Dividen
P–ISSN: 3109-1687 E-ISSN: 3109-3582
Vol. 2 No. 2, Desember 2026

Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Rolan Apriansah[1], Harun Samsuddin[2], Nisma Aprini[3]
Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat
Email : rolanapriansah1010@gmail.com, harun@unsela.ac.id

Abstract

This study aims to identify and analyze the influence of education, competence, training, and work motivation—both individually and collectively—on the work performance of employees at the Department of Cooperatives and Small and Medium Enterprises (SMEs) of Muara Enim Regency. A quantitative research method was employed, utilizing questionnaires distributed to respondents. Data quality was assessed through validity, reliability, and normality tests. The analysis involved both descriptive and inferential methods, utilizing statistical calculations such as multiple regression, simultaneous tests, partial tests, and the coefficient of determination. The results indicate that education, competence, training, and work motivation each have a significant individual impact on the work performance of employees at the Department of Cooperatives and SMEs of Muara Enim Regency. Furthermore, these factors collectively exert a significant influence on the work performance of the employees.

Keywords: *Education, Competence, Training, Work Motivation, Work Performance.*

Abstrak

Penelitian yang dilakukan penulis dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, kompetensi, pelatihan dan Motivasi Kerja secara sendiri-sendiri dan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji simultan, uji parsial dan koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukan pendidikan, Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim. Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Kata Kunci : *Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja*

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi

dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam bekerja, sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja (Fitriani et al., 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja.

Pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Hasanah & Aprini, 2024). Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Kompetensi seseorang yang tidak sesuai jika dibandingan dengan pekerjaan yang akan diselesaikannya hal ini akan berdampak pada seseorang tersebut tidak akan merasa nyaman dalam bekerja, dengan demikian akan berpengaruh pada tingkat pencapaian hasil kerja pegawai atau karyawan yang tidak akan menjadi maksimal (Aprini & Ilpiyanto, 2024).

Pelatihan adalah proses balajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

Pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu (Kurniawan et al., 2026). Dengan adanya pelatihan maka akan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai atau karyawan tersebut dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan.

Motivasi kerja merupakan daya penggerak sebagai sesuatu yang menimbulkan

semangat atau dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang. Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan suatu kegiatan atau kegiatan maka diperlukan suatu motivasi sebagai rangsangan atau juga daya gerak seseorang.

Motivasi adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki pengaruh dalam upaya membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja dimana seseorang tersebut bekerja. Seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dengan menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan menghasilkan pemberian imbalan atas pencapaian seseorang.

Dilihat dari kehadiran pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim dengan pegawai terlambat bekerja dan pegawai yang tidak bekerja setiap bulannya masih sangat tinggi, setiap bulan selalu ada pegawai yang terlambat dan selalu ada pegawai yang tidak bekerja, pegawai yang terlambat bekerja dan pegawai yang tidak hadir sama sekali jumlah ini merupakan jumlah yang tinggi yang menunjukan bahwa masih rendahnya motivasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim.

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas didasari pada tanggung jawab yang penuh yang diberikan kepadanya (Batara et al., 2024). Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal yaitu kuantitas yang mengacu pada hasil dari suatu pekerjaan yang dilaksanakan dan kualitas yang mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi penulis yang dilakukan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim, ditemui beberapa masalah terkait dengan pendidikan pegawai belum maksimal dan masih adanya pendidikan Pegawai tidak sesuai dengan bidang tugasnya**.** Kompetensi Pegawai masih rendah terlihat dari pemahaman terhadap pekerjaan belum baik keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan belum terlihat dan masih banyaknya Pegawai yang belum mengikuti petunjuk keja serta mentaati peraturan yang ada. Masih sedikitnya pegawai yang mengikuti program pelatihan, dan pegawai yang sudah mengikuti program pelatihan tidak dijalankan dengan sungguh – sungguh sehingga dengan demikian keterampilan kerja

Pegawai belum terlihat. Motivasi kerja pegawai masih rendah ini disebabkan karena kemampuan atau skill dan profesionalitas pegawai tidak memadai untuk menduduki jabatan atau posisinya.

Penelitian dilakukan pada Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim. Penelitian ini penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel pendidikan, kompetensi, pelatihan dan motivasi kerja benar – benar berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim".

Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
3. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
4. Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
5. Apakah ada pengaruh pendidikan, kompetensi, pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penulis dapat menguraikan tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, kompetensi, pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim.

Kajian Pustaka

Pengertian Pendidikan

Menurut (Trinata et al., 2021), Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Jan Bella (2023:69), Pendidikan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

Pengertian Kompetensi

Menurut (Adianita et al., 2017), Kompetensi berkaitan dengan kemampuan sebagai karakteristik dasar seseorang yang mendalam yang dimiliki oleh seseorang tersebut yang dapat mengatasi dan memperkirakan berbagai keadaan dalam bekerja.

Pengertian Pelatihan

Menurut (Hurliansyah et al., 2025) pelatihan adalah proses balajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konsepsional dapat

dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Rustamunaf, 2013) motivasi adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut As'ad (2024:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Pengertian Prestasi Kerja

Menurut (Taalipu et al., 2021), pengertian prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang seperti pengeluaran barang perjam dan barang tersebut dengan kualitas yang baik. (Wijono,2023: 78). Menurut (Aprini & Yulanda, 2026) prestasi kerja adalah dinilai dari segi kualitas dan kuantitas dan serta merencannakan dan mendaya usahakan pekerjaan secara keseluruhan.

Hipotesis

Menurut (Zaki & Saiman, 2021), secara etimologis, kata hipotesis berasal dari dua kata yaitu kata hypo yang berarti "kurang dari" dan thesis yang berarti pendapat. Jadi, hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang belum final, yang harus diuji kebenarannya. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Diduga ada pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
2. Diduga ada pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
3. Diduga ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim
4. Diduga ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim

5. Diduga ada pengaruh pendidikan, kompetensi, pelatihan dan Motivasi Kerja secara bersama – sama terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)
   Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)
   Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :
   a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
   b) Metode Kuisioner. Kuisioner adalah daftar pertanyaan terhadap variabel – variabel penelitian. Penulis meneliti variabel – variabel tersebut dengan masing masing variabel diberikan skor nilai yaitu : Sangat Setuju (SS) skor nilai 5,

Setuju (S) skor nilai 4, Kurang Setuju (KS) skor nilai 3, Tidak Setuju (TS) skor nilai 2 dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor nilai 1.

Teknik Analisis Data

Uji Kualitas Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas dengan menggunakan R tabel, jika r hitung > r tabel, maka item Uji validitas instrument bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya, dengan menghitung kolerasi antara skor item dengan skor totalnya. Uji validitas dengan tingkat signifikansi yaitu α = 0,05, dengan dasar keputusannya yaitu : Jika r hitung > r tabel, berarti valid dan Jika r hitung < r tabel, berarti tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisoner mengenai variabel – variabel peneltian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/ terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) > 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) < 0,600 maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

Analisis Statistik

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif menjelaskan kriteria data, selain penyajian table dan grafik, untuk mengetahui diskripsi data yang sering dipakai dalam pengambilan keputusan adalah range, minimum, maximum, mean, standar deviation, skewness,

kurtosis serta pembuatan histogram untuk mengetahui kemiringan data.

Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial digunakan dengan tujuan agar penelitian dapat dibuat kesimpulan pengujian hipotesa dengan generalisasi dan analisis yang digunakan adalah:

Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara sendiri - sendiri terhadap Prestasi Kerja (Y), digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + bX_4 + e$$

Keterangan :

Y : Prestasi Kerja
a : Konstanta
(X_1) : Pendidikan
(X_2) : Kompetensi
(X_3) : Pelatihan
(X_4) : Motivasi Kerja
b :Koefisien Regresi
e : error term (kesalahan)

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan tingkat kepercayaan 95%, berikut ini kriteria pengujian simultan yaitu sebagai berikut :

Ho:b1 = b2 ≤ : artinya tidak terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Ha:b1 = b2 > : artinya terdapat pengaruh variabel – variabel bebas secara bersama-

sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian:

Ho ditolak jika signifikan F < 0,05

Ho diterima jika signifikan F > 0,05

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali, (2024 :136), uji parsial digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel terikat atau untuk menguji apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial, hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini yaitu :

Ho = variabel – variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Ha : variabel – variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap terikat.

Dasar pengambilan angka probabilitas signifikan, yaitu:

a. Apabila nilai signifikansi> 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.
b. Apabila nilai signifikansi< 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama–sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R – Squared (Ghozali, 2024).* Rumus koefisien determinasi yaitu :

KD = r^2 x 100%

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Berganda

Untuk melihat sejauh mana pengaruh secara parsial keempat variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan persamaan regresi berganda dengan rumus

sebagai berikut :

Tabel 4.12

Uji Regresi Berganda Variabel

Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3), Motivasi Kerja (X_4) Dengan Prestasi Kerja (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.355	3.637	
	Pendidikan	.576	.110	.570
	Kompetensi	.478	.099	.478
	Pelatihan	.267	.098	.253
	Motivasi Kerja	.288	.110	.276

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2026

Hasil perhitungan didapat persamaan regresi yaitu :

$Y = 2{,}355 + 0{,}576\ (X_1) + 0{,}478\ (X_2) + 0{,}267\ (X_3) + 0{,}288\ (X_4) + e$

Persamaan regresi berganda dengan penjelasan sebagai berikut :

Hasil analisis diperoleh nilai constanta sebesar 2,355, hal ini memiliki makna jika variabel Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) di asumsikan Nol atau dianggap tidak ada, maka besarnya nilai variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 2,355.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,576, hal ini memiliki makna jika variabel Pendidikan (X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,576. Jadi besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,576 atau 57.6 % dan sisanya 42,4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,478, hal ini memiliki makna jika variabel Kompetensi (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja

(Y) sebesar 0,478. Jadi besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,478 atau 47,8 % dan sisanya 52,2 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Pelatihan (X_3) sebesar 0,267, hal ini memiliki makna jika variabel Pelatihan (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,267. Jadi besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,267 atau 26,7 % dan sisanya 73,3 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis.

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 0,288, hal ini memiliki makna jika variabel Motivasi Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,288. Jadi besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,288 atau 28,8 % dan sisanya 71,2 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut berikut :

Tabel 4.13

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139.362	4	534.840	51.626	.000[a]
	Residual	476.560	46	10.360		
	Total	2615.922	50			

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2026

Hasil tabel di atas diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3) dan

Motivasi Kerja (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan pengaruh yang signifikan.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) adalah pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikasi antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* secara terpisah atau parsial dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.14

Uji Parsial (Uji t)

Model		T	Sig.
	Pendidikan	5.217	.000
	Kompetensi	4.848	.000
	Pelatihan	2.727	.009
	Motivasi Kerja	2.610	.012

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Uji signifikan pengaruh variabel Pendidikan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.
2. Uji signifikan pengaruh variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menujukan ada pengaruh yang signifikan.

3. Uji signifikan pengaruh variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,009 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.
4. Uji signifikan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,012 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.904[a]	.818	.802	3.219	1.587

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 26.0 tahun 2026

Hasil tabel di atas menunjukan nilai koefisien determinasi sebesar 0,802, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 80,2 % dan sisanya 19,8 % dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pembahasan

Pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,576, hal ini memiliki makna jika variabel Pendidikan

(X_1) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,576. Jadi besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,576 atau 57.6 % dan sisanya 42,4 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, semangat kerja dan prosedur kerja.

Uji signifikan pengaruh variabel Pendidikan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryono (2024). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Kompetensi (X_2) sebesar 0,478, hal ini memiliki makna jika variabel Kompetensi (X_2) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,478. Jadi besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,478 atau 47,8 % dan sisanya 52,2 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, semangat kerja dan prosedur kerja.

Uji signifikan pengaruh variabel Kompetensi (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menujukan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Midi, (2023), Pengaruh

Kompetensí, Budaya Kerja, Pelatihan Dan Latar Belakang Pendídíkan Terhadap Prestasi Kerja Publík Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karímun. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Pelatihan (X_3) sebesar 0,267, hal ini memiliki makna jika variabel Pelatihan (X_3) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,267. Jadi besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,267 atau 26,7 % dan sisanya 73,3 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, semangat kerja dan prosedur kerja.

Uji signifikan pengaruh variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,009 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Pelatihan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda, (2024), Pengaruh Kompetensí Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pada Dínas Perízínan Kota Yogyakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh signfikan terhadap prestasi kerja.

Pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai koefesien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_4) sebesar 0,288, hal ini memiliki makna jika variabel Motivasi Kerja (X_4) ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,288. Jadi besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,288 atau 28,8 % dan sisanya 71,2 % dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar variabel-variabel penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, semangat kerja dan prosedur kerja.

Uji signifikan pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai Sig, 0,012 < 0,05, maka Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian variabel Motivasi Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti menunjukan ada pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdani (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Meta Global Triasha Tasikmalaya. Hasil pengujian hipotesis menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Pengaruh pendidikan, kompetensi, pelatihan, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja

Hasil perhitungan menunjukan nilai koefisien determinasi sebesar 0,802, hal ini memiliki makna besarnya pengaruh variabel Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara bersama – sama terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 80,2 % dan sisanya 19,8 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, pembinaan, semangat kerja dan motivasi kerja.

Hasil perhitungan diperoleh nilai Sig, 0,000 < 0,05, dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel Pendidikan (X_1), Kompetensi (X_2), Pelatihan (X_3) dan Motivasi Kerja (X_4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukan pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim

3. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim
4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim
5. Pendidikan, Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Muara Enim.

Saran

1 Pendidikan pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Muara Enim harus ditingkatkan, dengan cara pimpinan hendaknya memberikan dukungan kepada pegawai yang ingin menempuh pendidikan yang lebih tinggi, sehingga pegawai bersemangat untuk melanjutkan pendidikannya dengan adanya dukungan dari pimpinan.

2 Bagi peneliti yang akan datang, hendaknya jika melakukan penelitian dengan topik yang sama, sebaiknya peneliti selanjutnya menambah variabel-variabel yang diteliti dan agar menambahkan alat analisis dalam melakukan penelitian agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih signifikan.

Daftar Pustaka

Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. In *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen* (Vol. 17, Issue 1). https://doi.org/10.17970/jrem.17.170114.id

Aprini, N., & Ilpiyanto, M. (2024). Analisis Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Tanggung Jawab, Peningkatan Prestasi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Empat Lawang. *EKOMAN: Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *2*(3), 333–366.

Aprini, N., & Yulanda, D. (2026). The Influence of Competency, Job Placement, Work Discipline, And Workload on The Work Effectiveness of Bank Sumsel Babel Employees, Tebing Tinggi Branch, Empat Lawang Regency. *Indonesian Journal of Social Economics and Agricultural Policy (IJSEAP)*, *2*(1), 32–41.

Batara, I., Hartati, E., & Fitriadi, H. (2024). The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*, *3*(2). https://doi.org/10.37676/jambd.v3i2.6541

Fitriani, D., HAMID, A., & APRINI, N. (2021). Pengaruh Keterampilan, Semangat, Kemampuan, Dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik (Studi Kasus Pada Pengadaan Barang Dan …. In *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis …*.

Hasanah, N., & Aprini, N. (2024). Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Aparatur Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Pada Kementerian Agama Kota Pagar Alam. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JURBISMAN)*, *2*(2), 519–542. https://ejournal.lapad.id/index.php/jurbisman/article/view/627

Hurliansyah, H., Alista, N. A., & Alista, D. Y. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pembagian Tugas, Keterampilan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten …. *Jurnal Ekonomi, Manajemen …*. http://jurnalunived.com/index.php/EMBA/article/view/1111

Kurniawan, A., Aprini, N., & Yulanda, D. (2026). The Influence of Integrity, Code of Ethics, Competence and Independence of Government Internal Auditors on the Quality of Audit Reports at the Regional Inspectorate of Empat Lawang Regency. *Journal of Accounting and Management*, *3*(1), 63–72.

Rustamunaf, F. (2013). *Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizen Behavior (Ocb) Pada Pt New New Suburtex*. eprints.ums.ac.id. https://core.ac.uk/download/pdf/159823304.pdf

Taalipu, S., Podunger, R., & Monoarva, V. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* (Vol. 4, Issue No.2, pp. 149–154).

Trinata, B., HAMID, A., & APRINI, N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal, Pengalaman Kerja, Budaya Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil …. In *… Ekonomi dan Bisnis …*. https://conference.binadarma.ac.id/index.php/gca/article/view/2731

Zaki, M., & Saiman, S. (2021). Kajian tentang Perumusan Hipotesis Statistik Dalam Pengujian Hipotesis Penelitian. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *4*(2), 115–118.