

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA DAN FASILITAS KERJA DALAM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

THE INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL, WORK MOTIVATION AND WORK FACILITIES IN ORGANIZATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN DINAS PENDIDIKAN, WEST SUMATERA PROVINCE

Magda Roza; Agussalim M; Nova Begawati

Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti

Email : magdaroza06@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini ada 266 pegawai dengan sampel sebanyak 160 pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Education Level, Work Motivation and Work Facilities in Organizations on Employee Performance in the Education Office of West Sumatra Province. Data collection methods used in this research are using field research and library research. Data analysis method in this research uses multiple regression. The population in this study were 266 employees with a sample of 160 employees. The results of this study indicate that: The level of education is partially positive and significant effect on employee performance. Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. Work facilities partially positive and significant effect on employee performance. Education level (X_1), work motivation (X_2) and work facilities (X_3) simultaneously / jointly have positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Education Level, Work Motivation, Work Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan organisasi sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Neysa Amallia, Erwin Putubasai (2018) Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro. Bahwa tingkat pendidikan dan fasilitas kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita Aditya Rahmawati, Alini Gilang (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Sejalan dengan pendapat Zahriyah (2015:3) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang yang telah menjadi tanggung jawabnya dan salah satu upaya mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Beberapa langkah yang bisa menentukan kinerja karyawan akan meningkat adalah melihat tingkat pendidikan karyawan, motivasi kerja dan fasilitas kerja yang disediakan organisasi untuk karyawan (Mulia, 2019).

Hal ini juga berlaku bagi Pemerintah pusat maupun daerah untuk mencapai tujuan utama kinerjanya, memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa, agar terjadi pergeseran orientasi yang berawal dari pandangan yang menganggap aspek sumber daya manusia sebagai objek pembangunan, berubah kearah pandangan yang menganggap sumber daya manusia harus dilihat sebagai subjek yang secara aktif terlibat dalam proses pembangunan bangsa dan negara. Pemerintah harus menyediakan media yang tepat untuk pegawainya mengembangkan diri dan kreatifitasnya untuk dapat aktif terlibat. Pegawai yang dapat mengembangkan diri dan kreatif dalam pekerjaannya dapat memotivasi pegawai lain untuk mengembangkan potensi yang dimiliki setiap individu, saat setiap pegawai termotivasi untuk mengembangkan diri maka akan sangat membantu pemerintah menjalankan roda pemerintahannya untuk mencapai tujuan utama pemerintah.

Salah satu instansi pemerintah yang ada yaitu Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar. Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar adalah instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan dan fungsi dinas pendidikan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang diperlukan oleh dinas pendidikan sesuai kebutuhan dan kemampuan.

Pendidikan sudah tidak asing lagi ditelinga kita, karena memang sejak kecil kita sudah dikenalkan dengan pendidikan. Bahkan bisa jadi kita mengenal pendidikan sejak masih dalam kandungan ibu. Menurut UU No. 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan merupakan suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada di dalam diri.

Di Indonesia sendiri, warga Negara wajib menempuh pendidikan minimal 9 tahun, hal tersebut sudah diatur dan termuat dalam Pasal 6 ayat (1) UU No. 20 Tahun 2003 yang berisi tentang wajib belajar minimal 9 Tahun yaitu terdiri dari 6 (enam) Tahun SD dan 3 (tiga) Tahun SMP. Namun akhir-akhir ini tidak sedikit masyarakat yang melanjutkan pendidikan hingga tingkat SMA bahkan sampai pada tingkat perguruan tinggi. Selain untuk menambah ilmu pengetahuan dalam diri, tujuan lain dari melanjutkan pendidikan adalah agar nantinya dapat bekerja pada perusahaan-perusahaan besar, karena pendidikan merupakan jembatan untuk masuk dan bergabung di lembaga maupun perusahaan, selain itu pendidikan merupakan langkah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berikut data yang menunjukkan tingkat pendidikan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 1.1 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SMA	119
2	Sarjana	114
3	Magister	33
	Total	266

Sumber : Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar (2019).

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa hampir setengah (45%) pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah tamatan SMA. Hal ini tentu memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja mengingat bahwa seiring perkembangan zaman teknologi semakin canggih sehingga pegawai dinas pun harus mengikutinya. Fenomena yang terjadi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar adanya beberapa pegawai yang tamatan SMA belum bisa mengikuti perkembangan teknologi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut.

Selain pendidikan, Sumber Daya Manusia juga harus memiliki motivasi yang akan membuat mereka meningkatkan kinerjanya (Saputra & Mulia, 2020). Motivasi yang diberikan pemerintah untuk pegawainya adalah dengan reward jalan-jalan kesuatu destinasi wisata. Berdasarkan penuturan Kasubag Keuangan Disdik, untuk tahun 2018 pemerintah memberikan motivasi kepada pegawai Dinas Pendidikan bahwa apabila Dinas Pendidikan meraih predikat WTP Sumbar untuk yang ketujuh kalinya maka seluruh pegawai terkait akan diajak jalan-jalan ke pulau Bali. Hal ini terbukti membuat pegawai Dinas Pendidikan lebih semangat dalam bekerja untuk motivasi yang diberikan pemerintah. Dinas Pendidikan Sumbar kembali meraih predikat WTP Sumbar yang ke 7 (tujuh) kalinya dan pergi jalan-jalan ke pulau Bali. Namun untuk sebagian pegawai motivasi ini masih terbilang kurang karena masih adanya beberapa pegawai yang sering terlambat memberikan laporan bulanan ke bagian keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Sumbar. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi pemerintah agar kinerja seluruh pegawai menjadi optimal.

Untuk menunjang kinerja pegawai tersebut, fasilitas yang diberikan pemerintah untuk kenyamanan Pegawai Dinas Pendidikan dalam bekerja adalah ruangan full AC,

Wifi, musholla, kantin, lift dan komputer. Namun untuk fasilitas komputer belum memadai. Contohnya saja komputer yang hanya 2 unit per ruangan yang membuat pegawai agak kesulitan dalam bekerja mengolah data. Ketersediaan fasilitas komputer tersebut tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Suatu perusahaan atau organisasi harus membuat perencanaan fasilitas dengan baik, agar fasilitas yang dipilih sesuai dengan kebutuhan. Penggunaan fasilitas yang efisien dan efektif akan mampu mempermudah pelaksanaan pekerjaan karyawan, sehingga kinerja atau produktivitas organisasi atau perusahaan akan mewujudkan tujuannya.

Tingkat pendidikan, motivasi dan fasilitas kerja merupakan beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja pegawai dinas pendidikan bisa diketahui melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya. Yaitu tingkat pendidikan, motivasi dan fasilitas yang ada di kantor dinas pendidikan. Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian agar mengetahui kinerja pegawai dan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”**.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
3. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
4. Apakah Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan angket. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset lapangan dan kuisisioner. Jenis data adalah data kualitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebanyak 266 orang karyawan dengan sampel sebanyak 160 orang. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda, path analisis dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin			
No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-Laki	94	58.8
2	Perempuan	66	41.3
	Total	160	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa pegawai laki – laki berjumlah 94 orang atau 58.8% dari total responden dan pegawai perempuan berjumlah 66 orang atau 41.3% dari total responden.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia			
No	Keterangan	Frequency	Percent
1	17 – 23 tahun	0	0
2	24 – 30 tahun	5	3.1
3	31 – 37 tahun	36	22.5
4	38 – 44 tahun	31	19.4
5	45 – 51 tahun	26	16.3
6	> 51 tahun	62	38.7
	Total	160	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai mayoritas berusia 31 - 51 tahun keatas dengan jumlah 155 orang atau sebesar 96.9%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan			
No	Keterangan	Frequency	Percent
1	SMA	62	38.8
2	S1	71	44.4
3	S2	27	16.9
	Total	160	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pegawai dengan pendidikan akhir SMA sebanyak 62 orang atau 38.8%, pegawai dengan pendidikan akhir S1 sebanyak 71 orang atau 44.4% dan pegawai dengan pendidikan akhir S2 sebanyak 27 orang atau 16.9%.

Deskripsi Variabel

1. Pada indikator tingkat pendidikan dasar didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 85% dengan kategori sangat baik. Pada indikator tingkat pendidikan menengah didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator tingkat pendidikan tinggi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 84% dengan kategori sangat baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari variabel X_1 dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel X_1 berada dalam kategori sangat baik.

2. Pada indikator kebutuhan mencapai sukses didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan akan kehangatan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan untuk menguasai didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari variabel X₂ dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel X₂ berada dalam kategori sangat baik.
3. Pada indikator sarana dan prasarana didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator jaminan kesehatan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator insentif didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 79% dengan kategori baik. Pada indikator kompensasi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator jenjang karir didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Dari keseluruhan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari variabel X₃ dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel X₃ berada dalam kategori sangat baik.
4. Pada indikator ketepatan penyelesaian tugas didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kesesuaian jam kerja didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator tingkat kehadiran didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kerjasama antar karyawan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kepuasan kerja didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Dari keseluruhan data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata dari variabel Y dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel Y berada dalam kategori sangat baik.

Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

Analisis Deksriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean
Tingkat_Pendidikan	160	52.00	73.00	62.9625
Motivasi_Kerja	160	47.00	71.00	61.7625
Fasilitas_Kerja	160	73.00	117.00	101.0063
Kinerja_Pegawai	160	81.00	118.00	102.1187
Valid N (listwise)	160			

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas terlihat bahwa rata – rata nilai tertinggi berada pada variable kinerja pegawai sedangkan rata – rata nilai terendah berada pada variable motivasi kerja.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dengan mempergunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *CorecctedItem-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari padaangka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam penelitian ini angka kritik adalah $N = 160$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

a. Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X₁)

Hasil uji validitas variabel tingkat pendidikan (X₁), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
TP_1	.476	Valid
TP_2	.476	Valid
TP_3	.352	Valid
TP_4	.410	Valid
TP_5	.486	Valid
TP_6	.437	Valid
TP_7	.488	Valid
TP_8	.457	Valid
TP_9	.354	Valid
TP_10	.321	Valid
TP_11	.454	Valid
TP_12	.535	Valid
TP_13	.377	Valid
TP_14	.547	Valid
TP_15	.496	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel tingkat pendidikan dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Motivasi (X₂)

Hasil uji validitas variabel Motivasi (X₂) dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas pada Variabel Motivasi (X₂)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
MK_1	.543	Valid
MK_2	.601	Valid
MK_3	.546	Valid
MK_4	.419	Valid
MK_5	.480	Valid
MK_6	.515	Valid

MK_7	.461	Valid
MK_8	.524	Valid
MK_9	.552	Valid
MK_10	.454	Valid
MK_11	.559	Valid
MK_12	.477	Valid
MK_13	.346	Valid
MK_14	.622	Valid
MK_15	.495	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel motivasi dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Fasilitas Kerja (X₃)

Hasil uji validitas variabel Fasilitas Kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Hasil Uji Validitas pada Variabel Fasilitas Kerja (X₃)

Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
FK_1	.488	Valid
FK_2	.312	Valid
FK_3	.480	Valid
FK_4	.517	Valid
FK_5	.511	Valid
FK_6	.449	Valid
FK_7	.481	Valid
FK_8	.554	Valid
FK_9	.537	Valid
FK_10	.468	Valid
FK_11	.478	Valid
FK_12	.466	Valid
FK_13	.483	Valid
FK_14	.416	Valid
FK_15	.368	Valid
FK_16	.548	Valid
FK_17	.548	Valid
FK_18	.312	Valid
FK_19	.356	Valid
FK_20	.410	Valid
FK_21	.302	Valid
FK_22	.401	Valid
FK_23	.328	Valid
FK_24	.375	Valid
FK_25	.395	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel fasilitas kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
KP_1	.460	Valid
KP_2	.485	Valid
KP_3	.491	Valid
KP_4	.509	Valid
KP_5	.316	Valid
KP_6	.409	Valid
KP_7	.436	Valid
KP_8	.441	Valid
KP_9	.385	Valid
KP_10	.448	Valid
KP_11	.380	Valid
KP_12	.467	Valid
KP_13	.314	Valid
KP_14	.464	Valid
KP_15	.500	Valid
KP_16	.395	Valid
KP_17	.505	Valid
KP_18	.407	Valid
KP_19	.333	Valid
KP_20	.402	Valid
KP_21	.391	Valid
KP_22	.328	Valid
KP_23	.431	Valid
KP_24	.334	Valid
KP_25	.364	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,25. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	CA	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X ₁)	0.826	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0.865	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₃)	0.876	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.863	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 24.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 160 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Tingkat_Pendidikan	.947	1.056
Motivasi_Kerja	.954	1.048
Fasilitas_Kerja	.990	1.010

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Coefficients ^a	
Model	Sig.
1 (Constant)	.110
Tingkat_Pendidikan	.240
Motivasi_Kerja	.728
Fasilitas_Kerja	.755
a. Dependent Variable: ABS_UT	

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari perhitungan yang terdapat pada tabel dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients
	B
1 (Constant)	38.853
Tingkat_Pendidikan	.340
Motivasi_Kerja	.319
Fasilitas_Kerja	.219

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 38.853 + 0,340 X1 + 0,319 X2 + 0,219 X3$$

- 1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 38,853 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja sama dengan nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 38,853. Dengan kata lain nilai kinerja pegawai tanpa tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja adalah sebesar 38,853.
 - 2) Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan sebesar 0,340, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel tingkat pendidikan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,340. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel tingkat pendidikan dan kinerja pegawai berpengaruh positif. Kenaikan variabel tingkat pendidikan berakibat kenaikan pada variabel kinerja pegawai.
 - 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,319, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,319. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel motivasi kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif. Kenaikan variabel motivasi kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja pegawai.
 - 4) Nilai koefisien regresi variabel fasilitas kerja sebesar 0,264, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel fasilitas kerja sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,219. Koefisien bernilai positif artinya antara variabel fasilitas kerja dan kinerja pegawai berpengaruh positif. Kenaikan variabel fasilitas kerja berakibat kenaikan pada variabel kinerja pegawai.
2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

**Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	Adjusted R Square
1	.188

- a. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Motivasi_Kerja, Tingkat_Pendidikan
b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,188 atau 18,8%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,188 atau 18,8%. Sumbangan variabel X memberikan penjelasan yang minim terhadap variabel Y. Sedangkan sisanya sebesar 81,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.844	.000
Tingkat_Pendidikan	3.224	.002
Motivasi_Kerja	3.160	.002
Fasilitas_Kerja	3.250	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 160-3-1 = 156$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1.97529 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 3,224 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97529. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Nilai t hitung dari variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,160 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97529. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,002 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai t hitung dari variabel fasilitas kerja adalah sebesar 3,250 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,97529. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,001 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1735.092	3	578.364	13.234	.000 ^b
Residual	6817.652	156	43.703		
Total	8552.744	159			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Fasilitas_Kerja, Motivasi_Kerja, Tingkat_Pendidikan

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 13.234 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,90 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Fasilitas kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Tingkat pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan fasilitas kerja (X_3) secara simultan / bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kontribusi variabel X terhadap variabel Y yang dilihat dari tabel koefisien determinasi adalah sebanyak 0,188 atau 18.8% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan faktor lainnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, motivasi kerja dan fasilitas kerja. Dilihat pada hasil tingkat capai responden, kesimpulan dari seluruh indikator variabel telah berada pada posisi sangat baik. Untuk itu diharapkan pemerintah mempertahankan atau lebih meningkatkan tingkat pendidikan pegawai dinas pendidikan agar bisa terampil mengikuti perkembangan teknologi.

Motivasi yang diberikan agar lebih bervariasi lagi agar tidak hanya satu kelompok saja yang kinerjanya meningkat dan untuk fasilitas kerja agar lebih dilengkapi lagi agar kinerja yang dihasilkan pegawai lebih efektif dan efisien

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Abdul Kadir. 2014. *Pengenalan Sistem Informasi*. Edisi Revisi. Andi. Yogyakarta
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. 2017. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alex S Nitisemito, 2017. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu, Jakarta.
- Arif Rohman. 2016. *Memahami Pendidikan Dan Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang Mediatama Yogyakarta.
- Assauri, Sofjan. 2013. *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Berman, Barry dan Joel R. Evans. 2017. *Retail Management*, Edisi Delapan. New York, McGraw-Hall.
- Buchari Alma, 2016. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung. Alfabeta.
- Daryanto. 2015. *Pendekatan Pembelajaran Saintifik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Donni Junni Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hanggraeni, Dewi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketiga. Jakarta:

- Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Harahap, Sofyan Syafri. 2016. *Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan*. Edisi 13. Rajawali Pers, Jakarta.
- Hartanto. 2016. *Psikologi Ekonomi dan Konsumen*. Penerbit Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok.
- Hasbullah, 2015. *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta:Rajawali pers.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmawati. 2015. *Mengenal dan Memahami Paud*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2015. *Sistem Akuntansi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulia, R. A. (2019). Influence Of Public Policy, Participation Of Community And Education Level To Public Welfare In Padang Pariaman District. *Jurnal EL-RIYASAH*, 10(1), 37-56.
- Nawawi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 2017. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20-28.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Suhardi. 2013. *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Tjiptono, Fandy. 2016. *Pemasaran Esensi & Aplikasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Veithzal Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 8, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi keenam, Rajawali Pers, Jakarta.