Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 2 (2025): Juli, 1225-1232
DOI: 10.33087/jiubj.v25i2.6268
e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Kompensasi melalui Motivasi terhadap Kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

M. Alhudhori, Evi Adriani
Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari
Correspondence: alhudhori811@gmail.com, evi.adriani@unbari.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis jalur (*path analysis*). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 76 responden yang merupakan ASN aktif di lingkungan kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Namun variabel motivasi tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Kata kunci: pendidikan dan pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, kinerja, PNS

Abstract. *This study aims to analyze the influence of education, training, and compensation on the performance of State Civil Apparatus (CSA) with work motivation as an intervening variable at the Ministry of Religious Affairs Office, West Tanjung Jabung Regency. The research method used is a quantitative approach with path analysis. Data were collected through distributing questionnaires to 76 respondents who are active SCA in the Ministry of Religious Affairs Office, West Tanjung Jabung Regency. The results show that education, training, and compensation have a positive and significant effect on the motivation and performance of SCA at the Ministry of Religious Affairs Office, West Tanjung Jabung Regency. However, the motivation variable is unable to strengthen or weaken the influence of the education, training, and compensation variables on SCA performance at the Ministry of Religious Affairs Office, West Tanjung Jabung Regency.*

Keywords: *education and training, compensation, motivation, performance, civil servants*

PENDAHULUAN

Sektor publik sering dipahami sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara yang diatur dengan hukum. Sektor publik dibutuhkan keberadaannya di tengah masyarakat dan tidak bisa dihindarkan. Masyarakat membutuhkan regulasi yang mengatur pemakaian barang-barang publik (*public goods*). Dalam perkembanganya, sektor publik sangat berperan dalam pengaturan barang-barang publik tersebut sehingga dapat didistribusikan kepada segenap masyarakat secara adil dan merata.

Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia Kabupaten Tanjung Jabung Barat sebagai penyelenggara pemerintahan di daerah yang merupakan salah satu sektor publik yang melayani masyarakat di bidang agama dan keagamaan tidak luput dari berbagai permasalahan terkait dengan kinerja organisasi. Hal ini tentunya akan mengurangi nilai akuntabilitas sebagai lembaga publik.

Berdasarkan hasil pengamatan dalam penelitian ini, pemicu tidak tercapainya kinerja Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini diantaranya terbatasnya sumber daya manusia yang ada, baik dari sisi jumlah maupun pendidikan dan pelatihannya, untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja ASN dalam melaksanakan kinerjanya. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan, maka semakin terampil karyawanya dalam menyelesaiakan pekerjaan (Margaretta et al., 2022). Pemberian pendidikan dan pelatihan (diklat) kepada setiap ASN diharapkan akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik, karena kemampuan yang telah diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) sangat berpengaruh terhadap kinerja ASN itu sendiri.

Di sisi lain, peningkatan kinerja ASN juga harus diimbangi dengan pemberian kompensasi yang memadai. Besarnya kompensasi yang diterima ASN mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh ASN bersama keluarganya. Cara pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik melalui kualitas ASN juga dengan memberikan kompensasi.Setiap lembaga memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Namun dari beberapa pendapat secara umum kompensasi memiliki spesifikasi yang hampir sama. Kompensasi memiliki hubungan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Sebab, pegawai/karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan pegawai/karyawan yang bekerja pada perusahaan/organisasi yang tidak memberikan kompensasi yang layak. Jika motivasi meningkat, pada akhirnya timbul kepuasan kerja yang berimplikasi dalam peningkatan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan serta kompensasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

Tinjauan pustaka

Kinerja

Definisi kinerja karyawan dalam penelitian Marlinah (2020) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan dalam penelitian Syarifuddin et al (2021) kinerja adalah sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangan kinerja individu dan tim.

Dimensi-Dimensi Kinerja

Penelitian Herison & Fachmi (2021) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) dasar ukuran kinerja yaitu: (1) apa yang diukur semata-mata ditentukan oleh apa yang dipertimbangkan penting oleh pelanggan; (2) kebutuhan pelanggan diterjemahkan menjadi prioritas stategis mengidentifikasi apa yang harus diukur; dan (3) memberikan perbaikan kepada tim dengan mengukur hasil dari prioritas strategis, memberikan kontribusi untuk perbaikan lebih lanjut dengan mengusahakan motivasi tim, dan informasi tentang apa yang berjalan dan tidak berjalan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Penelitian Suseno et al., (2022) pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan SDM. Pendidikan dan pelatihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dimensi dari pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut: (1) instruktur diklat adalah salah satu yang telah dipercayakan untuk menjadi pendamping untuk memberikan materi diklat dan bertanggung jawab untuk membimbing peserta dalam kegiatan ini; (2) metode diklat adalah metode dan pendekatan yang digunakan dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; (3) waktu diklat adalah akumulasi waktu yang mengikuti pendidikan dan pelatihan karyawan dalam proses implementasi; dan (4) manfaat diklat adalah hasil pendidikan dan pelatihan yang diperoleh baik secara konseptual dan praktis oleh karyawan.

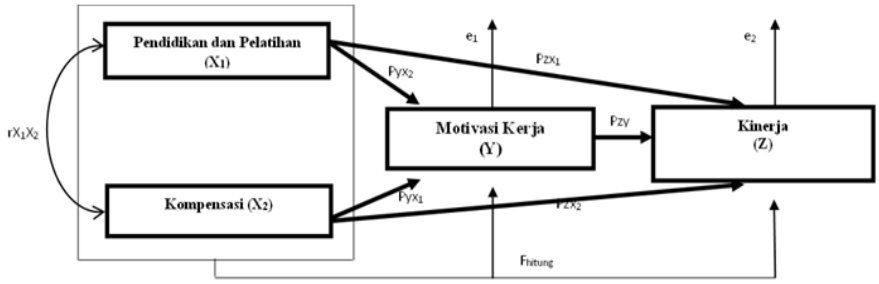
Definisi Motivasi.

Herison & Fachmi (2021) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan dan insentif. Selanjutnya, Herison & Fachmi (2021) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

METODE

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada responden untuk data primer. Sedangkan wawancara dan dokumentasi sebagai metode pelengkap untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dengan populasi berjumlah 200

orang, maka dengan tingkat kesalahan 5% diketahui jumlah sampelnya sebesar 76 orang. Analisis data dalam penelitian ini mengunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan struktur jalur seperti Gambar 1 (Ghozali, 2013).



Sumber: data olahan

Gambar 1
Diagram Jalur Model Penelitian

Diagram jalur Gambar 1 terdiri dari lima sub struktural dengan 4 (empat) persamaan, dimana X_1 dan X_2 adalah variable eksogen (*exogenous*) yaitu variabel yang tidak ada penyebab eksplisit nya, variabel ini berfungsi sebagai variabel bebas/penyebab terhadap variabel urutan sesudah nya yaitu Y serta Z sebagai variabel endogen (*endogenous*) dimana Y merupakan variabel perantara dan Z adalah variabel tergantung (Jonathan, 2017). Instrumen penelitian ini diukur dengan uji reliabilitas dan validitas, uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Untuk menguji realiabitas dan validitas menggunakan dimana korelasi r hitung > r tabel.

HASIL

Tabel 1
Distribusi Responden

No	Karakterstik	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Usia		
	< 30	5	4
	31- 40	35	42
	41– 50	21	34
	> 50	15	20
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	52	67
	Wanita	24	33
3	Tingkat Pendidikan		
	SMA	7	6
	D2	4	3
	D3	1	1
	S1	54	83
	S2	9	7
	S3	1	1
	Jumlah	76	100

Sumber: data olahan

Tabel 1 terlihat bahwa responden terbanyak berada pada kelompok umur < 30 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau sekitar 4%, diikuti posis kedua oleh kelompok 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sekitas 42%, posisi ketiga berada pada umur 41 – 50 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 34% dan posisi ke empat berada pada umur diatas 50 tahun berjumlah 15 orang atau sebesar 20%. Kemudian dari jumlah jenis kelamin responden penelitian didominasi laki-laki dengan jumlah 52 orang atau sekitar 67% sedangkan Wanita hanya 24 orang atau sekitar 33%. Terakhir, dari sisi pendidikan responden S1 yaitu sebanyak 54 orang atau sebesar 83%, dan yang berpendidikan S3 ada 1 orang.

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Instrumen Penelitian

No	Variabel	r-tabel	Guttman Split-Half Coefficient
1	Pendidikan pelatihan (X1)	0,145	0,724
2	Kompensasi (X2)	0,145	0,793
3	Motivasi (Y)	0,145	0,775
4	Kinerja Aparatur Sipil Negara (Z)	0,145	0,647

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dan validitas terhadap variabel ternyata r hitung > r tabel, hal ini menunjukan bahwa keempat variabel dalam penelitian ini reliabel dan telah valid.

Tabel 3
Koefisien Variabel Pendidikan pelatihan (X1), Kompensasi (X2) Terhadap Motivasi (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.220	.018		7.269	.000
	Pendidikan & Pelatihan	.161	.024	.197	6.789	.000
	Kompensasi	.837	.030	.809	27.831	.000

Sumber: data olahan

Tabel 4
Korelasi Motifasi dan Kreatifitas Terhadap Kepuasan Kerja

		Motivasi	Pendidikan Pelatihan	Kompensasi
Pearson Correlation	Motivasi	1.000	.919	.985
	Pendidikan Pelatihan	.919	1.000	.892
	Kompensasi	.985	.892	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi	.	.000	.000
	Pendidikan Pelatihan	.000	.	.000
	Kompensasi	.000	.000	.
N	Motivasi	76	76	76
	Pendidikan Pelatihan	76	76	76
	Kompensasi	76	76	76

Sumber: data olahan

Persamaan jalur model struktur 1 dapat dibuatkan sebagai berikut :
$Y = 0,197 + 0,809 + \varepsilon$
Persamaan jalur tersebut untuk menjawab:

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pendidikan pelatihan (X1) terhadap Motivasi (Y).
   - Pengaruh langsung
     $X1 \rightarrow Y = Pyx_1 . Pyx_1 = 0,197 . 0,197 = 3,88\%$
   - Pengaruh tidak langsung
     $X1 \Omega X1 \rightarrow Y = Pyx_1 . rx_1x_2 . Pyx_2 = 0,197 . 0,892 . 0,809 = 14,21\%$
   - Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 3,88 + 14,21 = 18,09%
2. Pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi (X2) terhadap Motivasi (Y)
   - Pengaruh langsung
     $X2 \rightarrow Y = Pyx_2 . Pyx_2 = 0,809 . 0,809 = 65,44\%$
   - Pengaruh tidak langsung
     $X2 \Omega X1 \rightarrow Y = Pyx_2 . rx_1x_2 . Pyx_1 = 0,809 . 0,892 . 0,197 = 14,21\%$
   - Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 65,44 + 14,21 = 79,66%
3. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pendidikan pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap Motivasi (Y).
   a. Pengaruh langsung
      $= Pyx_1 . Pyx_1 + Pyx_2 . Pyx_2 = 0,197 . 0,197 + 0,809 . 0,809 = 3,88 + 65,54 = 69,32\%$
   b. Pengaruh tidak langsung
      $= Pyx_1 . rx_1x_2 . Pyx_2 + Pyx_2 . rx_1x_2 . Pyx_1 = 0,809 . 0,892 . 0,197 + 0,809 . 0,892 . 0,197 = 14,21 + 14,21 = 28,42\%$

c. Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
= 69,32% + 28,42% = 97,76 %

Rincian tersebut didapatkan hasil bahwa:

(1) Pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 3,88 % pengaruh tidak langsung sebesar 14,21 % dan pengaruh total sebesar 18,09 %. Hal ini berarti X1 secara langsung berpengaruh terhadap Y.

(2) Pengaruh langsung X2 terhadap Y sebesar 65,44 % , pengaruh tidak langsung sebesar 14,21 % dan pengaruh total sebesar 79,66 % Hal ini berarti X2 secara langsung berpengaruh terhadap Y.

(3) Pengaruh langsung X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y sebesar 69,32 % , pengaruh tidak langsung sebesar 28,42 % dan pengaruh total sebesar 97,76 % Hal ini berarti X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Tabel 5
Koefisien Variabel Pendidikan pelatihan (X1), Kompemsasi (X2) Terhadap Kinerja ASN (Z)

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.167	2.109		5.295	.000
	Pendidikan Pelatihan	.048	1.061	.175	.790	.031
	Kompensasi	.658	.078	.809	8.493	.000

Sumber: data olahan

Persamaan jalur model struktur 2 dapat dibuatkan sebagai berikut :

$Z = 0{,}075\ X_1 + 0{,}809\ X_2 + \varepsilon$

1. Pengaruh langsung dan tidak langsung Pendidikan pelatihan (X1) terhadap Kinerja ASN (Z).
   - Pengaruh langsung
     $X1 \rightarrow Z = Pzx_1 . Pzx_1 = 0{,}075. 0{,}075 = 0{,}56$ %
   - Pengaruh tidak langsung
     $X1\Omega X2 \rightarrow Z = Pzx_1 . rx_1x_2 . Pzx_2 = 0{,}075. 0{,}892. 0{,}809 = 5{,}41$ %
   - Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
     = 0,56 + 5,41 = 5,97 %
2. Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi (X2) terhadap Kinerja ASN (Z)
   - Pengaruh langsung
     $X2 \rightarrow Z = Pzx_2 . Pzx_2 = 0{,}809 . 0{,}809 = 65{,}44$ %
   - Pengaruh tidak langsung
     $X2\Omega X1 \rightarrow Z = Pzx_2 . rx_1x_2 . Pzx_1 = 0{,}809. 0{,}892. 0{,}075 = 5{,}41$ %
   - Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
     = 65,44 + 5,41 = 66,92 %
3. Pengaruh langsung dan tidak lansung Pendidikan pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja ASN (Z).
   - Pengaruh langsung
     $= Pzx_1 . Pzx_1 + Pzx_2 . Pzx_2 = 0{,}075. 0{,}075 + 0{,}809 . 0{,}809 = 66{,}01$ %
   - Pengaruh tidak langsung
     $= Pzx_1 . rx_1x_2 . Pzx_2 + Pzx_2 . rx_1x_2 . Pzx_1 = 0{,}075. 0{,}892. 0{,}809 + 0{,}809. 0{,}892. 0{,}075 = 10{,}82$ %
   - Pengaruh total = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung
     = 66,01 % + 10,82 % = 76,83 %

     Rincian tersebut didapatkan hasil bahwa :

(1) Pengaruh lansung X1 terhadap Z sebesar 0,56 %. pengaruh tidak langsung sebesar 5,41 % dan pengaruh total sebesar 5,97 %. .Hal ini berarti X1 secara langsung berpengaruh positif terhadap Z.

(2) Pengaruh langsung X2 terhadap Z sebesar 65,44 %, pengaruh tidak lansung sebesar 5,41 % dan pengaruh total sebesar 66,92 %. Hal ini berarti X2 secara langsung berpengaruh terhadap Z.

(3) Pengaruh langsung X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Z sebesar 66,01 % pengaruh tidak langsung sebesar 10,82 % dan pengaruh total sebesar 76,83 % Hal ini berarti X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Z.

Tabel 6
Koefisien Variabel Motivasi Terhadap Kinerja ASN (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.733	1.691		6.346	.000
	Motivasi	.680	.035	.864	19.205	.000

Sumber: data olahan

Persamaan jalur model struktur 3 dapat dibuatkan sebagai berikut:

$Y = 0{,}864 + \varepsilon$

Pengaruh langsung variabel dinyatakan dengan :

$Y \rightarrow Z = Pzy \,.\, Pzy = 0{,}864 \,.\, 0{,}864 = 74{,}65\%$

Berdasarkan rincian tersebut didapat pengaruh langsung kepuasan kerja (Y) terhadap Kinerja ASN (Z) sebesar 74,65%. Hal ini berarti kepuasan kerja (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN (Z).

Persamaan jalur model struktur 4 dapat dibuatkan sebagai berikut :

a) Pengaruh Pendidikan pelatihan (X1) ke Kinerja ASN (Z) melalui Motivasi (Y):
   - Pengaruh X1 melalui Y
     $X1 \rightarrow Z\Omega Y = Pzx_1 \,.\, Pyx_1 \,.\, Pzy = 0{,}076 \,.\, 0{,}197 \,.\, 0{,}864 = 1\,,29\%$
   - Pengaruh X1 melalui X2 dan Y ke Kinerja ASN Z :
     $X1 \rightarrow Z\Omega X2\Omega Y = Pzx_1 \,.\, rx_1x_2 \,.\, Pyx_2 \,.\, Pzy = 0{,}076 \,.\, 0{,}892 \,.\, 0.197 \,.\, 0{,}864 = 1{,}15\%$
b) Pengaruh total Pendidikan pelatihan (X1) ke Kinerja Aparatur Sipil Negara (Z) melalui Motivasi (Y) dan Kompensasi (X2)
   - Pengaruh total = pengaruh lansung + pengaruh tidak lansung = 1,29 + 1,15 = 2,44 %
c) Pengaruh kreatifitas (X2) ke Kinerja Aparatur Sipil Negara (Z) melalui kepuasan kerja (Y) :
   - Pengaruh X2 mealui Y : $X2 \rightarrow Z\Omega Y = Pzx_2 \,.\, Pyx_2 \,Pzy = 0{,}809 \,.\, 0{,}809 \,.\, 0.864 = 56{,}54\%$
   - Pengaruh X2 melalui X1 dan Y ke Z : $X2 \rightarrow Z\Omega X1\Omega Y = Pzx_2 \,.\, rx_1x_2 \,.\, Pyx_1 \,Pzy = 0{,}809 \,.\, 0{,}892. \,0{,}809. \,0{,}864 = 50{,}44\%$
d) Pengaruh total kompensasi (X2) ke Kinerja Aparatur Sipil Negara (Z) melalui motivasi (Y) dan Pendidikan pelatihan (X1)
   - Pengaruh total = pengaruh lansung + pengaruh tidak lansung = 56,54+ 50,44 = 106,98 %

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Pendidikan pelatihan (X1), Kompensasi (X2), Motivasi (Y), dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Z) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi.berada pada kategori untuk menjawab hipotesa pertama ini dengan rentang skala baik yang ditunjukan dengan hasil sebagai berikut:

1. Pendidikan pelatihan. Pendidikan pelatihan mendapatkan total skor 9239 berada pada rentang skala 8.204,2 - 10.134,5 dengan kategori baik. Dengan demikian Pendidikan pelatihan pegawao pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi dinilai baik dan sesuai dengan hipotesis awal yang mengatakan Pendidikan pelatihan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi tinggi.
2. Kompenasi. Kompendai mendapatkan total skor 5482 berada pada rentang skala 5,181,6 – 6,400,7 dengan kategori tinggi. Dengan demikian kompensasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi dinilai tinggi dan sesuai dengan hipotesis awal yang mengatakan kompensasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi tinggi.
3. Motivasi. Motivasi mendapatkan total skor 6048 berada pada rentang skala 5,613,4 – 6.934,1 dengan kategori tinggi. Dengan demikian Motivasi Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi dinilai cukup dan ini tidak sesuai dengan hipotesis awal yang mengatakan kompensasi pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi tinggi.
4. Kinerja Aparatur Sipil Negara. Kinerja Aparatur Sipil Negara mendapatkan total skor 5473 berada pada rentang skala 4.749,7 – 5.867,3 dengan kategori tinggi. Dengan demikian Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi dinilai sedang dan ini sesuai dengan hipotesis awal yang mengatakan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi baik.

Hipotesa kedua yaitu menunjukan bahwa berpengaruh Pendidikan pelatihan terhadap motivasi. Secara parsial antara variabel Pendidikan pelatihan dan motivasi menunjukan bahwa t-hitung *7,035* dimana nilai t-tabe*l* hanya sebesar 1,671 sehingga t-hitung > t-tabel yang berarti hipotesis H0 ditolak Hi diterima. Artinya Pendidikan pelatihan pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini didukung penelitian Shefani & Jaya (2024), Putri dkk (2024) yang mengemukakan bahwa Pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terdap motivasi.

Hipotesa ketiga yaitu menunjukan bahwa Pendidikan pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi tahun 2024 berada pada kategori baik secara parsial antara variabel motivasi dan variabel kreatifitas terhadap kepuasan kerja menunjukan nilai t-hitung sebesar 0,702 sedangkan nilai t-tabel yang berarti hipotesis ditolak (Ho diterima dan Hi ditolak). Artinya Pendidikan pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi yang terjadi di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Muaro Jambi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ASN. Hasil ini berbanding terbalik dengan peneltian(Yusuf, 2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Pendidikan pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi karyawan.

Tabel 7
Anova antara Pendidikan Pelatihan, Kompensasi, Motivasi

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2150.650	2	1075.325	2824.490	.000[b]
	Residual	47.209	124	.381		
	Total	2197.858	126			

Sumber: data olahan

Secara simultan anatara variabel Pendidikan pelatihan dan variabel kompensasi dengan motivasi menunjukan nilai F-hitung sebesar 2824,490 sedangkan nilai F-tabel sebesar 0,254 (F-hitung>F-tabel) maka Ho ditolak dan Hi diterima artinya secara simultan Pendidikan pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap moitivasi.

Tabel 8
Anova Kinerja Aparatur Sipil Negara, Motivasi dan kreatifitas

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1045.314	2	522.657	206.694	.000[b]
	Residual	313.552	124	2.529		
	Total	1358.866	126			

Sumber: data olahan

Secara simultan antara variabel Pendidikan pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara menunjukan bahwa nilai F-hitung sebesar 206,694 dimana F-tabel menunjukan nilai sebesar 0,254 hal ini berarti F-hitung>F-tabel maka Ho ditolak dan Hi diterima artinya Pendidikan pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan dan kompensasi secara signifikan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Namun variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan kata lain variabel motivasi tidak dapat memperkuat dan memperlemah pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanjung Jabung Barat

DAFTAR PUSTAKA

Andi Marlinah, N. 2020. Ancaman Krisis Ekonomi Global dari Dampak Penyebaran Virus Corona (Covid-19),

17(1), 90–98.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM dan SPSS. I*

Herison, R., & Fachmi, M. 2021. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research*, *1*(1), 1–6.

Jonathan, S. 2017. *Mengenal Prosedur-prosedur Populer dalam SPSS 2*3.

Novena Margaretta, Woro Utari, & Subijanto. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kpp Pratama Lamongan. *Journal of Applied Management and Accounting Science*, *3*(2), 162–170.

Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2024, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti, *Ekonomis: Journal of Economics and Business,* 8(1), 521-526

Shefani, A. N., & Jaya, R. C. 2024. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai ASN Jabatan Fungsional Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, *4*(2), 862–872.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian.*

Suseno, A., Harduanti, W. T., & Rifai, M. 2022. Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Dinas Peternakan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Pasuruan. *Ilmu Administrasi Publik*, *10*(2), 145–162.

Yusuf, T. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, *2*(2), 58–68.