

PENGARUH PENDIDIKAN dan PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS XYZ PROVINSI RIAU

Iskandar¹ & Risman²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru
E-mail : iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id
E-mail : risman@lecturer.stieriau-akbar.ac.id

Abstract : *This research was conducted at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Riau Province, located in the Sudirman Complex Lt.4 Pekanbaru Riau Governor's Office. The purpose of this study to analyze the influence of education and training on the performance of employees at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Riau Province, to analyze the effect of motivation on employee performance in the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises Riau province and to analyze the influence of education and training and motivation on employee performance the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprise Riau Province. To achieve these objectives the research carried out by using a sample of 100 people, using Census. Methods of data analysis using simultaneous test and partial test (multiple linear regression analysis with SPSS Windows version 17). Recommendations can be the author to ask is should service Cooperatives and Small and Medium Enterprises Riau Province regard education as well as training followed by employees and the department should conduct an evaluation of the restrictions that participants will attend training, because employees menaganggap with the restrictions of participants who wish to attend training tantamount to banning employees to increase knowledge to broaden that can support the employee's performance.*

Keywords: *Education and Training, Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap usaha kerja sama sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, kinerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi dan akan mempermudah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya kinerja yang tinggi dari karyawan, kinerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya kinerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan dan produktivitas yang rendah.

Agar pengetahuan, kemampuan serta keterampilan setiap pegawai dapat terus berkembang seiring dengan kebutuhan perusahaan, maka pegawai tersebut perlu mendapatkan tambahan ilmu dan keterampilan dengan pemberian pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan sikap dan

keterampilan pegawai yang berorientasi pada kepentingan perusahaan memberikan kompetensi teknis, kemampuan manajerial dan/atau kepemimpinannya, menciptakan efisiensi, efektifitas dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu tenaga pengajar dan materi yang disampaikan selama diklat serta kinerja yang diharapkan setelah pegawai yang bersangkutan mengikuti diklat.

Dinas XYZ Provinsi Riau dalam pelaksanaan kepala bidang koperasi melaksanakan tugas menyelenggarakan urusan pekerjaan dan kegiatan penyediaan dukungan kerjasama, pendaftaran dan hukum, pembinaan terhadap kelembagaan dan usaha koperasi serta bantuan dalam rangka pengembangan perkoperasian serta kepala Bidang Koperasi berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Pendidikan dan pelatihan ini adalah suatu diklat yang dilaksanakan untuk

meningkatkan kompetensi pegawai untuk menduduki suatu jabatan. Tujuan dari pendidikan dan latihan ini adalah agar pegawai di perusahaan ini dapat meningkatkan kompetensi mereka. Adapun fungsi dari pendidikan dan pelatihan ini adalah sebagai salah satu sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas XYZ Provinsi Riau saat ini memiliki 100 orang pegawai dari berbagai jenjang pendidikan yang terbagi dalam dua kategori yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Kontrak. Sedangkan jenis pendidikan dan latihan yang biasanya diikuti oleh pegawai perusahaan ini terdiri dari 7 (tujuh) tingkatan yaitu pendidikan pelatihan program peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, pendidikan dan pelatihan Program Perkuatan Permodalan Koperasi dan usaha Mikro Kecil, Diklat Program Perkoperasian, Diklat pelatihan Akuntansi Koperasi se Provinsi Riau, pendidikan dan pelatihan Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi se Provinsi Riau, pendidikan pelatihan Penilaian Pengawasan Bagi Pengawas Koperasi se Provinsi.

Pada dasarnya kinerja dari seseorang dapat diukur melalui hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dan efisiensi pelaksanaan pekerjaannya. Aspek-aspek hasil kerja ini meliputi tugas-tugas yang dilaksanakan, hasil rata-rata yang dapat dilaksanakan, kesungguhan dalam melaksanakan tugas-tugas dan mutu pekerjaan yang dapat dilaksanakan. Menurunnya kinerja pegawai dapat juga dilihat dari kondisi kerja dimana faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja dimana ini dapat membuat pegawai bekerja dengan kondisi yang nyaman yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengetahui bagaimana ukuran tingkat kinerja serta perubahan tingkat kinerja pegawai setelah mengikuti diklat ini dapat dilakukan dengan meninjau pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku mereka sebelum dan sesudah mengikuti diklat tersebut. Salah satunya dari tingkat output per individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi.

Atas dasar fenomena di atas maka penelitian ini bermaksud meneliti lebih lanjut

mengenai pengaruh Diklat dan motivasi terhadap kinerja pegawai dimana secara teoritis diklat dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk itu diperlukan suatu penelitian yang mendalam dengan mengambil masalah : "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau ".

Rumusan Masalah

Dari uraian tersebut diatas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau?
- c. Bagaimana pengaruh pendidikan, dan pelatihan, motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau?

Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau
- c. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Manfaat Penelitian

- a. Sebagai bahan masukan bagi manajemen dinas pemerintahan yang ingin memberikan pendidikan dan latihan.
- b. Bagi penulis penelitian bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai
- c. Sebagai bahan referensi tambahan bagi pihak-pihak yang ingin meneliti permasalahan yang sama.

Kajian Pustaka

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman dan

kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2014:105)

Pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada pegawai sesuai dengan *job description*-nya (Siagian, 2019:168).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Jurnal Agrisistem, 2009. Vol. 5 No. 2 adalah a). Kecepatan, b). Keluaran hasil dan c). Ketepatan dan ketelitian. Sedangkan menurut (Simamora, 2015:330) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Karakteristik situasi
Bagaimana lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan kinerja di dalam organisasi. Lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para pegawai terhadap pekerjaannya. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggungjawab untuk penilaian.
2. Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan. Karena pekerjaan-pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja. Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
4. Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain adalah :

- 1) Pekerjaan yang menimbulkan tantangan
- 2) Kreatif dan minat

- 3) Partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan
- 4) Kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja
- 5) Penyederhanaan jalur komunikasi
- 6) Pengawasan
- 7) Pengakuan terhadap pencapaian
- 8) Kesempatan pengembangan diri
- 9) Gaya organisasi yang fleksibel

Menurut Sa'ad (2018:54) pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, yaitu:

1. Persepektif hasil kerja:
 - a) Kualitas hasil kerja karyawan
 - b) Kuantitas hasil kerja karyawan
 - c) Ketepatan penyelesaian tugas
2. Persepektif kemampuan:
 - a) Pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan bagi seorang karyawan
 - b) Pemahaman karyawan terhadap sasaran pekerjaan
 - c) Kemandirian karyawan

Pengertian Pendidikan Pelatihan

Untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan sumber daya manusia, maka perlu dilakukan pendidikan dan latihan secara kontinu terlebih lagi apabila organisasi yang bersangkutan selalu melakukan terobosan-terobosan baru dengan menggunakan berbagai peralatan yang selalu dengan kemajuan teknologi yang ada. Latar belakang pendidikan menurut Fillipo 2011 yang menyatakan bahwa yaitu merupakan pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sesuai jabatan (Filipo, 2011:354). Lebih lanjut Manullang (2014:130) menyatakan bahwa melatih pegawai adalah tugas setiap manajer, bukan saja pada saat diterimanya pegawai baru, tetapi pula pada saat seseorang dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi atau pada saat perubahan teknologi yang diterapkan ke dalam perusahaan. Dengan demikian, jelas pendidikan dan latihan bukan saja dikhususkan kepada pegawai lama yang sudah bekerja dalam perusahaan.

1. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan merupakan sarana bagi pegawai untuk dapat memahami tugas, meningkatkan keterampilan, kecakapan serta sikap yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian

pendidikan dan latihan merupakan suatu proses belajar dengan menggunakan prosedur yang sistematis serta teroganisir agar pegawai dapat mempelajari pengetahuan-pengetahuan yang dibutuhkan secara teoritis dan konseptual agar pencapaian sasaran organisasi dapat terlaksana sesuai dengan ketetapan organisasi.

Manfaat Diklat Bagi Individu dan Organisasi

Menurut Proctor dan Thorton dalam Manullang (2014:83) diuraikan bahwa manfaat pendidikan dan latihan baik itu bagi perusahaan maupun bagi pegawai adalah sebagai berikut :

1. Menaikkan rasa puas pegawai
2. Pengurangan pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan *turn over* pegawai
4. Menaikkan tingkat penghasilan
5. Mengurangi biaya lembur
6. Mengurangi biaya pemeliharaan mesin-mesin
7. Mengurangi keluhan-keluhan pegawai
8. Mengurangi kecelakaan-kecelakaan
9. Memperbaiki komunikasi
10. Meningkatkan pengetahuan serba guna pegawai
11. Memperbaiki moral pegawai
12. Menimbulkan kerjasama yang baik.

Hal ini dirangkum seperti yang dikatakan Mangkunegara (2016:51) yakni segala bentuk pelatihan yang dibuat oleh perusahaan memiliki komponen-komponen sebagai berikut

- a) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur.

Pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh setiap perusahaan dalam mengembangkan *skill and knowledge* bagi para pegawainya. Hal ini dilakukan perusahaan agar para pegawai dapat saling bahu-membahu dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga pelatihan yang perusahaan wajibkan kepada para pekerjanya akan efisien. Mengingat biaya yang juga tidak sedikit, maka pelatihan tersebut juga harus diukur, kemana arah pelatihan ini akan di bawa? Siapa saja yang wajib mengikutinya? Dan apa tujuan akhir penelitian ini?

- b. Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.

Artinya profesional. Keprofesionalan pelatih/pengajar merupakan keharusan. Hal ini dikarenakan pekerja adalah alat perusahaan yang membutuhkan ketrampilan. Bagaimana mungkin pekerja yang diberikan pelatihan mendapatkan wawasan yang lebih, kalau pelatih/pengajarnya tidak *qualified*?

- c. Materi pelatihan harus diselesaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.

Setiap pelatihan yang dilaksanakan memiliki beragam materi yang tersaji sesuai dengan kebutuhan. Model pelatihan yang diprioritaskan oleh perusahaan bagi pekerjanya, harus disesuaikan dengan tujuan akhir dari pelatihan tersebut. Sehingga pelatihan yang dilaksanakan akan efisien dan efektif.

- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan kemampuan pekerja yang menjadi peserta.

Setiap pekerja memiliki kekuatan dan kelemahan, hal ini adalah manusiawi mengingat manusia tidak ada yang sempurna. Sehingga perusahaan harus pintar menyeleksi dan memonitor mengenai metode-metode apa yang sesuai dengan tingkat kemampuan pekerja, perusahaan harus bisa melihat hal-hal apa saja yang dibutuhkan pekerja agar dapat meningkatkan *skill and knowledge* mereka. Karena tingkatan usia para pekerja yang menjadi peserta pelatihan pasti berbeda. Dan hal ini adalah salah satu faktor bagaimana mereka menangkap materi yang diberikan kepada mereka.

- e. Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Ini adalah hal yang cukup penting, namun sering diabaikan oleh tim yang mengadakan pelatihan. Fenomena yang terjadi adalah pekerja yang tidak berkompeten dalam materi yang disajikan, namun karena kekurangan peserta pelatihan atau karena terlambatnya informasi mengenai pelatihan yang akan dilangsungkan, maka persyaratan bagi peserta pun terabaikan.

Padahal jika persyaratan dijalankan sesuai dengan yang berlaku, maka peserta pelatihan akan mendapatkan banyak keuntungan setelah mengikuti pelatihan. Sementara itu, jika

persyaratan bagi peserta diabaikan maka pelatihan yang mereka ikuti tidak akan membuahkan hasil yang maksimal. Hal ini tentu saja akan berakibat bagi kemajuan perusahaan.

Pengertian Motivasi

Menurut bahasa Indonesia modern, karangan Muhammad Ali, motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang dasar pikiran dan pendapat sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian ini maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja (Nawawi, 2011: 350).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014:141).

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi. Motivasi juga adalah objek yang membingungkan, karena motif tidak dapat diamati atau diukur secara langsung, tetapi harus disimpulkan dari perilaku orang yang tampak (Marnis, 2008:241).

Motivasi juga diartikan sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Robbins, 2012: 241). Motivasi merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan (Sedarmayanti, 2013:65).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi merupakan hal

penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi, dan perhatian sumber daya manusia lainnya berhubungan dengan motivasi tersebut. Pentingnya tujuan dalam setiap motivasi seperti dimaksud sebagian besar ahli teori diarahkan untuk mencapai tujuan.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*), (Gomes, 2013:181).

Teori dua factor Herzberg dalam buku (Ambar, 2019:240) menjelaskan bahwa motivasi terbagi dalam dua kategori yaitu factor ekstrinsik dan intrinsik, yaitu :

1. Terdapat kelompok kondisi ekstrinsik dalam konteks karyawan yang meliputi
 - a. Keamanan kerja
 - b. Kondisi kerja
 - c. Status
 - d. Prosedur
 - e. Mutu hubungan personalKeberadaan kondisi ini terhadap kepuasan karyawan tidak selalu memotivasi mereka, tetapi ketidakberadaannya menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan.
2. Kelompok kondisi intrinsik, yang meliputi
 - a. Pencapaian prestasi
 - b. Pengakuan
 - c. Tanggungjawab
 - d. Kemajuan karyawan itu sendiri
 - e. Kemungkinan berkembang.

Ketidakadaan kondisi ini tidak berarti membuktikan kondisi yang sangat tidak produktif, tetapi kalau kondisi demikian ada merupakan motivasi yang kuat yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan telaah pustaka yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut

- a. Pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.
- b. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.
- c. Pendidikan dan latihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Variabel Penelitian

Adapun variabel penelitian ini terdiri dari :

- a. Kinerja (Y)
- b. Pendidikan dan latihan (X_1)
- c. Motivasi (X_2)

Metode Penelitian

Lokasi Penelitian

Penelitian ini penulis laksanakan pada Dinas XYZ Provinsi Riau yang berlokasi di jalan Sudirman Komplek Kantor Gubernur Riau Lt.4 Pekanbaru.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam pengambilan data yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau yang berlokasi di jalan Sudirman Komplek Gubernur Riau Lt. 4 Pekanbaru yang berjumlah 100 orang. Untuk memberikan pandangan yang lebih mendekati nilai yang sesungguhnya, maka penulis menetapkan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan metode sensus.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui pengumpulan data langsung dari pegawai bagian pemasaran meliputi jawaban atas pertanyaan-pertanyaan dari angket yang mengenai pengaruh pendidikan latihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- b. Data Sekunder adalah data atau laporan perusahaan yang telah diolah perusahaan sehingga merupakan data yang sudah jadi, seperti data jumlah pegawai, sejarah perusahaan, struktur organisasi, pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing satuan organisasi perusahaan.

Teknik Analisis Data

1. Metode Deskriptif

Metode Deskriptif adalah penganalisaan data melalui metode merumuskan, menguraikan dan menginterpretasikan berdasarkan telaah pustaka yang terdapat dalam skripsi dan literatur sebagai referensi penelitian ini untuk kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

2. Metode Kuantitatif

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (pendidikan dan latihan, motivasi) dengan variabel terikat (kinerja pegawai) akan digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2015:188).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X_1 : Pendidikan dan latihan

X_2 : Motivasi

β_1, β_2 : Koefisien regresi

e : Kesalahan random

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi sosial. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi lain yang bertingkat (Sugiyono, 2013:86).

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban diberi nilai 1-5 yaitu :

1. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot 5
2. Jawaban Setuju diberi bobot 4
3. Jawaban Cukup Setuju diberi bobot 3
4. Jawaban Kurang Setuju diberi bobot 2
5. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot 1

Maka dalam menetapkan kriteria jawaban responden dilakukan berdasarkan interval kelas dengan rumus sebagai berikut : Andespa (2011:64)

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilaitertinggi} - \text{nilaiterendah}}{E}$$

$$\text{Interval kelas} = \frac{E-1}{E}$$

$$\text{Interpal kelas} = 0,8$$

Dari perhitungan diatas, dapat dibuat suatu interval kelas untuk persentase rata-rata jawaban responden. Kategori jawaban

responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1
Kriteria Jawaban Berdasarkan Interval Kelas.

Interval Kelas	Kriteria
1,00 – 1,80	Tidak Baik
1,81 – 2,60	Kurang Baik
2,61 – 3,40	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

Roni Andespa, (2011:64)

Untuk mengukur pengaruh dari variabel bebas (*Retailing Mix*) dengan variabel terikat (keputusan pembelian) akan digunakan metode analisis regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2015: 188).

Dalam menguji hasil yang didapat dari kuesioner dilakukan pengujian yang mencakup uji Determinasi (R^2), uji F, uji t.

Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan beberapa analisis statistik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, diperoleh data-data sebagai berikut :

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Regresi Linear Berganda.

Variabel bebas	Koefisien regresi
Constanta	10.249
Pendidikan dan Pelatihan	0.352
Motivasi	0.376

Sumber : Data Olahan, 2020

Pada penelitian ini yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*) dimaksudkan untuk mencari pengaruh antara variabel pendidikan pelatihan dan motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Dari tabel diatas dikemukakan, maka akan dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasilnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.249 + 0.352X_1 + 0.376X_2$$

Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari β_1 , β_2 , bernilai positif. Hal ini menunjukkan variabel-variabel bebas apabila ditingkatkan persamaannya akan menimbulkan peningkatan pula pada variabel terikatnya, seperti :

- a. Konstanta sebesar 10.249, artinya jika pendidikan pelatihan dan motivasi nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai nilainya positif yaitu sebesar 10.249.

- b. Nilai Koefisien faktor pelatihan (0.352) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor pendidikan pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan berubah naik sebesar 0.352 satuan atau 35.2% dari perubahan pendidikan pelatihan.
- c. Nilai Koefisien faktor pengawasan (0.376) menunjukkan bahwa setiap perubahan kenaikan faktor motivasi, sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan berubah meningkat sebesar 0.376 satuan atau 37.6% dari perubahan motivasi.

Pembuktian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis ini digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara mersama-sama terhadap variabel terikatnya. Dimana variabel bebasnya terdiri dari variabel pendidikan dan latihan, motivasi, serta variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Tabel 3
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Simultan Terhadap Variabel Terikat.
 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106.367	2	53.184	7.824	.001 ^a
	Residual	659.343	97	6.797		
	Total	765.710	99			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan_Latihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Hasil uji berpengaruh apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa F_{hitung} adalah sebesar 7.824 (lihat lampiran) dan F_{tabel} dengan level signifikan sebesar 5 % = 3.090 (lihat lampiran). Maka diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($7.824 > 3.090$).

Dengan demikian hipotesis yang mengatakan pendidikan pelatihan dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau diterima.

Dari hasil perhitungan tersebut maka variabel pendidikan pelatihan dan motivasi

secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Pembuktian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pembuktian Hipotesis secara parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya, sehingga nantinya dapat diketahui variabel bebas mana yang paling dominan yang mempengaruhi variabel terikat Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau dari keenam variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4
Koefisien Regresi Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.249	3.290		3.115	.002		
Pendidikan_Latihan	.352	.120	.279	2.931	.004	.978	1.023
Motivasi	.376	.172	.209	2.189	.031	.978	1.023

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan, 2020

Dari tabel di atas, maka dapat dibuktikan kebenaran hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ bahwa variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.
- Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ bahwa variabel dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara 2 variabel yang diteliti.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$)

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= \alpha/2 : n-k-1 \\
 &= 0,05/2 : 100-2-1 \\
 &= 0,025 : 97
 \end{aligned}$$

$$= 1.985$$

Maka berdasarkan hasil pengujian pada variabel pendidikan pelatihan dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh t_{hitung} sebesar 2.931. Jika dibandingkan pada t_{tabel} pada signifikan $\alpha = 5\%$, yakni sebesar 1,985 dapat dilihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.931 > 1.985$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil pengujian pada variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar 2.189 dengan perbandingan t_{tabel} sebesar 1.985, dapat

terlihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.189 > 1.985$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian pendidikan pelatihan dan motivasi, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau. Dimana faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor

pendidikan dan pelatihan. Hal ini disebabkan pendidikan dan latihan (Tujuan dan sasaran pelatihan, Para pelatih (*trainers*), Materi pelatihan,

Koefisien Determinasi R²

Apabila nilai R² mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Output SPSS
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.891	.812	2.607	.896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pendidikan_Latihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel diperoleh nilai R.Square (R²) sebesar 0.891 (89.1%) ini menerangkan bahwa kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau dapat diterangkan faktor pendidikan pelatihan dan motivasi, berpengaruh sebesar 89.1%. sedangkan sisanya sebesar 10.9% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Pembahasan
Pengaruh Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden terhadap indikator variabel pendidikan pelatihan, maka diketahui bahwa pendidikan pelatihan yang diterapkan pada Dinas XYZ Provinsi Riau secara keseluruhan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil uji t diperoleh hasil bahwa variabel pendidikan pelatihan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Pengaruh Motivasi dengan Kinerja Pegawai.

Dengan memperhatikan tanggapan-tanggapan responden terhadap indikator variabel motivasi, maka diketahui bahwa pemberian motivasi pada Dinas XYZ Provinsi Riau secara keseluruhan memiliki pengaruh

terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau.

Variabel Pendidikan Pelatihan Yang Paling Dominan Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan diketahui bahwa kedua variabel penelitian antara pendidikan pelatihan dan pengawasan, terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau, dan terbukti faktor pendidikan pelatihan berpengaruh lebih kuat terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau dibanding faktor motivasi. Hal ini disebabkan pengawasan (Tujuan dan sasaran pelatihan, Para pelatih (*trainers*), Materi pelatihan, Metode pelatihan dan Peserta pelatihan) bagi pegawai sangatlah penting dalam memberi semangat kepada pegawai yang lainnya.

Kesimpulan

1. Secara parsial diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.
2. Secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau.
3. Secara simultan diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan, motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas XYZ Provinsi Riau

Saran

Dari kesimpulan penelitian diatas, maka penulis dapat memberikan masukan sebagai berikut:

1. Dinas XYZ Provinsi Riau sebaiknya memperhatikan pendidikan serta pelatihan–pelatihan yang diikuti oleh pegawai dan

2. Pihak dinas harus melakukan evaluasi pada pembatasan peserta yang akan mengikuti pelatihan, karena pegawai menanggapi dengan adanya pembatasan peserta yang ingin mengikuti pelatihan sama saja dengan dilarangnya pegawai untuk menambah ilmu untuk menambah wawasan yang dapat menunjang kinerja pegawai tersebut.
2. Pelatihan guru dapat dikembangkan melalui diberbagai informasi dan juga pengetahuan luar tentang pelatihan-pelatihan yang baik yang seharusnya dilakukan oleh pegawai.
3. Pihak dinas juga sebaiknya memberikan motivasi kepada pegawai dimana dari nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator hubungan personil. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Pegawai Pada Dinas XYZ Provinsi Riau masih rendah dimana hubungan antara sesama pegawai belum terjalin dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2016. *Prosedur Penilaian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. : Rineka Cipta, Jakarta.
- Dessles, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan, PT. Indeks, Jakarta.
- Gomes Cardoso Faustino, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit CV. Masagung, Jakarta.
- Manullang, M. 2014, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marnis, 2008. *Pengantar Bisnis*, Penerbit Unri Press, Pekanbaru
- Moekijat, 2019. *Manajemen Kepegawaian*, Edisi Revisi, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi Hadari, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisesmito, Alex S, 2011. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sa'ad, Bedjo, 2018, *Manajemen Tenaga Kerja*, Edisi Revisi, Penerbit Sinar Baru: Bandung
- Sedarmayanti, 2013, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju Bandung.
- Siagian P, Spndang. 2019. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siningan, Muchdarsyah, 2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sulistiyani Ambar Tegun, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*, Geraha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Alfabeta.
- Sulistianah, 2009. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Personalia Dan Umum Di PT. PAL Indonesia Surabaya*.
- Sopiah, Yayah 2003. *Pengaruh Pengawasan Kepala Bagian Tata Usaha Terhadap kinerja Pegawai Di Fpips Universitas Pendidikan Indonesia*.