

Pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

M. Ramli Sahur

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene

ramli.yapman@gmail.com

Asma

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene

asmaziyadibrahim@gmail.com

Firman Saleh

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapman Majene

fiernmansalehrahman@gmail.com

Abstrak

Rumusan masalah pokok adalah Bagaimana Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene dan adapun tujuannya ada bagaimana pengaruh pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Metode Analisis dalam penelitian ini adalah jenis dan sumber data menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif serta dan analisis data yang digunakan menggunakan analisis uji validitas, reabilitas, regresi berganda, uji parsial (t) dan uji simultan/bersama-sama (f) untuk melihat pengaruh dari variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) serta dapat mengetahui secara dominan berpengaruh antar variabel terikat terhadap variabel tidak terikat untuk mengetahui sinkronisasi dengan judul penelitian. Hasil kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian adalah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. dan Pendidikan lebih berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Kata Kunci

Pendidikan, Motivasi, Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Pembangunan di segala bidang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin modern. Jika suatu organisasi atau Kantor tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau Kantor tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Dalam kondisi seperti ini, bagian Pegawai juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan Pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu Kantor.

Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai adalah dengan melalui pengembangan Pegawai yaitu dengan melakukan Pendidikan dan Motivasi. Pengembangan Pegawai sangat diperlukan dalam sebuah Kantor, karena dengan adanya program tersebut dapat membantu meningkatkan kemampuan dan keterampilan Pegawai. Pengembangan Pegawai juga dirancang untuk memperoleh Pegawai-Pegawai yang mampu berprestasi dan fleksibel untuk suatu Kantor dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya Pendidikan dan Motivasi bukanlah semata-mata bagi Pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan organisasi. Pendidikan dan Motivasi juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian Pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau Kantor yang ingin berkembang, Pendidikan dan Motivasi Pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai tersebut. Tujuan pengembangan Pegawai dalam hal ini Pendidikan dan Motivasi adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja Pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Ada anggapan bahwa dengan digalakkan latihan akan menimbulkan pemborosan karena bisa mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan Kantor. Anggapan tersebut salah karena justru dengan adanya latihan akan terjadi penghematan. Misalnya : peralatan yang canggih dan mahal apabila ditangani oleh tenaga yang kurang terlatih justru menimbulkan biaya yang sangat besar jika terjadi kerusakan. Hasil dari penggalakan latihan ini memang tidak dirasakan secara langsung karena merupakan investasi jangka panjang.

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya Pendidikan dan Motivasi bagi Pegawai, hendaknya pelaksanaan Pendidikan dan Motivasi dapat dilakukan secara *continue* atau berkelanjutan. Dengan demikian usaha peningkatan Pegawai agar berkualitas baik mental maupun kemampuan tidak boleh diabaikan. Dan latihan itu sendiri digalakkan bukan hanya pada Pegawai-Pegawai tetapi juga pada Pegawai yang lama karena adanya tuntutan dari tugas-tugas yang sekarang, ataupun untuk kenaikan pangkat.

Dengan adanya kegiatan Pendidikan dan Motivasi, para Pegawai akan mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya (berkinerja). Karena wawasan dan pengetahuan Pegawai dari kegiatan tersebut akan bertambah. Mereka juga akan memiliki kerangka kerja di masa mendatang. Walaupun harus diakui pada Dinas

Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene tidak semua hasil keikutsertaan dalam diklat itu dapat secara efektif mempengaruhi kinerja Pegawai. Hal ini dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk jumlah Pegawai yang sedikit dan latar belakang pendidikan Pegawai mayoritas masih rendah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan kegiatan yang kompleks, dan meliputi berbagai komponen yang berkaitan erat satu sama lain. Oleh sebab itu, apabila pendidikan ingin dilaksanakan secara terencana dan teratur, maka berbagai faktor yang terlibat dalam pendidikan harus dipahami terlebih dahulu. Berbagai komponen dalam sistem pendidikan, baik secara mikro maupun dalam kajian makro perlu dikenali secara mendalam sehingga komponen-komponen tersebut dapat difungsikan dan dikembangkan guna mengoptimalkan garapan pendidikan tersebut ke arah yang pencapaian tujuan pendidikan ditetapkan.

Indikator Pendidikan

Berdasarkan materi diatas maka indikator dari pendidikan sebagai berikut yakni Jujur adalah Perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, Toleransi adalah Sikap dan tindakan yang mengMotivasi perbedaan agama, suku, etnis, pendapat, sikap, dan tindakan orang lain yang berbeda, Disiplin adalah Tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan, Kerja Keras adalah Perilaku yang menunjukkan upaya sungguh-sungguh dalam mengatasi berbagai hambatan belajar, tugas dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya Kreatif adalah Berpikir dan melakukan sesuatu untuk menghasilkan cara atau hasil baru dari sesuatu yang telah dimiliki. Mandiri adalah Sikap dan perilaku yang tidak mudah tergantung pada orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas.

Teori Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi secara umum berasal dari kata '*motivation*' yang berarti "menggerakkan". Tetapi asal katanya adalah '*motive*' yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yaitu kata 'motif' yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Dan secara umum Pengertian Motivasi Kerja dapat di artikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

Indikator Motivasi

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138), mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk

keahlian dan keterampilan 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” Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut Daya Pendorong, Kemauan, Kerelaan, Membentuk Keahlian, Membentuk Keterampilan, Tanggung Jawab, Kewajiban, Tujuan

Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari Kompetensi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam Kantor. Kinerja Pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya Kantor untuk mencapai tujuan. Kantor umumnya mendasarkan perencanaan tujuan yang hendak dicapai di masa depan dengan perilaku yang diharapkan dari keseluruhan personel mewujudkan tujuan tersebut.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 67) mengemukakan bahwa : ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).” Menurut Wibowo (2020 : 10) mengemukakan bahwa : “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.”

Kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja Pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya Kantor untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau Kantor.

Indikator Kinerja Pegawai

Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang Pegawai masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatanya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan malampaui target, sesuai target, atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, Kinerja dimaknai keseluruhan “untuk kerja” dari seorang Pegawai. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2005), pengertian Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya. Menurut Fuad Mas’ud (2004) menyatakan

ada lima indikator Kinerja Pegawai secara individu, yang dapat dijelaskan sebagai berikut Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Komitmen Kerja

III. METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Agar penelitian ini mendapatkan hasil yang maksimal maka jenis data yang digunakan adalah Data kuantitatif yakni data yang bersumber dari angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner dan Data kualitatif yakni data berdasarkan keadaan obyek yang diteliti yakni pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sedangkan sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu : Data primer atau Data Utama adalah Data diperoleh secara langsung dari Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene yang diteliti melalui pengamatan dan pembagian kuesioner dan Data sekunder atau Data Tambahan adalah Data yang dikumpulkan oleh penulis dari dokumen-dokumen yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene tersebut.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang sesuai dengan gambaran permasalahan dalam penelitian. target sebagai responden dalam penelitian ini adalah semua Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. Pada dasarnya penelitian ini mempunyai tujuan yakni bagaimana kita dapat mengetahui sistem yang telah dilakukan pada sebuah Kantor seperti yang telah diteliti sebagai sampel dari objek penelitian yakni pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene sebanyak 50 orang sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu mengambil semua data populasi sebagai sampel sehingga total sampel akan menunjukkan hasil dari data yang akan dikelola yakni 50 sampel Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2008). Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2008). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α).

Uji F dan Uji T

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama

terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. sedangkan Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F (lihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regression Full Model/Enter). Atau bisa diganti dengan Uji metode Stepwise.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Pendidikan (X_1), dan Pendidikan (X_2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2008) :

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

Dimana :

Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien garis regresi

X = Variabel independen (Pendidikan dan Motivasi)

X_1 = Variabel independen Pendidikan

X_2 = Variabel independen Motivasi

e = eK Sor / variabel pengganggu

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil validitas dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X_1)

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Pendidikan (X_1)

No. Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,649	0,282	Valid
2	0,685	0,282	Valid
3	0,642	0,282	Valid
4	0,688	0,282	Valid
5	0,617	0,282	Valid

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari variabel Pendidikan adalah rata-rata valid

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X₂)Tabel 2 :Hasil Uji Validitas Motivasi (X₂)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,550	0,282	Valid
2	0,686	0,282	Valid
3	0,648	0,282	Valid
4	0,644	0,282	Valid
5	0,707	0,282	Valid

Sumber: Hasil Kuesioner, diolah 2020

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Motivasi yang terdiri dari 5 item adalah rata-rata valid karena mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,282). Adapun Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3 : Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,667	0,282	Valid
2	0,694	0,282	Valid
3	0,660	0,282	Valid
4	0,485	0,282	Valid
5	0,707	0,282	Valid

Hasil perhitungan yang dilakukan untuk variabel Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa pertanyaan dari variabel Kinerja Pegawai yang terdiri dari 5 item adalah rata-rata valid.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan variabel. Untuk mengetahui uji ini menggunakan nilai Cronbach Alpha, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai dari *Cronbach Alpha* di atas 0,600.

Tabel 4: Hasil Pengujian Realibilitas

No.	Variabel	Koefisien Reabilitas	r Kritis	Keterangan
-----	----------	----------------------	----------	------------

1	Pendidikan	0,760	0,700	Reliabel
2	Motivasi	0,765	0,700	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,757	0,700	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *cronbach Alpha* > 0,700

Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada bagian ini akan dijelaskan pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan menggunakan regresi linear berganda dan regresi linear sederhana.

Tabel 5: Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,864	2,739		1,411	,165
X1	,393	,142	,378	2,773	,008
X2	,394	,153	,352	2,582	,013

a. Dependent Variable: Y

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Pendidikan

X₂ = Motivasi

b₁,b₂ = Koefisien arah regresi

$$Y = 3,864 + 0,393 X_1 + 0,394 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta = 3,864** artinya artinya jika Pendidikan dan Motivasi tidak ada penambahan atau X₁ = 0 dan X₂ = 0, maka Kinerja Pegawai akan bernilai konstan sebesar 3,864
- Nilai koefisien Pendidikan X₁ = 0,393**, artinya jika variabel Pendidikan ditingkatkan 1 satuan dan variabel Motivasi konstan atau X₂ = 0, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,393 menjadi 3,047 (2,548 + 0,281).
- Nilai koefisien Motivasi = 0,388**, artinya jika variabel Motivasi ditingkatkan 1 satuan dan Variabel Pendidikan konstan atau X₁ = 0, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,388 menjadi 2,936 (2,548 + 0,388).

Koefisien Determinasi

Nilai Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel-variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Adapun hasil koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 6.: Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,650 ^a	,422	,398	1,844

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel di atas dari model summary diatas dapat diketahui bahwa nilai R adalah 65,0 sedangkan nilai R Square (R^2) sebesar 42,2. Oleh karena itu koefisien determinasi berganda ini diperoleh dari perhitungan regresi linear berganda maka koefisien determinasi sebesar 42,2%, pemaknaan dari nilai tersebut memiliki implikasi bahwa kedua variabel sedangkan sisanya sebesar 57,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji t dan Uji F

Dengan bantuan coefficient hasil engan pengolahan data dengan program spss versi 24. Diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 7. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,864	2,739		1,411	,165
X1	,393	,142	,378	2,773	,008
X2	,394	,153	,352	2,582	,013

a. Dependent Variable: Y

1. Pendidikan (X_1)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung $2,773 > t$ table 2.018 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini mengandung makna bahwa Variabel Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Selain itu dari nilai signifikansi variabel Pendidikan sebesar $\text{sig } 0,008 < 0,05$ mengandung makna bahwa Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene

2. Motivasi (X_2)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung $2,582 > t$ table 2.018 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini mengandung makna bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu dari nilai

signifikansi variabel sig 0,0013 < 0,05 mengandung makna bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Tabel 8: ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	116,813	2	58,406	17,182	,000 ^b
	Residual	159,767	47	3,399		
	Total	276,580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel diatas dikatakan bahwa Pendidikan dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui pembahasan dibawah ini:

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kabupaten Majene. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan diperoleh nilai Pendidikan sebesar 2,773 ditemukan lebih kecil dari t tabel 2.018 dan tingkat signifikansi sebesar 0,01 di bawah 0,05.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Hasil pengujian hipotesis Motivasi menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,582 lebih besar dari t tabel 2.018 dan tingkat signifikansi sebesar 0,013 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

3. Variabel yang Lebih dominan berpengaruh signifikan bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene menggunakan Uji t dan f.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dari dua variabel Pendidikan dan Motivasi, variabel Pendidikan yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Karena Pendidikan memiliki nilai t hitung lebih besar yaitu 2,773 dibandingkan dengan nilai t hitung sebesar 2.018. sedangkan Uji F Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dengan demikian Pendidikan (X_1) dan Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene secara bersama-sama atau serempak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diperoleh, maka dapat diajukan kesimpulan sebagai berikut adalah Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene. dan Pendidikan lebih berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dapat diajukan saran atau rekomendasi sebagai berikut Bagi Pimpinan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan Pendidikan terhadap produk yang dipasarkan sehingga dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan Bagi Perusahaan Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene diharapkan dapat menyesuaikan Motivasi terhadap produk yang dipasarkan sehingga dapat pula meningkatkan Kinerja Pegawai dan Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada Kantor Dinas Pendidikan dan Pemuda Olahraga Kabupaten Majene.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Erni. 2017. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dasar Negeri Dabin II Kecamatan Petarukan Kabupaten Pemalang. Skripsi. Jurusan Pendidikan Pegawai Kantor Dasar, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing: I. Drs. Teguh Supriyanto, M.Pd., II. Drs. Yuli Witanto, M.Pd
- Anwar 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Pendidikan dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado Jurnal Emba, Vol 1 No. 4 Desember 2013, FEB Unsrat.
- Astuti Ni Made Marlita Puji, Ida Bagus Dharmadiaksa. 2014. Pengaruh Efektivitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Dan Kesesuaian Tugas Pada Kinerja Pegawai. E-jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol 9. No 2. 373-384
- Castro JB. 2013. The Science of What Makes an Introvert and an Extrovert. IO9. Diakses 17 Juni 2014. Kesalahan pengutipan: Tanda <ref> tidak sah; nama "A" didefinisikan berulang dengan isi berbeda
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Pendidikan, Pendidikan, Kompetensi dan Pendidikan terhadap Pendidikan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Journal Manajemen, Strategi Bisnis dan

- Kewira Usaha. Vol. 6, No 2, pp. 174-184. Dinas Koperasi Denpasar 2014.
- Engko, Cecilia. 2006, Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Individual.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan, Penerbit Bumi Aksara Cetakan Ke-8. Organisasi dan Pendidikan. 2014
- Gary, Dessler. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi ke-10 jilid 1. Jakarta Barat. PT Indeks.
- Ghozali, I., 2010. *Structural Equation Modeling : Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2008. Perilaku Organisasi. Salemba Empat, Jakarta. Mangkunegara,
- Handoko, (2012: 155). definisi Pendidikan. [online] Tersedia : [\[http://repository.uin-suska.ac.id/2803/3/BAB%20II.pdf\]](http://repository.uin-suska.ac.id/2803/3/BAB%20II.pdf), diakses 6 september 2020].
- Mangkunegara, (2012:9). mendefinisikan Kinerja Pegawai (prestasi kerja). [online] Tersedia: [\[http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014-/03/Kinerja-Pegawai-pengertian-Kinerja.html\]](http://chandrabayuu.blogspot.co.id/2014-/03/Kinerja-Pegawai-pengertian-Kinerja.html), diakses 6 september 2020].
- Moeheriono, (2012:95), mendefinisikan Kinerja atau Performance. [online] Tersedia:[<http://repository.ekuitas.ac.id/bitstream/handle/12345-6789/75/BAB%202.pdf?sequence=7&isAllowed=y>], diakses 6 september 2020].
- Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil., Manajemen Kinerja – Edisi Kelima, Penerbit Rajawali Pers, Cetakan Ke-10 Tahun Terbit : 2020