

PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALU

Pariyati

(Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This purpose of this research was to find out how big the contribution of variable motivation, education, training, and work condition and to find out the effect of each variable toward the performance of staff of Muhammadiyah University, Palu. To analyse the data, double linear regression with SPSS 16,0 (Statistical Program for Social Science) was employed. The number of respondent was 135 persons. The result of test showed that the variable of motivation, education, training and work condition, partially, had significant effect toward the performance as indicated the value of probability $< 0,05$. The effect of motivation, education, training and work condition toward the performance of staff contributed to F-Counted of 5,001 with the degree of probability 0,000 (significant) which meant that motivation, education, training and work condition, stimultanously, had significant effect toward the performance of staff of Muhammadiyah University, Palu.

Keywords: *Motivation, education, training, work condition and performance*

Dalam rangka mengantisipasi tuntutan perkembangan zaman yang semakin kompetitif, eksistensi sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat strategis sebagai kunci keberhasilan pembangunan di segala aspek kehidupan. Eksistensi sumber daya manusia tersebut akan semakin signifikan apabila dikaitkan dengan suasana yang semakin tidak menentu diberbagai bidang kehidupan, baik bidang ekonomi, politik, sosial, termasuk bidang pendidikan. Menghadapi situasi demikian, maka sektor pendidikan memposisikan peranan sumber daya manusia sebagai asset potensial yang harus selalu dikembangkan secara berkelanjutan.

Pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan ditandai dengan pergeseran kebijakan nasional dari sentralisasi menuju desentralisasi dan otonomi pendidikan telah berakibat langsung pada beberapa kewenangan dan tanggung jawab, khususnya pada pelaksanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Proses pengalihan kewenangan tersebut didesain untuk lebih memberdayakan daerah dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang lebih handal khususnya pada

bidang administrasi dalam rangka untuk meningkatkan mutu pendidikan

Pada tatanan pemerintah daerah pembangunan sumber daya manusia khususnya pada sektor pendidikan bertujuan untuk menciptakan kinerja organisasi pemerintah yang dapat memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat. Untuk mencapai target peningkatan kualitas pendidikan yang kita inginkan di Universitas Muhammadiyah Palu, maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan antara lain adalah : peningkatan sarana dan prasarana pendidikan dalam semua tingkatan.

Untuk meningkatkan mutu pendidikan tersebut maka upaya yang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Palu berkaitan dengan kinerja pegawai salah satunya melalui peningkatan dan pembinaan pelayanan tenaga guna mendukung visi dan misi organisasi dalam peningkatan kearah yang lebih baik.

Robbins (1999: 187) bahwa tinggi rendahnya motivasi, tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti dan kondisi kerja yang dihadapi anggota organisasi dapat diukur dari sejauh mana efektifitas dan efesiensi sehingga

dapat memberikan pelayanan yang optimal bagi terlaksananya proses suatu pekerjaan.

Dengan demikian, maka dapat dikatakan bahwa motivasi, tingkat pendidikan, pelatihan yang diikuti dan kondisi kerja adalah unsur-unsur yang berfungsi membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya.

Menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia karangan Muhammad Ali dalam Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2002: 217), motif diartikan sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang; dasar pikiran dan pendapat; sesuatu yang menjadi pokok. Dari pengertian motif tersebut, dapat diturunkan pengertian motivasi sebagai sesuatu yang pokok yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Para ahli mengemukakan berbagai definisi maupun batasan tentang pendidikan dan pelatihan, terutama para ahli yang berada di ilmu administrasi atau manajemen (administrasi kepegawaian, manajemen kepegawaian, manajemen personalia, manajemen SDM) yang pada prinsipnya memberikan batasan yang tidak jauh berbeda (Imam Gunawan, 2010) mengemukakan bahwa ada juga yang menyamakan istilah pelatihan dengan pengembangan, tetapi secara teoritis istilah pengembangan berbeda dengan pengertian pelatihan.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performane* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi yang didapat oleh pegawai dapat ditingkatkan, bila adanya motivasi dan juga kompensasi yang didapat oleh pegawai tersebut, karena telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang mengemukakan bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000: 67).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti mencoba untuk menganalisis pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel motivasi, pendidikan, pelatihan, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kondisi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif verifikatif dimana pengujian hipotesis melalui pendekatan hubungan sebab akibat dimana satuan penelitian mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini yang menjadi bebasnya adalah variabel motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja (X1, X2, X3 dan X4) sementara variabel terikatnya (Y) adalah kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Muhammadiyah Palu termasuk pegawai fakultas. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode sensus dimana seluruh populasi akan dijadikan responden penelitian dengan demikian sampel sama dengan populasi sebanyak 135 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, yaitu mengajukan pertanyaan yang harus dijawab oleh responden antara lain yang berkaitan dengan motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Rregression Analysis*). Analisis Regresi Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai universitas Muhammadiyah palu. Data hasil penelitian menggunakan metode statistik Analisis Regresi Berganda yang diolah dengan program SPSS, sehingga akan diketahui besarnya pengaruh variabel motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil penelitian di lapangan, digunakan analisis kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan pembuktian analisis kuantitatif.

Pembuktian ini dimaksudkan untuk menguji variasi dari alat model regresi linier berganda yang digunakan dalam menerangkan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan cara menguji kemaknaan dari

koefisien regresinya. Hasil perhitungan dengan menggunakan model regresi penuh (*Full Model Regression*) diperoleh dengan nilai koefisien regresi, sebagaimana ditunjukkan rangkuman hasil Analisis Regresi Berganda (*Full Model Regression*) sebagai berikut:

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji-F Analisis Regresi Berganda

Variable Regresi	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Motivasi (X ₁)	0.123	3.188	0.001
Pendidikan (X ₂)	0.354	4.297	0.000
Pelatihan (X ₃)	0.151	3.411	0.002
Kondisi Kerja (X ₄)	0.104	3.044	0.004
R	:0.665	F hitung	: 5.001
R Square	:0.597	Sig	: 0,001
constanta	:3.001		

Sumber : Olahan Data, 2012

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan Full Model Regression diperoleh persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.001 + 0.123X_1 + 0.354X_2 + 0.151X_3 + 0.104X_4$$

Persamaan model regresi linier berganda di atas, terdapat nilai koefisien regresi variabel bebas (X) adalah positif. Nilai koefisien X yang positif artinya apabila terjadi perubahan pada variabel X, akan menyebabkan perubahan secara searah pada variabel Y.

Analisis dari uji F ini dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis pertama yaitu “Variabel motivasi, pendidikan, pelatihan, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh

nyata terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu”.

Uji statistik F atau uji signifikansi simultan, pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh yang positif secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai Probability dengan nilai alpha (α) = 0,05. Uji F mempunyai pengaruh signifikan apabila nilai probability (Sig) lebih kecil dari nilai alpha ($P < 0,05$).

Dari hasil perhitungan analisis *Full Model Regression* diperoleh F_{hitung} sebesar 5,001 dengan tingkat probabilitas 0.001 (signifikan). Dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05, berarti bahwa **hipotesis pertama dari penelitian ini dapat diterima kebenarannya**.

Besarnya pengaruh (kontribusi) variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y) dapat dilihat dari besarnya koefisien determinan ganda (R^2). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya semakin besar. Atau dengan kata lain, jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Atau dengan kata lain, nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Pada Tabel 1 hasil analisis menunjukkan bahwa Variabel motivasi, pendidikan, pelatihan, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu dengan nilai koefisien korelasi (R)

sebesar 0,665 (66,5%) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel X1, X2, X3 dan X4 terhadap kinerja pegawai. Demikian halnya dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,597 menunjukkan bahwa 59,7% kinerja pegawai ditentukan oleh variabel X1, X2, X3 dan X4, sehingga terdapat 40,3% variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja pegawai yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja.

Untuk menjawab Hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel maka akan digunakan uji t, untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi (B) secara partial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan nilai probability dengan nilai alpha (α) = 0.05. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan probability lebih kecil dari 5% ($p < 0.05$).

Lebih jelasnya ditunjukkan pada Tabel disajikan hasil perhitungan uji t sebagai berikut:

1. t-hitung X1 = 3,188 pada taraf kesalahan 5% atau p (0.000 < 0.001). Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi pegawai secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **hipotesis kedua diterima kebenarannya**
2. t-hitung X2 = 4,297 pada taraf kesalahan 5% atau p (0.000 < 0.05). Ini menunjukkan bahwa Pendidikan pegawai secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. **hipotesis ketiga diterima kebenarannya**
3. t-hitung X3 = 3,411 pada taraf kesalahan 5% atau p (0.002 < 0.05). Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. **hipotesis keempat diterima kebenarannya**
4. t-hitung X4 = 3,044 pada taraf kesalahan 5% atau p (0.004 < 0.05). Ini menunjukkan bahwa kondisi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja pegawai. **hipotesis kelima diterima kebenarannya**

Berdasarkan uraian interpretasi uji-t di atas, diperoleh bahwa secara parsial variabel X4 yaitu kondisi kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu. Dengan demikian, **hipotesis keenam dari penelitian ini tidak terbukti kebenarannya.**

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis di atas menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut sangat menentukan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.

Pengaruh Simultan Motivasi, Pendidikan, Pelatihan dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja.

Kinerja merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan yang telah ditentukan. Untuk mendorong kemampuan, kesempatan, lingkungan dan kepuasan kerja, dibawah standar tentu saja perlu adanya imbalan walaupun hanya sekedar pujian. Secara keseluruhan motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja merupakan indikator keberhasilan dalam organisasi dengan peningkatan kinerja yang maksimal tentunya.

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pendidikan, pelatihan dan kondisi kerja ternyata memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu, hal ini berarti bahwa kinerja pegawai pada organisasi ini telah memiliki kemajuan dalam melaksanakan tugas dan cenderung diterima positif.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Muhajir Darwin (2010) bahwa motivasi merupakan mekanisme internal dalam diri individu, dimana dari dalam diri seorang individu memang sudah terdapat motivasi yang besar untuk melakukan sesuatu guna mencapai keberhasilan yang juga besar, dan berkaitan dengan adanya stimuli atau rangsangan eksternal yang membuat seorang individu termotivasi melakukan sesuatu untuk tujuan sukses dan keberhasilan.

Pendidikan pun demikian dimana untuk mengubah tingkah laku sasaran maka perlu

merumuskan tujuan dan dideskripsikan dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya yang nantinya diharapkan memiliki sasaran pendidikan pada periode tertentu, dengan pendidikan yang dimiliki dapat membantu pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu yang menuntut tingkat pengetahuan sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki, dengan demikian peningkatan kinerja pegawai akan tercapai dengan sendirinya.

Dengan adanya pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat menimbulkan perubahan berupa suatu kebiasaan bekerja yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari, pelatihan yang diikuti dapat membantu pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang tidak biasa, dengan pelatihan yang diikuti oleh pegawai dapat membantu memecahkan suatu masalah dalam aktivitas pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kemampuan, kesempatan, kondisi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja harus menjadi pertimbangan lainnya untuk dapat meramalkan kinerja, oleh karena itu organisasi dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Palu berupaya untuk tepat dalam mengidentifikasi tingkat kinerja pegawainya guna menghindari kesalahan dalam pemberian tugas ataupun jenis pekerjaan tertentu yang sangat membutuhkan kemampuan yang lebih dalam penyelesaiannya, karena dengan adanya kemampuan, kesempatan, lingkungan dan kepuasan kerja dari pegawai dapat mendorong potensi yang dimiliki pegawai tentu saja dengan tingkat kinerja yang tinggi dapat menciptakan peluang bekerja dan berfikir bagi pegawai dengan mengidentifikasi rangkaian penempatan pekerjaan yang rasional.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja

Hasil analisis di atas mengindikasikan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu, variabel ini diukur dengan menggunakan indikator bahwa motivasi pegawai sangat ditentukan oleh keinginan untuk berprestasi, dukungan seluruh pegawai dalam lingkup kerja, secara upaya untuk mencapai jabatan (kekuasaan). Sejalan dengan hasil penelitian Ali Ibrahim juga menunjukkan bahwa motivasi pegawai juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pada kantor Kas Daerah.

Dengan nilai rata-rata yang diperoleh sebesar 64,8 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi terhadap kinerja, dengan interval koefisien 0,60 – 0,799 (Sugiyono, 2004) yang mengindikasikan bahwa pegawai Universitas Muhammadiyah Palu termotivasi dalam bekerja untuk peningkatan karir, sehingga hasil ini juga menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh seberapa besar motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja

Hasil analisis di atas juga mengindikasikan bahwa kinerja seorang pegawai juga sangat ditentukan oleh pendidikan, semakin tinggi pendidikan keahliannya akan semakin bertambah sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor sedikit lebih baik dibandingkan dengan pendidikan yang rendah. Kondisi Universitas Muhammadiyah Palu tingkat pendidikan pegawai sarjana S1 62 orang dan S2 33 dari 135 orang, inilah yang menempati Kepala Biro, Kepala bagian, dan kepala sub bagian. Sejalan dengan hasil penelitian Ali Ibrahim yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan di kantor kas daerah, karena orientasi pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dengan nilai rata-rata terbesar yang diperoleh yaitu 67,4 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara pendidikan terhadap kinerja, dengan interval koefisien 0,60 – 0,799 (Sugiyono, 2004) dimana dalam penyelesaian pekerjaan diperlukan penguasaan teori, hal ini menunjukkan bahwa dalam penyelesaian pekerjaan perlu pemahaman atas pekerjaan itu sendiri agar diperoleh hasil yang memuaskan dari satu pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diikuti oleh pegawai sangat menentukan kinerja pegawai, pelatihan merupakan pengetahuan teknis yang diajarkan pegawai terkait fenomena pekerjaan, sehingga

pegawai yang belum mengikuti pelatihan akan berbeda dengan pegawai yang telah mengikuti pelatihan, hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ali Ibrahim bahwa pelatihan seperti ADUM dan SPAMA merupakan sarana untuk lebih mengefektifkan kinerja pegawai. Demikian halnya di Universitas Muhammadiyah Palu bahwa dengan adanya pelatihan yang diperoleh dapat membantu pegawai dalam menghadapi tugas-tugas baru yang diberikan, hal ini dapat terlihat dengan perolehan nilai rata-rata sebesar 57,9 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara pelatihan terhadap kinerja, dengan interval koefisien 0,40 – 0,599 (Sugiyono, 2004)

Pengaruh Kondisi Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis kondisi kerja pada Universitas Muhammadiyah Palu sangat menentukan kinerja pegawai. Suasana kerja yang kondusif akan memberikan efek yang baik dalam bekerja, komunikasi yang baik antar pegawai prosedur kerja yang ditaati serta kerjasama yang baik antar pegawai dalam menghadapi kendala pekerjaan. Kondisi ini juga sangat sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Ibrahim yang menyatakan bahwa kondisi kerja dalam hal ini lingkungan harus sangat mendukung sehingga tugas dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Dengan nilai rata-rata sebesar 47,7 menunjukkan adanya hubungan yang sedang antara kondisi kerja terhadap kinerja, dengan interval koefisien 0,40 – 0,599 (Sugiyono, 2004) maka dalam penyelesaian suatu pekerjaan juga ditentukan dengan kondisi kerja termasuk penyelesaian pekerjaan dengan meminta bantuan rekan kerja jika menghadapi suatu kendala, sehingga dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Dominan Pendidikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan (X_2) secara parsial berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu,

artinya bahwa setiap individu dalam suatu organisasi pasti memiliki kesempatan dalam mengembangkan potensi dan kemampuannya dengan meningkatkan jenjang pendidikannya dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat berpengaruh atas penyelesaian suatu pekerjaan.

Kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpengalaman ternyata justru memiliki tingkat kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mumpuni, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. (Siswanto, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi, pendidikan, pelatihan, dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan, pendidikan, kegiatan pelatihan dan situasi kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.
2. Hipotesis kedua dari variabel ini yaitu motivasi (X1) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu.

3. Hipotesis ketiga diketahui bahwa variabel pendidikan (X2) juga memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu
4. Hipotesis keempat dari variabel penelitian ini yaitu variabel pelatihan (X3) memberikan pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu
5. Hipotesis kelima diketahui bahwa variabel kondisi kerja (X4) juga memberikan pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu
6. Pendidikan (X2) merupakan variabel yang dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Muhammadiyah Palu, dengan nilai koefisien regresi lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi (X1), pelatihan (X3) dan kondisi kerja (X4).

DAFTAR RUJUKAN

- Abbu Samman Lubis. 2010. "Peranan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Kementerian Keuangan". *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Ali Ibrahim. 2004. *Analisa Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kas Daerah Sulawesi Tengah*. Makasar: Program Pascasarjana Universitas Hasanudin.
- Imam Gunawan. 2010. *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*. Kediri.
- Koswara, Engkos. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Gramedia.
- Muhadjir Darwin. 2010. *Teori Administrasi. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana*

- Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.*
Modul Kuliah.
- Robbins, Stephen & Mary Couter. 1999.
Manajemen. Jilid 1 dan 2, Alih bahasa
Agus ST Hermaya. Jakarta:
Prenhallindo.
- Siswanto. 2010. “Pengaruh Tingkat
Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan
Kantor Perusahaan Daerah”. *Jurnal
Pendidikan*.