaikan tugas. Dengan memahami dan meningkatkan motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, individu dan organisasi dapat mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih berkelanjutan.

Kurang maksimalnya kinerja dan motivasi di atas salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan, Menurut Sutrisno (2019) kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, memimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Adanya kepemimpinan yang baik akan mengarahkan dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan salah satu intisari manajemen, sumber daya pokok dan titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam suatu perusahaan. bagaimana kreativitas dan dinamikanya seorang pemimpin dalam menjalankan wewenang kepemimpinannya akan

sangat menentukan apakah tujuan perusahaan dapat tercapai atau tidak. Pemimpin yang dinamis dan kreatif maka organisasi yang dipimpinnya juga akan semakin dinamis dan aktivitas – aktivitas yang akan dilakukan akan semakin banyak. Pemimpin harus mengutamakan tugas, tanggung jawab, dan membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasannya maupun dengan para bawahannya. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah baik komunikasi formal maupun komunikasi informal sehingga terjalin hubungan yang baik pada setiap bagian pekerjaan yang ada di perusahaan dan karyawan merasa diperdulikan oleh pimpinan sehingga karyawan tidak sungkan menunjukkan kemampuannya dalam bekerja ([Hasibuan, 2003](#)).

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Pendidikan memberikan bekal pengetahuan, keterampilan, dan pola pikir yang lebih luas, sehingga individu lebih siap dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki harapan kerja yang lebih jelas, memahami tujuan pekerjaan, dan memiliki kemampuan menyelesaikan tugas secara lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dalam bekerja. Menurut [Mangkunegara \(2017\)](#), pendidikan merupakan usaha untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia agar mampu meningkatkan prestasi kerja, yang secara tidak langsung memengaruhi semangat dan motivasi kerja seseorang. Pendidikan yang memadai akan memberikan rasa percaya diri, kemampuan analisis, serta kompetensi dalam menyelesaikan masalah kerja, yang semuanya merupakan faktor penting dalam membangun motivasi internal.

Pendidikan juga memiliki hubungan yang erat dengan kinerja, baik pada tingkat individu, tim, maupun organisasi. Menurut [Simamora \(2015\)](#), pendidikan berfungsi untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang relevan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar pula potensi seseorang untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Melalui pendidikan, individu tidak hanya memperoleh keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan berpikir kritis, kreativitas, inovasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan di dunia kerja. Inilah yang menjadikan pendidikan sebagai fondasi penting bagi pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif.

Terselenggaranya pelayanan publik tidak terlepas dari berjalannya sistem yang ada secara baik. Oleh karena itu perlu dicermati secara terus menerus terhadap kinerja perangkat desa. Berdasarkan pengamatan dan observasi yang dilakukan peneliti, tampaknya kinerja perangkat desa di kecamatan Lubai Ulu belum optimal. Hal ini ditandai oleh beberapa hal khususnya dalam hubungannya dengan kualitas kerja, pemanfaatan waktu, dan efektivitas. Perangkat desa di Kecamatan Lubai ulu setiap 3 bulan (triwulan), 6 bulan dan satu tahun membuat laporan kegiatan di desa pada setiap bidang atau jabatan yang diampu oleh masing-masing perangkat desa kepada Kepala Desa dan disampaikan ke tingkat kecamatan. Laporan tersebut merupakan kegiatan atau tugas dari perangkat desa seperti laporan keuangan desa, laporan kependudukan, kegiatan keagamaan, keluar masuknya surat menyurat dan beberapa kegiatan lainnya berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi perangkat desa. Berdasarkan hasil laporan perangkat desa setiap 3 bulan (triwulan) 6 bulan dan satu tahun dapat dilihat bahwa perangkat desa di kecamatan Lubai Ulu masih memiliki kinerja yang belum maksimal. Hasil laporan kinerja utama tahun 2020 – 2024 menunjukkan realisasi kerja yang belum optimal dan terjadi penurunan setiap tahunnya. Program kerja pembinaan dan pengawasan kinerja perangkat daerah pada capaian kualitas kerja dengan tingkat ketepatan penyusunan dokumen administrasi desa sesuai standar. Tahun 2020 hanya tercapai 87% dari target yang sudah ditetapkan sebesar 90%.

Tahun 2021 mengalami kenaikan dengan pencapaian 90% dari target yang ditetapkan sebesar 90%. Tahun 2022 mengalami kenaikan target yaitu sebesar 95% namun hanya terealisasi sebesar 85% yang mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Tahun 2023 kembali mengalami penurunan dari target 95% hanya terealisasi 82%. Tahun 2024 kembali mengalami penurunan yaitu hanya terealisasi sebesar 80% dari target yang sudah ditetapkan sebesar 95%.

Program kerja pelaporan administrasi pada indikator capaian ketepatan waktu, persentase desa yang menyampaikan laporan tepat waktu tahun 2020 ditargetkan sebesar 95% dan hanya terealisasi sebesar 92%. Tahun 2021 mengalami kenaikan jumlah target yang ditetapkan sebesar 100% dan hanya terealisasi sebesar 90%. Tahun 2022 mengalami penurunan realisasi ketepatan waktu perangkat desa menyampaikan laporan hanya sebesar 87% dari target sebesar 100%. Tahun 2023 kembali mengalami penurunan yaitu hanya terealisasi sebesar 80% dari target 100% yang sudah ditetapkan. Tahun 2024 tidak mengalami kenaikan realisasi ketepatan waktu penyampaian laporan perangkat desa yaitu tercapai 80% dari 100% target yang sudah ditetapkan. Program kerja koordinasi lintas desa dan kecamatan pada indikator efektivitas program kerja dan layanan masyarakat, tahun 2020 ditargetkan sebesar 90% dan terealisasi sebesar 87%. Tahun 2021 tidak mengalami kenaikan sehingga realisasi yang tercapai sebesar 87% dari 90% target yang sudah ditetapkan. Tahun 2022 mengalami penurunan dan terealisasi sebesar 85% dari 90% yang sudah ditargetkan. Tahun 2023 kembali mengalami penurunan realisasi yang tercapai yaitu sebesar 83% dari target yang sudah ditetapkan sebesar 90%. Tahun 2024 kembali mengalami penurunan yaitu hanya terealisasi sebesar 80% dari target 90% yang sudah ditetapkan.

Fenomena dilapangan dilihat dari kualitas kerja, perangkat desa masih kurang optimal karena dari hasil laporan yang diserahkan masih banyak kekurangan seperti kurang rapi, data yang tidak lengkap dan kekeliruan dalam pengisian data seperti data kependudukan. Selain itu perangkat desa juga terkadang kurang bertindak cepat dalam melayani masyarakat atau dalam memberikan pelayanan kepada penduduk daerah setempat. Perangkat desa dilihat dari sisi pemanfaatan waktu kerja yang dimana masih sering datang terlambat dan pulang lebih awal dari kantor desa dan penyelesaian tugas yang tidak tepat pada waktunya. Penyebab lambatnya perangkat desa masuk kantor yaitu rata-rata mempunyai pekerjaan lainnya berupa petani karet dikarenakan penghasilan dan tunjangan sebagai perangkat desa relatif kecil, keterlambatan masuk kantor berkisar 15 menit sampai satu jam dengan persentase 40% perangkat desa terlambat datang ke kantor. Hal lainnya yaitu terlambat dalam penyelesaian tugas atau laporan dikarenakan kurang atau lambatnya pemahaman tugas yang diberikan serta pencarian data-data yang dibutuhkan berjumlah banyak dan lama. Sisi lainnya yaitu efektivitas kerja para perangkat desa juga terdapat kekurangan, dimana cara mengatur sistem kerja terutama dalam pelayanan dan penyelesaian laporan kerja. Jumlah SDM yang dimiliki desa terbatas sehingga menyebabkan kurang efektif dalam penyelesaian atau pelayanan kepada masyarakat, fenomena yang terjadi yaitu seorang kepala dusun (Kadus) yang harus memimpin atau mengawasi wilayah yang luas dan jumlah penduduk yang terlalu banyak sehingga memperlambat proses pelayanan. Kendala lain yang dihadapi sumber dana yang relatif kecil dengan peraturan dan petunjuk teknis penggunaan dana yang sudah ditentukan oleh pemerintah sehingga kurangnya keleluasan penggunaan dana untuk kepentingan peningkatan kapasitas atau pelatihan bagi perangkat desa.

Peran teknologi erat kaitannya dengan efektivitas kinerja perangkat desa, dimana yang terjadi dilapangan masih banyak perangkat desa yang belum mengerti tentang pemanfaatan teknologi untuk efektivitas kinerja seperti pemanfaatan media sosial, pelayanan secara online

dikarenakan kurangnya pelatihan kepada perangkat desa yang bekerja dibidang tersebut. Sejauh ini pelayanan yang dilakukan perangkat desa dikecamatan Lubai Ulu masih secara langsung atau datang kekantor kepala desa. Motivasi kerja perangkat desa dalam *pra-riset* yang dilakukan pada salah satu desa ditemukan permasalahan yaitu kurangnya motivasi kerja pada perangkat desa dikecamatan Lubai Ulu. Beberapa temuan dilapangan bahwa kurangnya motivasi kerja perangkat desa dikecamatan Lubai Ulu karena kondisi atau keadaan lingkungan kerja dimana permasalahan di lingkungan kerja kantor desa terjadi akibat hubungan yang kurang harmonis antara kepala desa dengan perangkat desa atau perangkat desa dengan perangkat desa, terutama karena kepemimpinan yang otoriter dan minimnya komunikasi terbuka. Antar perangkat desa sering muncul kecemburuan akibat pembagian beban kerja dan tugas yang tidak merata. Selain itu, kurangnya koordinasi dalam penyelesaian tugas sehingga tertumpuk pada salah satu perangkat desa saja yang memperparah tekanan kerja. Pemberian tugas yang tidak sesuai dengan tupoksi perangkat desa menjadi salah satu kondisi kerja yang dialami perangkat desa dan itu juga menjadi pengaruh motivasi kerja perangkat desa, sebagai contoh seorang perangkat desa dibidang perencanaan yang diberikan tugas mengurus bidang kesejahteraan sosial, hal tersebut kadang menjadi kendala-kendala dilapangan yang dialami oleh perangkat desa sehingga mempengaruhi motivasi kerja para perangkat desa.

Hal lain yang mempengaruhi motivasi kerja perangkat desa adalah fasilitas kerja seperti ruangan khusus bagi setiap perangkat desa dan ketersediaan sarana penunjang kerja yaitu laptop atau komputer, setiap perangkat desa seharusnya diberikan laptop atau komputer untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan atau penyelesaian laporan pada setiap, dimana dua hal kelengkapan tersebut biasanya menjadi salah satu faktor penentu dalam memotivasi kerja perangkat desa. Hasil kerja atau performa perangkat desa juga menentukan motivasi kerja, tidak adanya target atau keinginan perangkat desa untuk maju yang telah merasa bebas serta kurang pengawasan dari atasan seperti Kepala Desa atau tim kecamatan dalam bekerja dalam arti pengawasan berupa monitoring laporan hasil kegiatan yang dilakukan hanya sebanyak satu sampai dua kali dalam setahun oleh tim dari kecamatan, padahal perangkat desa dikecamatan Lubai Ulu seharusnya sesuai dengan tupoksi masing-masing memiliki target yang harus diselesaikan, seperti contoh kepala urusan (Kaur) keuangan yang harus membuat laporan/surat pertanggungjawaban (SPJ) keuangan desa setiap 3 bulan, 6 bulan dan satu tahun, pada implementasinya masih banyak kaur keuangan yang terlambat dalam membuat SPJ yang telah ditentukan. Sisi lain yang menjadi indikator dalam motivasi perangkat desa adalah pengakuan dari atasan dalam hal ini adalah kepala desa. Pengakuan dari atasan menjadi salah satu pendorong yang dapat meningkatkan motivasi kinerja perangkat desa dikecamatan Lubai Ulu sebagai contoh ucapan terimakasih dalam penyelesaian tugas yang diberikan, pemberian tugas khusus dan pemberian sertifikat penghargaan dari kepala desa. Fenomena dilapangan perangkat desa masih kurang dalam mendapatkan pengakuan dari atasan terlihat jarang pemberian tugas khusus ataupun pemberian piagam penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan.

Pada seluruh desa di kecamatan Lubai Ulu yang dipimpin oleh seorang Kepala Desa memiliki cara, pola kepemimpinan yang berbeda-beda, seperti dalam mengambil keputusan, memberikan tugas kepada perangkat desa, ataupun memberikan tanggung jawab lainnya kepada perangkat desa. Berdasarkan hasil *pra-riset* yang dilakukan pada salah satu desa menunjukkan bahwa bisa terlihat bagaimana kepemimpinan ini mempengaruhi kinerja dari perangkat desa dikecamatan Lubai Ulu. Fenomena yang terjadi adalah Kepala desa kurang mampu dalam pengambilan keputusan, seperti contoh kasus permasalahan kepengurusan BUMDes (Badan Usaha Milik Desa) yang terjadi kekacauan karena beberapa pengurus mengundurkan diri yang terindikasi melakukan kesalahan pencatatan keuangan yang

mengakibatkan kerugian, dari permasalahan tersebut kepala desa kurang tegas dan kurang mendengarkan saran atau masukan dari perangkat desa dalam penyelesaian konflik tersebut.

Indikator lain dalam kepemimpinan yaitu kepala desa jarang memberikan motivasi kepada perangkat desa seperti kurang memberikan wejangan atau nasihat serta kurangnya pemberian penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja dari perangkat desa dengan alasan bahwa perangkat desa harus mandiri dalam bekerja dan tidak tergantung kepada kepala desa. Seperti komunikasi yang kurang baik antara pimpinan dengan bawahan, kepala desa yang memberikan tugas tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi perangkat, pemberian tugas yang berlebihan kepada salah satu perangkat desa dan kurang tindak tegas oleh kepala desa terhadap perangkat desa, hal tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja perangkat desa sehingga berdampak pada keterlambatan pembuatan laporan, ketidaksesuaian hasil laporan dan kurang maksimalnya kinerja para perangkat desa. Sisi lain dalam kepemimpinan dapat dilihat dari cara komunikasi dalam penyelesaian masalah tersebut, kepala desa kurang berkoordinasi dengan perangkat desa, sehingga menimbulkan ketidaksamaan pandangan antara kepala desa dan perangkat desa dalam penyelesaian masalah.

Kemampuan mengendalikan bawahan menjadi salah satu faktor dalam kepemimpinan, fenomena yang terjadi dilapangan bahwa seorang pimpinan dalam hal ini kepala desa memberikan teguran kepada perangkat desa karena kurang optimal dalam menyelesaikan tugas seperti laporan keuangan. Tanggung Jawab merupakan hal penting dalam kepemimpinan, kepala desa bertanggungjawab penuh atas kendali desa baik dari segi keuangan, administrasi maupun SDM yaitu perangkat desa. Kemampuan mengendalikan emosional merupakan hal yang dapat dijadikan indikator dalam hal kepemimpinan, fenomena yang terjadi dilapangan bahwa pengendalian emosional kepala desa dapat dilihat ketika rapat atau sedang terjadi masalah di desa seperti konflik lahan desa dimana dalam penyelesaiannya diharuskan mengadakan musyawarah desa dan disitulah kemampuan emosional seorang pemimpin harus dikendalikan. Sisi lain yang terjadi adalah kompetensi perangkat desa, dimana mayoritas perangkat desa tidak memiliki pengalaman kerja di bidang pemerintahan sebelum menjadi perangkat desa yang menyebabkan terkendala atau lambatnya dalam bekerja karena kurangnya pemahaman tupoksi sesuai bidangnya dan kurangnya minat perangkat desa untuk belajar secara mandiri dalam mendalami ilmu tentang bidang yang ditugaskan. Fenomena yang terjadi dilapangan seperti perangkat desa yang kurang optimal dalam menjalankan tugas-tugas administrasi dan pelayanan publik. Misalnya, keterlambatan dalam penyusunan laporan keuangan desa, kurangnya inovasi dalam pelayanan masyarakat, serta rendahnya partisipasi perangkat desa dalam program-program pembangunan. Fenomena ini diduga berkaitan dengan rendahnya kompetensi dan motivasi kerja, di mana beberapa perangkat desa belum sepenuhnya memahami peran dan tanggung jawab mereka, atau tidak memiliki dorongan kerja yang cukup tinggi karena kurangnya pelatihan, pengakuan, atau jenjang karier yang jelas.

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut [Wibowo \(2018\)](#) kepemimpinan, tingkat Pendidikan, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan system penghargaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing orang lain agar mau bekerja secara sukarela dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif mampu membangkitkan motivasi bawahannya melalui komunikasi yang jelas, pemberian contoh yang baik, serta penghargaan terhadap pencapaian. Kepemimpinan yang baik

menciptakan rasa aman, kepercayaan, dan semangat kerja dalam diri karyawan. Pemimpin juga berperan sebagai motivator yang memberi arah dan dorongan psikologis agar individu bekerja lebih optimal. Kajian penelitian sebelumnya [Putri dan Purwanto \(2020\)](#), [Akhmad, Hasran dan Rahman \(2022\)](#), [Santhi, Harmiatun dan Hartiani \(2024\)](#), [Arrasyd, Karnadi dan Minullah \(2025\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#), [Maulana, Abbas dan Ari \(2025\)](#) dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Sekamdo, Prabowo dan Wiratno \(2021\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Terdapat masalah terkait kepemimpinan yaitu kepala desa kurang memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional sehingga berpengaruh terhadap motivasi perangkat desa.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi Kerja pada Perangkat Desa. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut [Wibowo \(2018\)](#) kepemimpinan, tingkat Pendidikan, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan system penghargaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu tingkat Pendidikan. Tingkat pendidikan mencerminkan sejauh mana individu memiliki bekal pengetahuan, keterampilan, dan wawasan dalam menyelesaikan tugas. Pendidikan yang baik meningkatkan kepercayaan diri, kemampuan berpikir kritis, dan kapasitas intelektual seseorang. Karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan, lebih terbuka terhadap perubahan, dan lebih terdorong untuk mencapai prestasi. Oleh karena itu, pendidikan tidak hanya membentuk kemampuan teknis, tetapi juga menjadi fondasi penting bagi motivasi kerja yang kuat. Kajian penelitian sebelumnya [Putri dan Purwanto \(2020\)](#), [Astarman, Iskandar dan Suharmiyati \(2024\)](#), [Maulana, Abbas dan Ari \(2025\)](#) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Lubai Ulu yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, ditandai dengan pemahaman tugas yang baik, penyusunan laporan yang rapi, dan partisipasi aktif dalam rapat. Namun, masih ditemukan ketidaksesuaian antara jurusan pendidikan dan tugas jabatan, serta minimnya pengalaman kerja di bidang pemerintahan, yang menghambat motivasi dan kinerja. Beberapa perangkat desa juga kurang memiliki inisiatif untuk belajar mandiri, sehingga pekerjaan berjalan lambat dan kurang inovatif sehingga berpengaruh terhadap motivasi perangkat desa.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa. Menurut [Wibowo \(2018\)](#) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, jenis pekerjaan, Pendidikan, system kompensasi, kepemimpinan dan faktor ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Kepemimpin yang baik mampu memberikan arahan, dukungan, dan motivasi yang berdampak positif terhadap kinerja bawahannya. Kajian penelitian sebelumnya [Sekamdo, Prabowo dan Wiratno \(2021\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Arrasyd, Karnadi dan Minullah \(2025\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Terdapat masalah terkait kepemimpinan yaitu kepala desa kurang memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan,

tanggung jawab dan kemampuan mengendalikan emosional sehingga berdampak pada kinerja perangkat daerah.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Perangkat Desa. Menurut [Wibowo \(2018\)](#) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, jenis pekerjaan, Pendidikan, system kompensasi, kepemimpinan dan faktor ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan, keterampilan, serta pola pikir yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang memadai: Lebih cepat memahami instruksi, mampu mengatasi tantangan kerja dan lebih adaptif terhadap perubahan. Kajian penelitian sebelumnya [Astarman, Iskandar dan Suharmiyati \(2024\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Putri dan Purwanto \(2020\)](#), dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa perangkat desa di Kecamatan Lubai Ulu yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung lebih termotivasi dalam bekerja, ditandai dengan pemahaman tugas yang baik, penyusunan laporan yang rapi, dan partisipasi aktif dalam rapat. Namun, masih ditemukan ketidaksesuaian antara jurusan pendidikan dan tugas jabatan, serta minimnya pengalaman kerja di bidang pemerintahan, yang menghambat motivasi dan kinerja. Beberapa perangkat desa juga kurang memiliki inisiatif untuk belajar mandiri, sehingga pekerjaan berjalan lambat dan kurang inovatif sehingga berpengaruh terhadap motivasi perangkat desa.

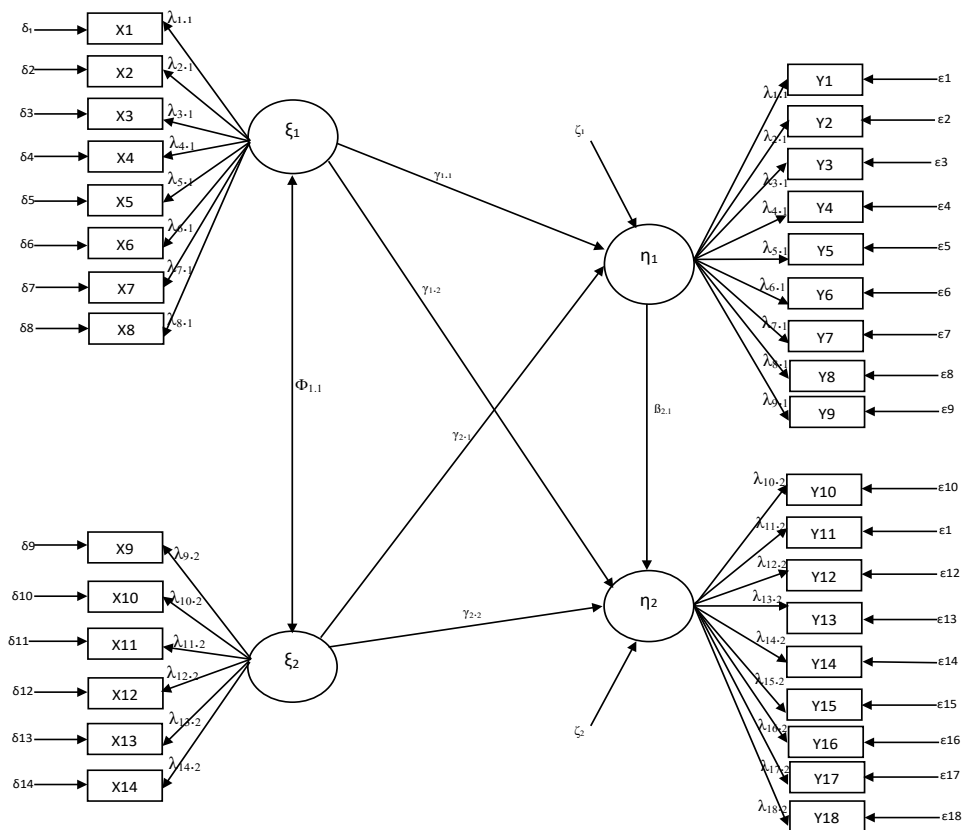
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Perangkat Desa. Menurut [Wibowo \(2018\)](#) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, jenis pekerjaan, Pendidikan, system kompensasi, kepemimpinan dan faktor ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu motivasi. Motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri seseorang (ekstrinsik) untuk melakukan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Kajian penelitian sebelumnya [Sekamdo, Prabowo dan Wiratno \(2021\)](#), [Astarman, Iskandar dan Suharmiyati \(2024\)](#), [Arrasyd, Karnadi dan Minullah \(2025\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Royani, Safitri, Suryana dan Purwanto \(2024\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja perangkat desa belum sepenuhnya diberikan terutama mengenai kondisi kerja, fasilitas kerja, Performa dan pengakuan atau penghargaan sehingga berdampak pada kinerja perangkat desa yang mengalami penurunan dalam hal kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan efektivitas kerja.

3. Metode Penelitian

Objek penelitian ini meliputi dua variabel bebas yang terdiri dari variabel kepemimpinan (ξ_1) dan tingkat pendidikan (ξ_2), dan variabel terikat kinerja (η_2), serta satu variabel intervening yaitu motivasi kerja (η_1). Penelitian ini dilakukan di seluruh desa se-Kecamatan Lubai Ulu, Kabupaten Muara Enim, berfokus pada seluruh perangkat desa, di mana terdapat 11 desa yang ada di Kecamatan Lubai Ulu, Kabupaten Muara Enim. Variabel yang digunakan sebagai independen adalah Kepemimpinan (ξ_1) dan Tingkat Pendidikan (ξ_2), Sementara itu, variabel yang berfungsi sebagai dependent adalah kinerja (η_2) dan Motivasi (η_1) juga sebagai variable penghubung (*intervening*). Adapun indicator kinerja adalah kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan efektivitas. Adapun indicator motivasi kerja adalah kondisi kerja, fasilitas kerja, performa

kerja dan pengakuan dari atasan. Adapun indicator kepemimpinan adalah kemampuan mengambil Keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan emosional. Adapun indicator Tingkat Pendidikan adalah jenjang Pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa yang ada di Desa Se- Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim, dengan jumlah 139 Orang. Sampel yang akan digunakan pada penelitian pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Musi Banyuasin adalah sebanyak 112 orang. Adapun teknik pengambilan sampel di atas dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *cluster sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan persamaan permodalan structural equation modeling (SEM).

Model persamaan struktur SEM melibatkan sejumlah simbol matematis.



ξ_1 = (ksi 1); variabel laten eksogen kepemimpinan

ξ_2 = (ksi 2); variabel laten eksogen tingkat pendidikan

η_1 = (eta 1); variabel laten endogen motivasi kerja

η_2 = (eta 2); variabel laten endogen kinerja

γ = (gamma); hubungan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen
 ζ = (zeta); kesalahan dalam persamaan yaitu antara variabel eksogen dan atau variabel endogen terhadap variabel endogen.

β = (beta); hubungan langsung variabel endogen terhadap variabel endogen

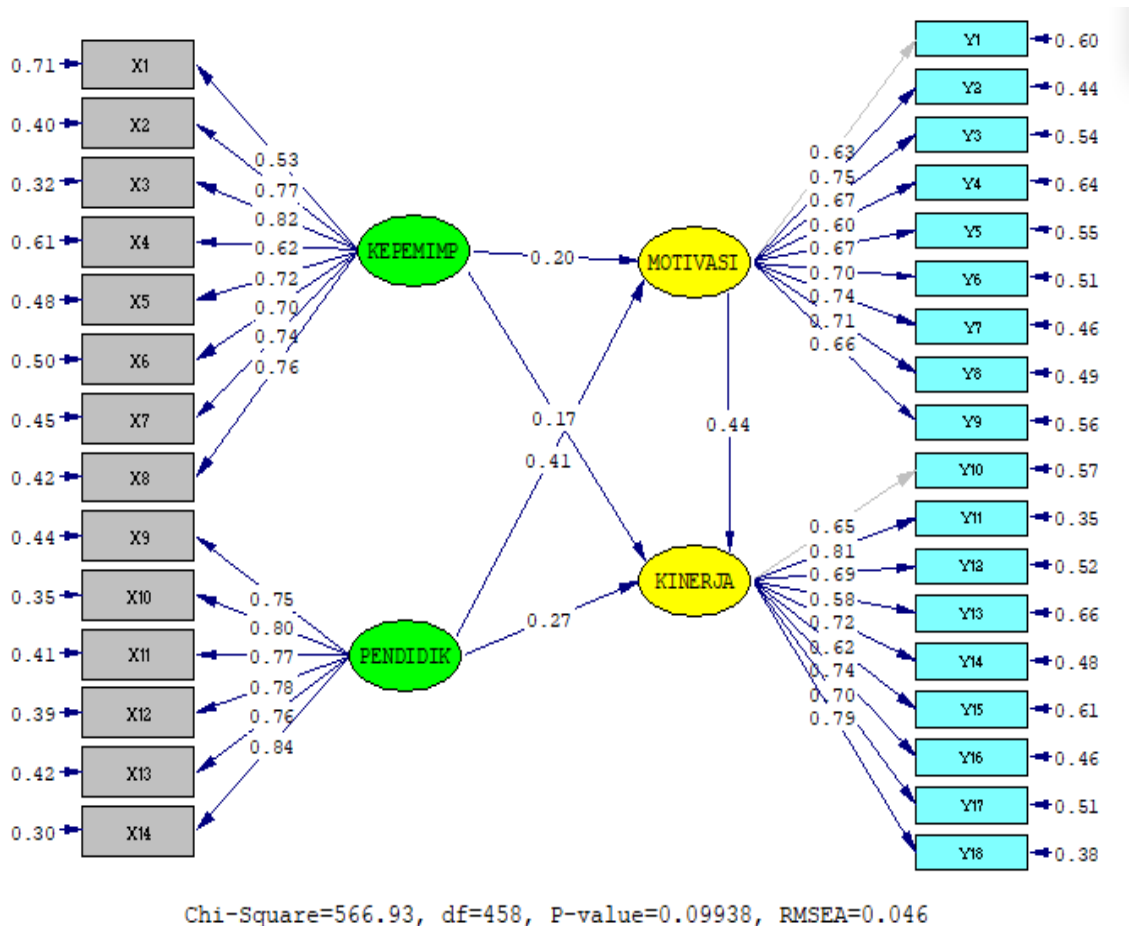
δ = (delta), kesalahan pengukuran (measurement error) dari variabel eksogen

Φ = (Psi), cara menunjukkan matrik kovarian atau korelasi antara seperangkat

- konstruk
- E = (epsilon), kesalahan pengukuran (*measurement error*) dari indikator variabel eksogen
- λ = (Lambda), hubungan antara variabel laten eksogen maupun endogen terhadap indikator-indikatornya.
- X1,..., X8 = indikator untuk variabel eksogen kepemimpinan
- X9,..., X14 = indikator untuk variabel eksogen tingkat pendidikan
- Y1,..., Y9 = indikator untuk variabel endogen motivasi kerja
- Y10,..., Y18 = indikator untuk variabel endogen kinerja

4. Hasil dan Pembahasan

Confirmatory Factor Analysis (CFA). Analisis ini dilakukan terhadap semua konstruk secara terpisah dalam rangka uji measurement model melalui evaluasi terhadap validitas konstruk dan reliabilitas konstruk.



Gambar 1. SEM

Note: Kempemimp = Leadership; Pendidikan = Teacher; Motivasi = Motivation; Kinejra = Performance

Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel *loading factor* memiliki nilai lebih besar dari nilai

Published by:

error (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa pengujian CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) pada tahap awal telah memenuhi syarat untuk pengujian tahap selanjutnya.

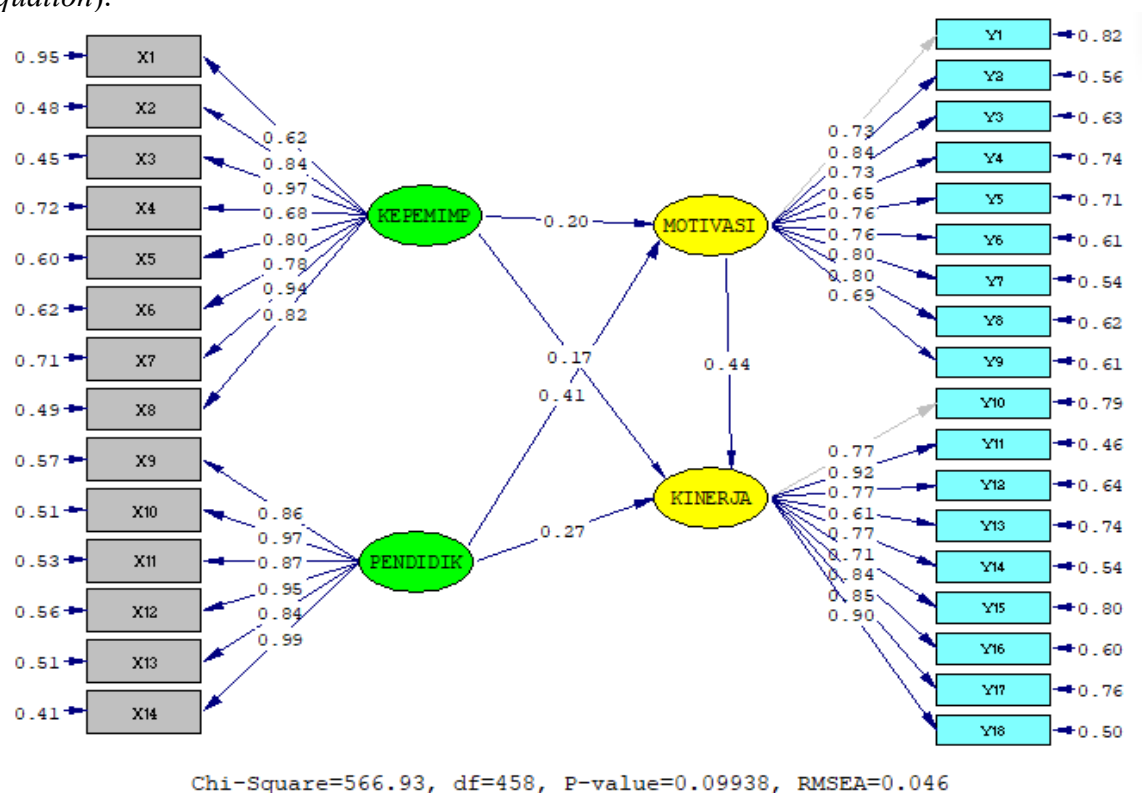
Berdasarkan lampiran Goodness of Fit, dapat dibuat rangkuman hasil uji kecocokan model sebagai berikut:

Tabel 1. Tabel Goodness of Fit Index

Goodness Of Fit Index	Cut Of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
P-Value	$\geq 0,05$	0.099	Good Fit
RMSEA	$\leq 0,1$	0.046	Good Fit
GFI	$\geq 0,90$	0.76	Fit
NNFI	$\geq 0,90$	0.96	Good Fit
SRMR	$\leq 0,1$	0.073	Good Fit
IFI	$\geq 0,90$	0.97	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0.97	Good Fit
RFI	$\geq 0,90$	0.88	Fit
NFI	$\geq 0,90$	0.89	Fit

Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa model sudah baik karena kriteria *goodness of fit index* secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori *good fit*.

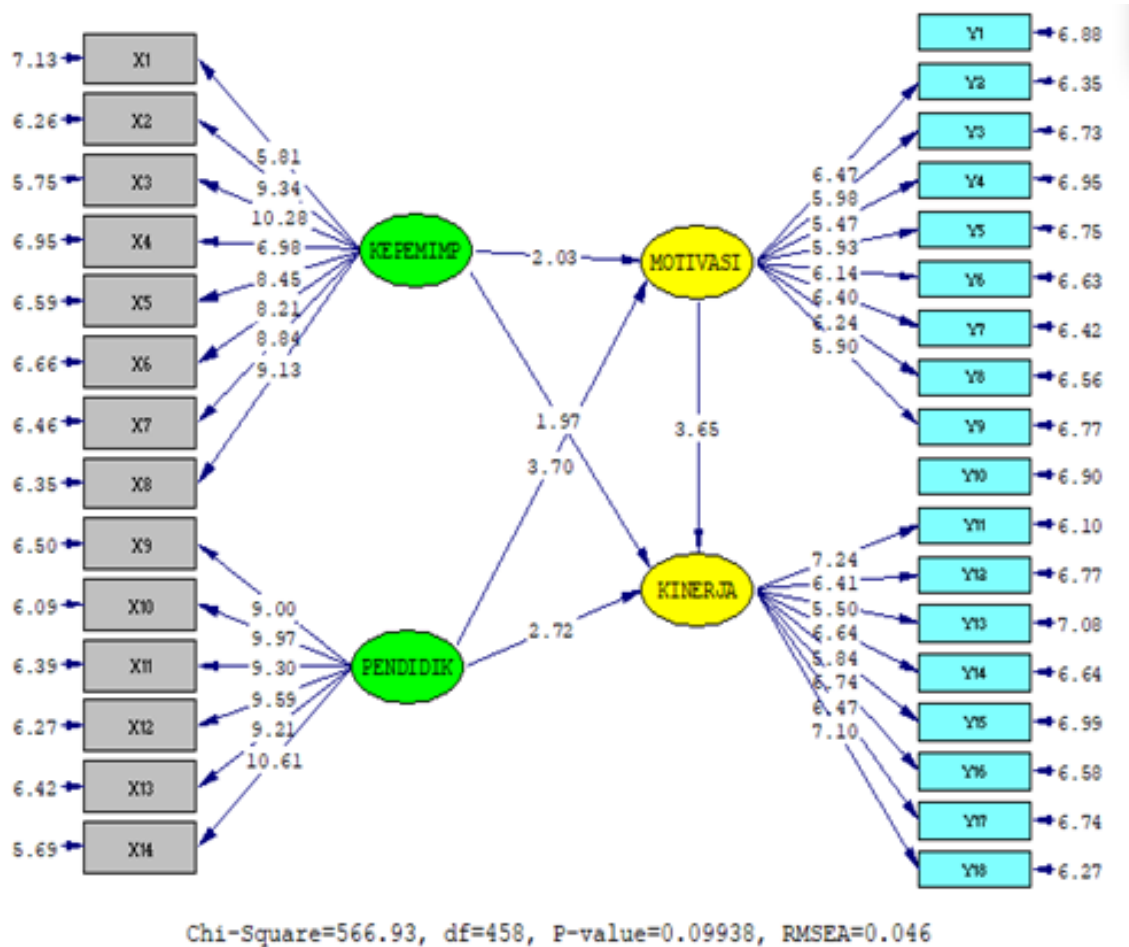
Model Struktural. Selanjutnya akan dilakukan pengujian model struktural, yakni menguji signifikansi pengaruh. Gambar di bawah ini merupakan hasil persamaan struktural (*struktural equation*).



Gambar 2. Hasil SEM

Uji hipotesis (t-value) sebagai berikut:

Published by:



Gambar 3. t-value

Berdasarkan Gambar 2 dan Gambar 3 selanjutnya dilakukan Uji Hipotesis penelitian sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi. Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *T-Values* sebesar $2,03 > 1,96$ sehingga H_{01} ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Perangkat Desa di Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil pengujian, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja perangkat desa di Kecamatan Lubai Ulu, Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan meningkatkan motivasi perangkat desa begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan mengalami penurunan maka akan menurunkan motivasi kerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut [Kasmir \(2019\)](#) kepemimpinan, tingkat Pendidikan, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan system penghargaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Putri dan Purwanto \(2020\)](#), [Akhmad, Hasran dan Rahman \(2022\)](#), [Santhi, Harmiatun dan Hartiani \(2024\)](#), [Arrasyd, Karnadi dan Minullah \(2025\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#), [Maulana, Abbas dan Ari \(2025\)](#) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Sekamdo, Prabowo dan Wiratno \(2021\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi.

Published by:

Berdasarkan temuan – temuan peneliti mengenai kepemimpinan yang perlu dicermati dan perlu diperbaiki mengenai hal – hal berikut: (1) Indikator kemampuan pengambilan keputusan, tidak setiap perangkat desa ikut dilibat dalam proses pengambilan keputusan permasalahan di desa; (2) Indikator kemampuan memotivasi, tidak setiap perangkat desa mendapatkan motivasi atau nasehat; (3) Indikator kemampuan komunikasi, tidak setiap perangkat desa pandangan atau pendapat didengar atau dipertimbangkan; (4) Indikator kemampuan mengendalikan emosi, setiap perangkat desa sering dimarahi di forum musyawarah. Masalah tersebut berdampak pada motivasi kerja perangkat desa, terutama pada indikator kondisi kerja. Masih banyak perangkat desa menganggap hubungan kepala desa dan perangkat desa tidak terjalin harmonis. Indikator fasilitas kerja, tidak setiap perangkat desa mendapatkan fasilitas laptop atau komputer. Indikator performa kerja, tidak setiap perangkat desa memiliki keinginan untuk maju. Indikator pengakuan dari atasan, tidak setiap perangkat desa mendapatkan pengakuan dari atasan terhadap penyelesaian tugas. Sebagai kajian praktis, peneliti menyarankan untuk memperhatikan kepemimpinan khususnya aspek pengambilan keputusan, sebaiknya libatkan perangkat daerah terutama yang menyangkut pekerjaan perangkat desa. Aspek dalam memebrikan motivasi dapat dilakukan pendekatan lebih mendalam dengan memperhatikan perangkat desa dan memberikan nasehat maupun motivasi kepada semua perangkat daerah melalui breafing saat akan menjalankan pekerjaan. Aspek kemampuan komunikasi dapat ditingkatkan dengan memberikan ruang bagi perangkat desa menyampaikan pendapatnya dan kemampuan mengendalikan emosi sebaiknya tidak memberikan teguran kepada perangkat desa di depan umum dan memanggil secara personal untuk mengetahui penyebab masalah yang terjadi. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan maka akan mendorong peningkatan motivasi perangkat desa untuk mendapatkan kondisi kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang baik dan pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Motivasi. Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *T-Values* sebesar $3,70 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Perangkat Desa di Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila tingkat pendidikan mengalami peningkatan maka akan meningkatkan motivasi perangkat desa begitu juga sebaliknya apabila tingkat pendidikan mengalami penurunan maka akan menurunkan motivasi kerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut [Kasmir \(2019\)](#) kepemimpinan, tingkat Pendidikan, kemampuan kerja, lingkungan kerja dan system penghargaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Putri dan Purwanto \(2020\)](#), [Astarman, Iskandar dan Suharmiyati \(2024\)](#), [Maulana, Abbas dan Ari \(2025\)](#) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan temuan – temuan peneliti mengenai lingkungan kerja yang perlu dicermati dan perlu diperbaiki mengenai hal – hal berikut: (1) Indikator jenjang pendidikan, tidak setiap perangkat desa menyelesaikan tugas dengan baik walau beda tingkat pendidikan; (2) Indikator kesesuaian jurusan, setiap perangkat desa pernah mengalami kesulitan menjalankan tugas karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang kerja; (3) Indikator kompetensi, tidak setiap perangkat desa memiliki pemahaman yang cukup sesuai tupoksinya. Akibat masalah tersebut berdampak pada motivasi kerja perangkat desa terutama pada indikator kondisi kerja,

masih banyak perangkat desa menganggap hubungan kepala desa dan perangkat desa tidak terjalin harmonis. Indikator fasilitas kerja, tidak setiap perangkat desa mendapatkan fasilitas laptop atau komputer. Indikator performa kerja, tidak setiap perangkat desa memiliki keinginan untuk maju. Indikator pengakuan dari atasan, tidak setiap perangkat desa mendapatkan pengakuan dari atasan terhadap penyelesaian tugas. Sebagai kajian praktis, peneliti menyarankan untuk memperhatikan tingkat pendidikan perangkat desa terutama pada aspek kesesuaian jenjang pendidikan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan internal agar perangkat desa mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda – beda. Aspek kesesuaian jurusan, sebaiknya lebih diperhatikan saat memberikan tugas pada setiap posisi perangkat desa agar tidak mengalami kesulitan yang diakibatkan tidak kesesuaian pendidikan dengan tugas dibidang kerja perangkat desa. Selain itu aspek kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pemahaman lebih mendalam terkait fungsi dan tugasnya disetiap bagian kerja. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan maka akan mendorong peningkatan motivasi perangkat desa untuk mendapatkan kondisi kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang baik dan pengakuan dari atasan atas pencapaian kerja.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja. Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *T-Values* sebesar $1,97 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut [Kasmir \(2019\)](#) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, jenis pekerjaan, Pendidikan, system kompensasi, kepemimpinan dan faktor ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [Sekamdo, Prabowo dan Wiratno \(2021\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Arrasyd, Karnadi dan Minullah \(2025\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan – temuan peneliti mengenai kepemimpinan yang perlu dicermati dan perlu diperbaiki mengenai hal – hal berikut: (1) Indikator kemampuan pengambilan keputusan, tidak setiap perangkat desa ikut dilibat dalam proses pengambilan keputusan permasalahan di desa; (2) Indikator kemampuan memotivasi, tidak setiap perangkat desa mendapatkan motivasi atau nasehat; (3) Indikator kemampuan komunikasi, tidak setiap perangkat desa pandangan atau pendapat didengar atau dipertimbangkan; (3) Indikator kemampuan mengendalikan emosi, setiap perangkat desa sering dimarahi di forum musyawarah; (4) Akibat masalah tersebut berdampak pada kinerja perangkat desa terkhususnya pada aspek indikator kualitas kerja, tidak setiap perangkat desa telah menyerahkan laporan kegiatan dengan rapi. Indikator pemanfaatan waktu, tidak setiap perangkat desa pulang sesuai jam kerja. Indikator efektivitas, jumlah perangkat desa tidak mencukupi kebutuhan. Sebagai kajian praktis, peneliti menyarankan untuk memperhatikan kepemimpinan khususnya aspek pengambilan keputusan, sebaiknya libatkan perangkat daerah terutama yang menyangkut pekerjaan perangkat desa. Aspek dalam memberikan motivasi dapat dilakukan pendekatan lebih mendalam dengan memperhatikan perangkat desa dan memberikan nasehat maupun motivasi kepada semua perangkat daerah melalui briefing saat

akan menjalankan pekerjaan. Aspek kemampuan komunikasi dapat ditingkatkan dengan memberikan ruang bagi perangkat desa menyampaikan pendapatnya dan kemampuan mengendalikan emosi sebaiknya tidak memberikan teguran kepada perangkat desa di depan umum dan memanggil secara personal untuk mengetahui penyebab masalah yang terjadi. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan maka akan meningkatkan kinerja khususnya kualitas kerja laporan dapat diberikan dengan rapi, perangkat desa akan pulang dan datang sesuai waktu yang ditetapkan dan efektivitas jumlah perangkat desa dapat tercukupi sehingga meningkatkan performa kerja perangkat desa. Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,17 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening adalah sebesar 0,27. ini berarti motivasi memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. dalam hal ini maka variabel kepemimpinan perlu ditunjang oleh variabel intervening motivasi, karena dengan ditunjangnya variabel motivasi memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja perangkat desa.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja. Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *T-Values* sebesar $2,72 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil pengujian bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila tingkat pendidikan mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja perangkat desa begitu juga sebaliknya apabila tingkat pendidikan mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut [Kasmir \(2019\)](#) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, jenis pekerjaan, Pendidikan, system kompensasi, kepemimpinan dan faktor ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [Astarman, Iskandar dan Suharmiyati \(2024\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Putri dan Purwanto \(2020\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan – temuan peneliti mengenai lingkungan kerja yang perlu dicermati dan perlu diperbaiki mengenai hal – hal berikut: (1) Indikator jenjang pendidikan, tidak setiap perangkat desa menyelesaikan tugas dengan baik walau beda tingkat pendidikan; (2) Indikator kesesuaian jurusan, setiap perangkat desa pernah mengalami kesulitan menjalankan tugas karena latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang kerja; (3) Indikator kompetensi, tidak setiap perangkat desa memiliki pemahaman yang cukup sesuai tupoksinya; (4) Akibat masalah tersebut berdampak pada kinerja perangkat desa terkhususnya pada aspek indikator kualitas kerja, tidak setiap perangkat desa telah menyerahkan laporan kegiatan dengan rapi. Indikator pemanfaatan waktu, tidak setiap perangkat desa pulang sesuai jam kerja. Indikator efektivitas, jumlah perangkat desa tidak mencukupi kebutuhan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai *T-Values* sebesar $3,65 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Berdasarkan hasil pengujian bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami peningkatan maka akan

meningkatkan kinerja perangkat desa begitu juga sebaliknya apabila motivasi mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja perangkat desa. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori menurut [Kasmir \(2019\)](#) faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik, jenis pekerjaan, Pendidikan, system kompensasi, kepemimpinan dan faktor ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini yaitu motivasi. Penelitian didukung adanya penelitian yang dilakukan oleh [Sekamdo, Prabowo dan Wiratno \(2021\)](#), [Astarman, Iskandar dan Suharmiyati \(2024\)](#), [Arrasyd, Karnadi dan Minullah \(2025\)](#), [Yunita, Wardani, Cahyani dan Satriadi \(2025\)](#), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh [Royani, Safitri, Suryana dan Purwanto \(2024\)](#) dimana hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan temuan – temuan peneliti mengenai motivasi kerja yang perlu dicermati dan perlu diperbaiki mengenai hal – hal berikut: (1) Indikator kondisi kerja, masih banyak perangkat desa menganggap hubungan kepala desa dan perangkat desa tidak terjalin harmonis; (2) Indikator fasilitas kerja, tidak setiap perangkat desa mendapatkan fasilitas laptop atau komputer; (3) Indikator performa kerja, tidak setiap perangkat desa memiliki keinginan untuk maju; (4) Indikator pengakuan dari atasan, tidak setiap perangkat desa mendapatkan pengakuan dari atasan terhadap penyelesaian tugas; (5) Akibat masalah tersebut berdampak pada kinerja perangkat desa terkhususnya pada aspek indikator kualitas kerja, tidak setiap perangkat desa telah menyerahkan laporan kegiatan dengan rapi. Indikator pemanfaatan waktu, tidak setiap perangkat desa pulang sesuai jam kerja. Indikator efektivitas, jumlah perangkat desa tidak mencukupi kebutuhan. Sebagai kajian praktis, peneliti menyarankan untuk memperhatikan motivasi perangkat desa terutama pada aspek kondisi kerja, dapat ditingkatkan dengan melakukan kegiatan – kegiatan seperti penugasan yang melibatkan Kerjasama untuk membangun hubungan kerja yang harmonis. Fasilitas kerja, sebaiknya disediakan fasilitas yang memadai sehingga menunjang kinerja perangkat desa. Performa kerja, dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif tambahan bagi perangkat kerja yang berprestasi sehingga perangkat desa memiliki keinginan untuk maju dan pengakuan dari atasan sebaiknya diberikan pada semua perangkat desa yang bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan maka akan meningkatkan kinerja terkhususnya kualitas kerja laporan dapat diberikan dengan rapi, perangkat desa akan pulang dan datang sesuai waktu yang ditetapkan dan efektivitas jumlah perangkat desa dapat tercukupi sehingga meningkatkan performa kerja perangkat desa.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim; (2) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim; (3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim; (4) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim; (5) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Lubai Ulu Kabupaten Muara Enim. Peneliti menyarankan untuk memperhatikan kepemimpinan khususnya aspek pengambilan keputusan, sebaiknya libatkan perangkat daerah terutama yang menyangkut pekerjaan perangkat desa. Aspek dalam memberikan motivasi dapat dilakukan pendekatan lebih mendalam dengan memperhatikan perangkat desa dan memberikan nasehat maupun motivasi kepada semua perangkat daerah melalui briefing saat akan menjalankan

pekerjaan. Aspek kemampuan komunikasi dapat ditingkatkan dengan memberikan ruang bagi perangkat desa menyampaikan pendapatnya dan kemampuan mengendalikan emosi sebaiknya tidak memberikan teguran kepada perangkat desa di depan umum dan memanggil secara personal untuk mengetahui penyebab masalah yang terjadi. Apabila perbaikan ini dilakukan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal dalam meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas. Peneliti menyarankan untuk memperhatikan tingkat pendidikan perangkat desa terutama pada aspek kesesuaian jenjang pendidikan dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan internal agar perangkat desa mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda – beda. Aspek kesesuaian jurusan, sebaiknya lebih diperhatikan saat memberikan tugas pada setiap posisi perangkat desa agar tidak mengalami kesulitan yang diakibatkan tidak kesesuaian pendidikan dengan tugas dibidang kerja perangkat desa. Selain itu aspek kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pemahaman lebih mendalam terkait fungsi dan tugasnya disetiap bagian kerja. Apabila perbaikan ini dilakukan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga berdampak pada pencapaian kinerja yang optimal dalam meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas. Peneliti menyarankan untuk memperhatikan motivasi perangkat desa terutama pada aspek kondisi kerja, dapat ditingkatkan dengan melakukan kegiatan – kegiatan seperti penugasan yang melibatkan Kerjasama untuk membangun hubungan kerja yang harmonis. Fasilitas kerja, sebaiknya disediakan fasilitas yang memadai sehingga menunjang kinerja perangkat desa. Performa kerja, dapat ditingkatkan dengan memberikan insentif tambahan bagi perangkat kerja yang berprestasi sehingga perangkat desa memiliki keinginan untuk maju dan pengakuan dari atasan sebaiknya diberikan pada semua perangkat desa yang bekerja keras dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Apabila perbaikan ini dilakukan dapat meningkatkan pencapaian kinerja yang optimal dalam meningkatkan kualitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas.

Referensi

- Akhmad, Z., Hasran, H., & Rahman, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan dalam peningkatan motivasi kerja PNS di kantor kecamatan. *Journal of Government Insight*, 2(2), 182-197. DOI: <https://doi.org/10.47030/jgi.v2i2.472>
- Arrasyd, H. M., Karnadi, K., & Minullah, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Desa Jangkar Dan Desa Palangan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(10), 2325-2340. DOI: <https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3658>
- Astarman, A., Iskandar, Y., & Suharmiyati, S. (2024). Pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Institut Teknologi dan Bisnis*, 4(1), 29-39. DOI: <https://doi.org/10.31004/irje.v4i1.429>
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen sumber daya manusia, Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, AP. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Remaja Rosdakarya. <https://inlisite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=22856>
- Maulana, A., Abbas, M.H., & Ari, M. J. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala

- Desa Terhadap Motivasi Kerja Aparat Kantor Desa Masing Kecamatan Lilirilau Kabupaten Soppeng. *Kajian Administrasi Publik Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), 38–45. DOI: <https://doi.org/10.62383/kajian.v2i1.93>
- Putri, M. E. D., & Purwanto, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 376-383. DOI: <https://doi.org/10.36456/jsbr.v1i1.3015>
- Royani, S. I., Safitri, U. R., Suryana, A. K. H., & Purwanto, H. (2024). Pengaruh fasilitas kantor, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja perangkat Desa Kecamatan Banyubiru Kabupaten Semarang (Studi Kasus di Desa Gedong, Kebumen, Dan Rowoboni). *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 12(1), 1-7. DOI: <https://doi.org/10.36596/ekobis.v12i1.1110>
- Santhi, N. H., Harmiatun, S., & Hartiani, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Motivasi Kerja Perangkat Desa di Desa Lendang Nangka Kecamatan Masbagik Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(2), 94-107. DOI: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i2.4150>
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Reflika Aditama. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_sumber_daya_manusia_reforma_si.html?id=mRYGOgAACAAJ&redir_esc=y
- Sekamdo, M. A., Prabowo, E. S., & Wiratno, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wedi, Kabupaten Klaten. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1215-1226. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.490>
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN. https://books.google.com/books/about/MANAJEMEN_SUMBER_DAYA_MANUSIA.html?id=xZqvEAAAQBAJ
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana. https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?hl=id&id=OhZNDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-kinerja-%C2%96-edisi-ketiga/>
- Yunita, E., Wardani, N. E., Cahyani, S. I., & Satriadi, S. (2025). Analysis of leadership style in improving the performance of state civil apparatus (ASN) of Bukit Bestari District: Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Bukit Bestari. *Santhet (Jurnal Sejarah Pendidikan Dan Humaniora)*, 9(3), 800–807. <https://doi.org/10.36526/santhet.v9i3.5366>

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative

Published by:



Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

