

## **Pendidikan dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo**

**Septiyani Deysi Wantu<sup>1</sup>, Raflin Hinelu<sup>2</sup>, Muchtar Ahmad<sup>3</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Pendidikan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas Pendidikan kota Gorontalo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Total sampling dengan sampel sebanyak 97 pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data observasi, wawancara dan kuesioner/ angket, dengan Pendekatan Kuantitatif. Uji validitas butir instrumen menggunakan teknik korelasi Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Uji prasyarat analisis terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Analisis data dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian terdiri atas analisis regresi linier berganda. Dengan metode analisis data menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan  $Y = 16,373 + 0,385 X_1 + 0,414 X_2 + e$ , dengan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan ( $t=5,016$ ;  $\text{sig}=0,000$ ), dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $t=4,433$ ;  $\text{sig}=0,000$ ). Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $F_{\text{hitung}}=50,725 > F_{\text{tabel}}=3,09$ ) dengan  $R=0,519$ , yang berarti 51,9% variasi Kinerja Pegawai dijelaskan oleh Pendidikan dan Motivasi Kerja, sedangkan 48,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pendidikan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pendidikan

Copyright (c) 2025 Sofia Wulandari

---

□ Corresponding author :

Email Address : septiyaniwantu@gmail.com

### **PENDAHULUAN**

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2013 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan. Pengajaran dan latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dinamakan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila mereka mengerjakan atau menyelesaikan tugasnya secara efektif dan efisien, dimana tujuan entitas dapat tercapai pada waktu yang telah ditetapkan. Pegawai juga harus memiliki inisiatif yang tinggi dalam berkreatifitas untuk membentuk ide-ide baru dalam perencanaan segala sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Umumnya kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Sugala *et al.*, 2024:1613).

Penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat pendidikan pegawai. Pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah mungkin memiliki kemampuan dan pengetahuan yang terbatas, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, pegawai dengan tingkat pendidikan yang rendah mungkin juga memiliki kesulitan dalam mengikuti perkembangan teknologi dan inovasi yang terus

berkembang, sehingga dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam jangka panjang (Subariyanti, 2017).

Selain pendidikan motivasi kerja juga berpengaruh dalam kinerja pegawai dimana menurut (Hasibuan & Bahri, 2018) motivasi adalah hipotesis konstruk yang tidak bisa dilihat atau dirasakan. Namun, kita dapat mengamati efek yang menunjukkan tingkat motivasi orang yang berbeda. Motivasi juga dapat menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasi perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Bentuk perilaku mengacu pada jenis kegiatan seseorang pegawai akan memilih untuk terlibat dalam sedang bekerja.

SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo adalah alat ukur yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tujuan dari SKP adalah untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki tujuan kerja yang jelas, terukur, dan sesuai dengan visi serta misi instansi. Dalam SKP, terdapat beberapa komponen penting seperti Indikator: Kuantitas, Kualitas, dan Ketepatan Waktu. Proses penilaiannya dimulai dengan penetapan sasaran yang disesuaikan dengan tugas dan fungsi pegawai, kemudian dilanjutkan dengan pemantauan dan evaluasi secara berkala. Pegawai akan menyusun laporan kinerja yang menggambarkan pencapaian mereka dalam periode tertentu. SKP di Dinas Pendidikan memberikan berbagai manfaat, di antaranya meningkatkan kinerja pegawai, menciptakan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian, serta mendukung pengembangan karir pegawai. Dengan adanya SKP, diharapkan pegawai dapat bekerja lebih produktif, sehingga kontribusi mereka dalam peningkatan kualitas pendidikan di daerah menjadi lebih optimal.

Penurunan kinerja yang terjadi pada sebagian pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo diduga berkaitan erat dengan rendahnya tingkat pendidikan yang dimiliki serta ketidaksesuaian antara jurusan yang pernah ditempuh dengan jabatan yang diemban saat ini. Kondisi ini berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi, karena keterampilan serta kompetensi yang dimiliki tidak sepenuhnya selaras dengan kebutuhan pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh fakta bahwa terdapat pegawai yang pernah menempuh pendidikan melalui program Paket C guna memperoleh ijazah setara Sekolah Menengah Atas, yang mencerminkan adanya kebutuhan mendesak untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan pendidikan formal dan penyesuaian kompetensi sesuai bidang tugas.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Siagian dalam (Triyanto, 2016) pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan. Nitisemito (2009) menyatakan bahwa pendidikan merupakan suatu proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat di mana ia hidup dalam rangkaian kegiatan bertahap yang berlangsung seumur hidup, dalam lingkungan masyarakat yang terdiri dari lingkungan keluarga, lingkungan sekolah, lingkungan masyarakat (di luar lingkungan keluarga dan sekolah). Menurut (Fitriyani, 2021) indikator dari pendidikan adalah Jenjang Pendidikan dan Kesesuaian Jurusan.

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi terciptanya tujuan perusahaan secara baik (Rachmayani, 2015). Indikator motivasi kerja pegawai dalam aktivitasnya menurut (Rusdy, 2020) yaitu: Motif, Harapan, dan Insentif.

Menurut (Mokodompit *et al.*, 2023) Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang tinggi adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja ini, yang semuanya sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai tidak hanya berkaitan dengan produktivitas, tetapi juga mencakup

tanggung jawab dan kemampuan untuk memenuhi ekspektasi organisasi secara efisien. Adapun indikator kinerja yang tercantum dalam SKP sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, dan Ketepatan Waktu.

## METODOLOGI

Metode yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014 : 12) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Atutuli et al., 2017). Metode penelitian yang berfokus dalam pengumpulan dan menganalisis data numerik atau berupa angka untuk menjawab pertanyaan dari suatu penelitian dan menguji hipotesis. Metode ini dilakukan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan pengumpulan data dengan memberikan kuesioner. Desain penelitian ini melibatkan beberapa variabel, termasuk variabel independen seperti Pendidikan dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Pendekatan ini mendorong analisis data kuantitatif untuk memperoleh pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antar variabel tersebut. Populasi didalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kota Gorontalo dengan jumlah 97 pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan kepada responden dengan total untuk semua item. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan benar-benar dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Adapun dengan ketentuan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ( taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  dengan (taraf signifikansi 5%) maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

**Tabel Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	r- Hitung	r-Tabel	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,597	0,3494	Valid
	X1.2	0,838	0,3494	Valid
	X1.3	0,806	0,3494	Valid
	X1.4	0,871	0,3494	Valid
	X1.5	0,819	0,3494	Valid
	X1.6	0,836	0,3494	Valid
	X1.7	0,767	0,3494	Valid
	X1.8	0,859	0,3494	Valid
	X1.9	0,762	0,3494	Valid
	X1.10	0,806	0,3494	Valid
	X1.11	0,879	0,3494	Valid
	X1.12	0,751	0,3494	Valid
	X1.13	0,787	0,3494	Valid
	X1.14	0,760	0,3494	Valid
	X1.15	0,730	0,3494	Valid
	X1.16	0,700	0,3494	Valid
	X1.17	0,806	0,3494	Valid
	X1.18	0,838	0,3494	Valid

	X1.19	0,541	0,3494	Valid
	X1.20	0,636	0,3494	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,424	0,3494	Valid
	X2.2	0,455	0,3494	Valid
	X2.3	0,509	0,3494	Valid
	X2.4	0,459	0,3494	Valid
	X2.5	0,472	0,3494	Valid
	X2.6	0,562	0,3494	Valid
	X2.7	0,432	0,3494	Valid
	X2.8	0,458	0,3494	Valid
	X2.9	0,418	0,3494	Valid
	X2.10	0,408	0,3494	Valid
	X2.11	0,462	0,3494	Valid
	X2.12	0,462	0,3494	Valid
	X2.13	0,462	0,3494	Valid
	X2.14	0,493	0,3494	Valid
	X2.15	0,439	0,3494	Valid
	X2.16	0,493	0,3494	Valid
	X2.17	0,436	0,3494	Valid
	X2.18	0,421	0,3494	Valid
	X2.19	0,423	0,3494	Valid
	X2.20	0,487	0,3494	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,876	0,3494	Valid
	Y2	0,884	0,3494	Valid
	Y3	0,616	0,3494	Valid
	Y4	0,703	0,3494	Valid
	Y5	0,785	0,3494	Valid
	Y6	0,870	0,3494	Valid
	Y7	0,711	0,3494	Valid
	Y8	0,762	0,3494	Valid
	Y9	0,805	0,3494	Valid
	Y10	0,749	0,3494	Valid
	Y11	0,583	0,3494	Valid
	Y12	0,789	0,3494	Valid
	Y13	0,781	0,3494	Valid
	Y14	0,460	0,3494	Valid
	Y15	0,827	0,3494	Valid
	Y16	0,725	0,3494	Valid
	Y17	0,852	0,3494	Valid
	Y18	0,824	0,3494	Valid
	Y19	0,846	0,3494	Valid
	Y20	0,741	0,3494	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan semua indikator pernyataan mengenai Variabel Pendidikan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Pegawai (Y) yang terdapat dalam daftar pernyataan (kuesioner) dianggap valid karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada pengujian reliabilitas. Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan 0,3494 sebagai nilai

perbandingan dalam menguji validitas data sebab sesuai dengan rumus statistic membandingkan nilai validitas data dengan  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  sehingga cara menentukannya berdasarkan jumlah responden yang diteliti.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban konsisten dari waktu ke waktu. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$ . Adapun hasil pengujian reliabelitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbah's Alpha	Batasan	Keterangan
Pendidikan	0,940	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,914	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,930	0,6	Reliabel

*Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)*

Berdasarkan tabel di atas maka dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,6$ . Dengan demikian variabel X1, X2 dan Y dapat dikatakan reliabel dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.60968361
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.039
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)*

Berdasarkan hasil uji normalitas metode Kolmogorov Smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,200 dimana hasil tersebut  $> 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas telah terpenuhi sehingga data layak digunakan untuk analisis regresi selanjutnya.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel Uji Multikolinearitas**

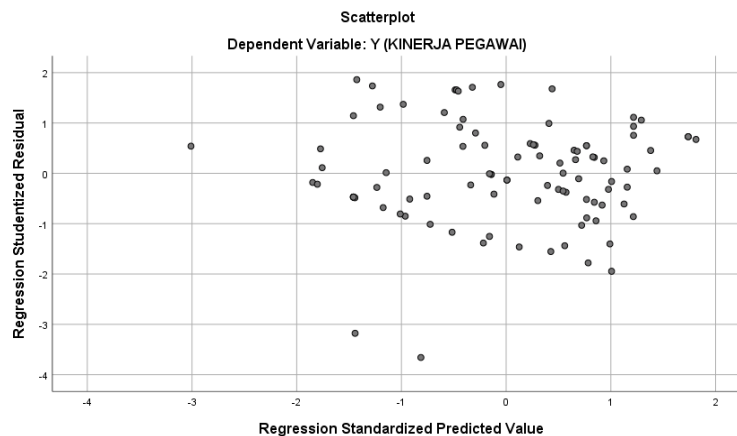
Coefficients <sup>a</sup>
---------------------------

Model		Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF	Keterangan
1	X1 (Pendidikan)	.787	1.271	Tidak Terjadi Multikolineritas
	X2 (Motivasi Kerja)	.778	1.271	Tidak Terjadi Multikolineritas
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* semua variabel independent  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Dengan rincian nilai *tolerance* untuk variabel (X1) Pendidikan sebesar 0,787 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,778. Kemudian, nilai VIF untuk variabel (X1) Pendidikan sebesar 1,271 dan motivasi kerja (X2) sebesar 1,271. Maka berdasarkan perhitungan di atas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat permasalahan multikolineritas sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Gambar Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian terhadap gejala heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan grafik scatterplot. Jika titik – titik yang terbentuk menyebar secara acak, diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak untuk digunakan.

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa varian residual bersifat konstan pada setiap nilai prediksi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, yaitu asumsi homoskedastisitas, sehingga hasil analisis dapat dianggap stabil dan dapat dipercaya.

### Regresi Linear Berganda

Table Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,373	7.184		2.279	.025
	X1 (Pendidikan)	.385	.077	.433	5.016	.000
	X2 (Motivasi Kerja)	.414	.093	.383	4.433	.000
a Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:  
Persamaan regresinya sebagai berikut :

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

$$Y = 16,373 + .385 X_1 + .414 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan dan di ambil keputusan sebagai berikut:

- Nilai konstan (Y) sebesar 16,373 merupakan kostanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu sumber daya manusia (X1) dan Motivasi (X2) . Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.
- Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,385, menunjukan bahwa variabel Kualitas SDM mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kualitas SDM maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,385, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
- Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar + 0,414, menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Disiplin Kerja maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar + 0,414 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Pengujian Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		T tabel	T Hitung	Sig.	Keterangan
1	(Constant)		2.279	.025	
	X1 (Pendidikan)	1,985	5.016	.000	Berpengaruh dan Signifikan
	X2 (Motivasi Kerja)	1,985	4.433	.000	Berpengaruh dan Signifikan
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)					

Sumber: Data Olahan SPSS 21, (2025)

Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima atau ditolak, terlebih dahulu menentukan t tabel dengan tingkat signifikansi 5%:2=2,5% (uji 2 sisi) dan derajat keabsahan (df) n- k-1 atau 97-2-1 = 94 dengan pengujian dua sisi tersebut hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 1,985.

- 1)  $H_1$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel Pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor dinas pendidikan kota gorontalo.  
Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka thitung pada Pendidikan (X1) sebesar 5.016 berarti

thitung > ttabel yaitu  $5.016 > 1,985$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima atau variabel Pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor dinas pendidikan kota gorontalo, dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

2)  $H_2$ : Terdapat pengaruh positif dan signifikansi antara variabel Motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor dinas pendidikan kota gorontalo.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka thitung pada variabel Motivasi kerja (X2) sebesar 4.433 berarti thitung > ttabel yaitu  $4.433 > 1,985$  dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima atau variabel Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor dinas pendidikan kota gorontalo, dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).

### Uji f (Simultan)

**Tabel Hasil Pengujian Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2287.897	2	1143.948	50.725	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2119.877	94	22.522		
	Total	4407.773	96			
a. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)						
b. Predictors: (Constant), X2 (Motivasi Kerja), X1 (Pendidikan)						

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan data diatas nilai  $F_{hitung}$  adalah 50.725 sedangkan  $F_{tabel}$  menghasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,09. Nilai tersebut menjelaskan bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $50.725 > 3,09$  sehingga dapat simpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1), dan Motivasi kerja (X2), secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

### Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel Hasil Pengujian R2**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 <sup>a</sup>	.519	.509	4.74888
a. Predictors: (Constant), X2 (Motivasi Kerja), X1 (Pendidikan)				
b. Dependent Variable: Y (Kinerja Pegawai)				

Sumber: Data Olahan SPSS 26, (2025)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,519, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 51,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek. Pertama pendidikan dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menganalisis dan memecahkan masalah. Kedua, pendidikan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim. Ketiga, pendidikan dapat meningkatkan kesadaran dan motivasi



pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Didukung oleh teori Menurut (Bandura, 1997) pendidikan dan pelatihan dapat membantu pegawai memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru, yang dapat meningkatkan kinerja dan kemampuan mereka.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara optimal, yang pada dasarnya dipengaruhi oleh kekuatan motif yang memotivasi. Konsep ini sejalan dengan pandangan Handoko (2003) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja individu. Pemberian motivasi dapat berupa hadiah, bonus, penghargaan, kenaikan pangkat, serta pemberian peringatan atau hukuman sebagai respons terhadap perilaku pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik pula kinerja pegawai. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Hasibuan (2018), bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, peran motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai menjadi semakin terbukti signifikan. Implikasi dari hasil uji-t yang menunjukkan pengaruh positif tersebut adalah adanya dukungan terhadap konsep bahwa motivasi memiliki peran kunci dalam memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Dengan demikian, manajemen organisasi sebaiknya memberikan perhatian lebih terhadap strategi motivasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai.

## 3. Pengaruh Pendidikan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai

Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif, tidak hanya berfokus pada peningkatan pendidikan dan motivasi kerja, tetapi juga memperhatikan faktor eksternal lain yang mendukung suasana kerja. Berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,519. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,9%. Artinya, 51,9% variasi perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, yaitu pendidikan dan motivasi kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, dan faktor-faktor eksternal lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja pegawai, meskipun masih terdapat faktor lain di luar model penelitian yang juga berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data, dapat disimpulkan bahwa;

1. Pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai didapatkan hasil bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) di kantor dinas pendidikan kota Gorontalo artinya semakin baik dan tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin baik juga kinerjanya.
2. Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) didapatkan bahwa atau dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di kantor dinas pendidikan kota Gorontalo. Hal ini berarti jika motivasi yang diberikan berjalan dengan baik sehingga pegawai dapat termotivasi maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya.
3. Pendidikan dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hal ini berarti jika motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

## Referensi :

- Asiva Noor Rachmayani. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. 15(01), 6.
- Asiva Noor Rachmayani. (2015b). Pengaruh Pengetahuan Dan Sikap Terhadap Perilaku Masyarakat Pada Bank Syariah Di Wilayah Kelurahan Sei Sikambing D. 6.
- Atutuli, I., Ahmad, M., & Pakaya, A. R. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan

Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. Jurnal, 1–10.

- Fitriyani. (2021). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sumatera Utara, 17–64.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Rusdy, M. R. M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantaeng Kabupaten. <http://repository.nobel.ac.id/id/eprint/317/>
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. Jurnal Ecodemica, 1(2), 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Sugala, W., Hineo, R., & Rahman, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis, 6(3), 1613–1621.
- Triyanto, T. (2016). Pengaruh Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Grobogan. Jurnal STIE Semarang, 8(3), 32–46.