

DETERMINATION OF EDUCATION, TRAINING AND MOTIVATION WORK WITH JOB SATISFACTION AS A VARIABLE OF MEDIATOR ON THE PERFORMANCE OF REGIONAL INSPECTORATE OFFICERS RIAU ISLANDS PROVINCE

Tri Yuli Widyastuti

*Department of Management, Faculty of Economics, Batam University, Indonesia.
Batam, 29415, Riau Island, Indonesia.*

Coresspondent:

Faculty of Economics, University of Batam.

Email: zonamanajemen@univbatam.ac.id.

ABSTRACT

In this study, researchers used data respondents, such as gender, age and long working respondents to provide information on the characteristics of respondents. The questionnaire was spread over 69. The discussion in this chapter is the result of field studies to obtain data on the questionnaire responses that measure five key variables in the study, namely education, training, work motivation, job satisfaction and employee performance. Analysis of data with parametric and non parametrics statistics using SEM-PLS (structural Equation Modelling-Partial Least Square) on the research variables, instrument test, normality test, hypothesis test, as well as discussion of the hypothesis test results and path analysis Path. This research uses path analysis to test relationship patterns that reveal the influence of variables or a set of variables against other variables, both direct influences and indirect influences. Calculation of line coefficient in this study assisted with Smart PLS Ver 3.0. To find out the direct and indirect influences between variables then be seen from the calculation result of the line coefficient and to know the significance. The influence of the variable X3 on X4 has a P-Values value of $0.018 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X3 on X4 is significant. The effect of the X3 variable on Y has a P-Values value of $0,000 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X3 on Y is significant. The influence of the variable X4 on Y has a P-Values value of $0.005 < 0.05$, so it can be stated that the effect of X4 on Y is significant. The influence of the variable X1 to X4 has a P-Values value of $0.034 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X1 to X4 is significant. The influence of the variable X1 on Y has a P-Values value of $0.005 < 0.05$, so it can be stated that the effect between X1 on Y is significant. The influence of the variable X2 on X4 has a P-Values value of $0,000 < 0.05$, so it can be stated that the influence of X2 on X4 is significant. The influence of the variable X2 on Y has a P-Values value of $0.027 < 0.05$, so it can be stated that the influence between X2 on Y is significant.

Keywords: *Education, training, job motivation, job satisfaction, performance.*

1. Latar Belakang

Sesuai amanat dari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Pasal 272 Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, setiap Perangkat Daerah berkewajiban menyusun Rencana Strategis yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan harus diselaraskan dengan pencapaian sasaran, program dan kegiatan pembangunan yang ditetapkan dan Rencana Strategis Kementerian atau Lembaga Pemerintah Non Kementerian untuk tercapainya sasaran pembangunan nasional. Berdasarkan hal tersebut diatas, Rencana Strategis Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau tahun 2016-2021 disusun dengan menitikberatkan pada penguatan internal organisasi dalam rangka peningkatan kualitas dan kapabilitas organisasi sebagaimana program prioritas yang tertuang dalam RPJMN yaitu peningkatan level kapabilitas APIP. Meningkatkan Kualitas Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah secara Terkoordinasi dan Terpadu, ditempuh melalui strategi. Demi terwujudnya visi dan misi Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau, maka perlu meningkatkan pendidikan yang menunjang dalam terwujudnya visi dan misi tersebut. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Pelatihan sebuah proses untuk

meningkatkan kompetensi pegawai dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Maka dari itu pelatihan memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi sedangkan Motivasi kerja pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai atau aparatur negara. Dengan motivasi pegawai yang tinggi maka tujuan suatu organisasi akan mudah tercapai. Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dicerminkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya. Kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Pendidikan mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
2. Apakah Pelatihan mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
3. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kepuasan Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
4. Apakah Kepuasan Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
5. Apakah Pendidikan mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
6. Apakah Pelatihan mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?
7. Apakah Motivasi Kerja mendeterminasi secara langsung terhadap Kinerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data responden, seperti jenis kelamin, usia dan lama bekerja responden agar dapat memberikan informasi mengenai karakteristik responden. Dimana dari angket kuesioner yang di sebar sebanyak 69. Pembahasan pada bab ini merupakan hasil studi lapangan untuk memperoleh data jawaban kuesioner yang mengukur lima variabel pokok dalam penelitian ini, yaitu pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Analisis data dengan statistik parametrik dan non parametrik dengan menggunakan SEM-PLS (*Struktural Equation Modelling-Partial Least Square*) mengenai variabel penelitian, uji instrumen, uji normalitas, uji hipotesis, serta pembahasan terhadap hasil uji hipotesis dan Path Analisis Jalur. Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel

terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Penghitungan koefisien jalur dalam penelitian ini dibantu dengan Smart PLS Ver 3.0. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel maka dilihat dari hasil perhitungan koefisien jalur dan untuk mengetahui signifikansi. Populasi dalam penelitian ini adalah Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah sebanyak 69 orang tanpa melihat strata dan bidang tugas tertentu. Arikunto (dalam Riduwan, 2012:210) mengemukakan bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subjek kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena keterbatasan populasi maka semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang pengambilannya dilakukan melalui Teknik Sensus dengan menggunakan proporsional random sampling.

3. Analisis dan Pembahasan

Analisis konsistensi internal adalah bentuk reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi hasil lintas item pada suatu tes yang sama. Pengujian konsistensi internal menggunakan nilai reliabilitas

komposit dengan kriteria suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas komposit > 0,600 (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 1
Analisis Konsistensi Internal

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X1	0,884	0,899	0,908	0,555
X2	0,849	0,854	0,887	0,531
X3	0,897	0,900	0,922	0,665
X4	0,858	0,874	0,889	0,536
Y_	0,887	0,889	0,910	0,561

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan data analisis konsistensi internal pada tabel di atas diperoleh hasil bahwa variabel X1 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,908 > 0,600$ maka variabel X1 adalah reliabel, kemudian variabel X2 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,887 > 0,600$ maka variabel X2

adalah reliabel, variable X3 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,922 > 0,600$ maka variabel X3 adalah reliabel, variabel X4 memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,889 > 0,600$ maka variabel X4 adalah reliabel, variabel Y memiliki nilai reliabilitas komposit sebesar $0,910 > 0,600$ maka variabel Y adalah reliabel

Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk melihat sejauh mana sebuah pengukuran berkorelasi secara positif dengan pengukuran alternative dari konstruk yang sama. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel konstruk

adalah valid atau tidak, maka dilihat dari nilai outer loadingnya. Jika nilai outer loading lebih besar dari (0,4) maka suatu indikator adalah valid. (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 2
Validitas Konvergen

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1.1	0,527				

X1.2	0,822			
X1.3	0,836			
X1.4	0,755			
X1.5	0,706			
X1.6	0,753			
X1.7	0,721			
X1.8	0,796			
X2.1		0,659		
X2.2		0,809		
X2.3		0,766		
X2.4		0,833		
X2.5		0,744		
X2.6		0,641		
X2.7		0,617		
X3.1			0,654	
X3.2			0,835	
X3.3			0,843	
X3.4			0,872	
X3.5			0,844	
X3.6			0,826	
X4.1				0,797
X4.2				0,766
X4.3				0,755
X4.4				0,804
X4.5				0,620
X4.6				0,657
X4.7				0,707
Y1				0,677
Y2				0,710
Y3				0,792
Y4				0,834
Y5				0,811
Y6				0,791
Y7				0,664
Y8				0,693

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai outer loading untuk

variabel X1, X2, X3,X4, Y dimana nilai seluruh item butir pertanyaan pada 5

variabel yang diuji lebih besar dari 0,4 maka semua indikator pada 5 variabel dinyatakan valid.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai Heterotrait - Monotrait Ratio Of

Corelation (HTMT) < 0,90, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 3
Validitas Diskriminan

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1					
X2	0,733				
X3	0,529	0,766			
X4	0,589	0,806	0,656		
Y	0,549	0,738	0,814	0,673	

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi variabel X1 dengan X2 sebesar 0,733 korelasi variabel X1 dengan X3 sebesar 0,529 korelasi variabel X1 dengan X4 sebesar 0,589 korelasi variabel X1 dengan Y sebesar 0,549. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh hasil korelasi variabel X3 dengan X2 sebesar 0,766 korelasi variabel X4 dengan X2 Pelanggan sebesar 0,806 korelasi variabel Y dengan X2 Pelanggan sebesar 0,738. Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900,

Kolinieritas

Analisis model structural atau (inner model) bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian

dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Juga dapat dilihat tadi table diatas diperoleh hasil juga korelasi variabel X4 dengan X3 sebesar 0,656 korelasi variabel Y dengan X3 sebesar 0,814 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900, dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid. Terakhir dari tabel diatas juga di peroleh hasil bahwa korelasi variabel Y dengan X4 sebesar 0,673 Seluruh variabel memiliki nilai korelasi <0,900 dengan demikian nilai korelasi seluruh variabel dinyatakan valid.

kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruktif apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki

dampak pada estimasi signifikansistatistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt,

2014; Garson, 2016). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai $VIF < 5,00$ (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014).

Tabel 4
Kolinieritas

Variabel	X1	X2	X3	X4	Y
X1				1,807	1,832
X2				2,424	3,121
X3				1,853	1,919
X4					2,292
Y					

Sumber : Pengolahan Data (2020)

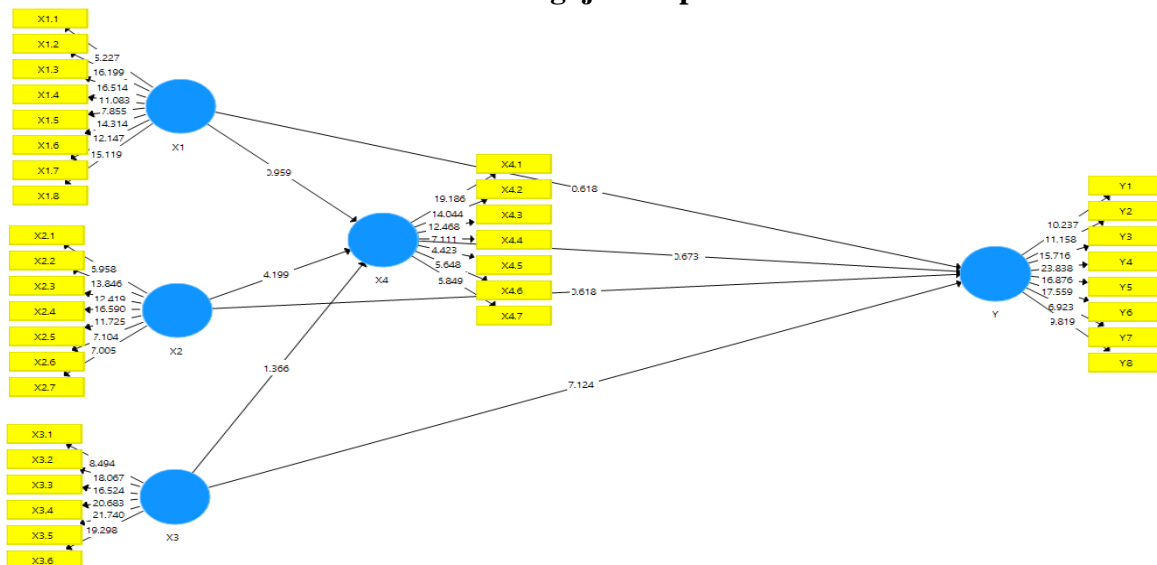
Dari data di atas dapat dideskripsikan sebagai berikut :

- VIF untuk korelasi X1 dengan Y adalah $1,832 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X2 dengan Y adalah $3,121 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

- VIF untuk korelasi X3 dengan Y Pelanggan adalah $1,919 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)
- VIF untuk korelasi X4 dengan Y adalah $2,292 < 5,00$ (tidak terjadi masalah kolinearitas)

Dengan demikian, dari data-data di atas, model struktural dalam kasus ini tidak mengandung masalah kolinearitas.

Gambar 1
Pengujian Hipotesis



Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung (tanpa perantara). Jika nilai koefisien jalur adalah positif mengindikasikan bahwa kenaikan nilai suatu variabel diikuti oleh kenaikan nilai variabel lainnya. Jika nilai koefisien jalur adalah negatif mengindikasikan bahwa

kenaikan suatu variabel diikuti oleh penurunan nilai variabel lainnya. Jika nilai probabilitas (P-Value) < Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah signifikan). Jika nilai probabilitas (P-Value) > Alpha (0,05) maka Ho ditolak (pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya adalah tidak signifikan).

Tabel 5
Hipotesis Pengaruh Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4	0.105	0.127	0.109	0.959	0.034
X1 -> Y	0.061	0.086	0.099	0.618	0.005
X2 -> X4	0.551	0.548	0.131	4.199	0.000
X2 -> Y	0.072	0.072	0.117	0.618	0.005
X3 -> X4	0.169	0.176	0.124	1.366	0.018
X3 -> Y	0.677	0.676	0.095	7.124	0.000
X4 -> Y	0.103	0.080	0.153	0.673	0.005

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,366 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,018 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
 2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 7,124 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
 3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,673 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
 4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,959 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara tidak langsung (melalui perantara). Jika Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,034 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.
 5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,618 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
 6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,199 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
 7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,618 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,027 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.
- nilai koefisien pengaruh tidak langsung > koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening bersifat memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Sebaliknya, Jika nilai

koefisien pengaruh tidak langsung < koefisien pengaruh langsung, maka variabel intervening tidak bersifat

memediasi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Tabel 6
Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	Sampel Asli	Rata-rata Sampel	Standar Deviasi	T Statistik	P Values
X1 -> X4 -> Y	0,011	0,009	0,024	0,446	0,657
X2 -> X4 -> Y	0,057	0,042	0,087	0,656	0,514
X3 -> X4 -> Y	0,017	0,016	0,035	0,495	0,622

Sumber : Pengolahan Data (2020)

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X1 terhadap Y sebesar 0,618 > 0,446 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y.
2. Selanjutnya, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X2 terhadap Y sebesar 0,618 < 0,656 (pengaruh Koefisien Determinasi (R Square) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan prediksi suatu variabel. Dengan kata lain untuk mengevaluasi bagaimana variasi

- langsung X2 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 tidak memediasi pengaruh antara X2 terhadap Y.
3. Kemudian, nilai koefisien pengaruh tidak langsung variabel X3 terhadap Y sebesar 7,124 > 0,495 (pengaruh langsung X1 terhadap Y) dengan demikian dapat dinyatakan bahwa X4 memediasi pengaruh antara X1 terhadap Y. nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 7
Koefisien Determinasi

Variabel	R Square	Adjusted R Square
X4	0,564	0,543
Y	0,692	0,673

Sumber : Pengolahan Data (2020)

Pada tabel di atas diperoleh hasil pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4 (e1)

adalah sebesar 0,564, artinya besaran pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap X4

adalah sebesar 56,40%. Kemudian, pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 0,692, artinya besaran

pengaruh X1, X3 dan X4 terhadap Y adalah sebesar 69,20%.

4. Kesimpulan

1. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 1,366 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X3 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,018 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap X4 adalah signifikan.
2. Pengaruh langsung variabel X3 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 7,124 (positif), maka peningkatan nilai variabel X3 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X3 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X3 terhadap Y adalah signifikan.
3. Pengaruh langsung variabel X4 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,673 (positif), maka peningkatan nilai variabel X4 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X4 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X4 terhadap Y adalah signifikan.
4. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 0,959 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel X4.

Pengaruh variabel X1 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,034 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap X4 adalah signifikan.

5. Pengaruh langsung variabel X1 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,618 (positif), maka peningkatan nilai variabel X1 akan diikuti peningkatan variabel Y. Pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,005 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X1 terhadap Y adalah signifikan.
6. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel X4 mempunyai koefisien jalur sebesar 4,199 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap X4 memiliki nilai P-Values sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap X4 adalah signifikan.
7. Pengaruh langsung variabel X2 terhadap variabel Y mempunyai koefisien jalur sebesar 0,618 (positif), maka peningkatan nilai variabel X2 akan diikuti peningkatan variabel X4. Pengaruh variabel X2 terhadap Y memiliki nilai P-Values sebesar 0,027 < 0,05, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengaruh antara X2 terhadap Y adalah signifikan.

5. Saran

1. Pendidikan mempunyai pengaruh yang besar terhadap meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Dimana jika nilai pendidikan meningkat maka kinerja pegawai di tempat kerja akan meningkat pula.
2. Sebaiknya metode yang digunakan, pelatihan yang diberikan, fasilitas yang ada, perlengkapan pendukung pelaksanaan, kemampuan instruktur memotivasi dan menyampaikan materi lebih diperhatikan lagi, hal ini untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi serta pihak instansi senantiasa mendukung agar usaha pegawai untuk dapat berkinerja terarah dan lebih baik lagi.
3. Motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. Hal tersebut termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja yang dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik.
4. Kepuasan kerja pegawai perlu di perhatikan terutama memperhatikan kondisi kerja agar selalu tetap kondusif agar pegawai selalu merasa nyaman dalam bekerja.
5. Diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

6. Daftar Pustaka

- Amstrong, Michael, dan Murlis, Helen. 2011. Manajemen Imbalan: Strategi dan Praktik Remunerasi. Terjemahan Sofyan Cikmat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (EdisiRevisi). Jakarta: BumiAksara
- Asnawi, S. 2011. Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: Pusgrafin.
- Azwar, Saifuddin. 2011. Penyusunan Skala Psikolog. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bernardin, John. 2011. Human Resource Managemen. New York: McGraw-Hill
- Chuck, Williams. 2011. Manajemen. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, Syahril. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia, Medan: Profesional Press.
- Flamholtz, E. 2010. Corporate culture and the bottom line, European Management Journal. 19(3).
- Furtwengler, Dale. 2010. Penilaian Kinerja. Yogyakarta: Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gordon, Judith R. 2011. Organizational Behavior: A Diagnostic Approach, New Jersey: Prentice Hall.
- Hasibuan. M. 2011. Manajemen Sumber

- Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Jakarta.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. 2010. Foundations of Behavioral Research, Furth Worth: Harcourt College Publisher.
- Kolb, D.A., J.M. Osland and I.M. Rubin. 2010. Organizational Behavior. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Kotter, John P, & Heskett, James L. 2011. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja. Jakarta: Prehallindo. Judul Asli : Corporate Culture and Performance. Wiley & Sons, Inc.
- Luthans, Fred. 2010. Organizational Behavior. Boston: McGraw Hill.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Refika Aditama.
- Rumengan Jemmy. 2010. Research Methodology with SPSS. BATAM: UNIBA Press.
- Rumengan Jemmy / Satriawan, Bambang / Juliandi, Azuar / Irfan, (2011), Path Analysis with SPSS, Diklat lectures and training. BATAM: UNIBA
- Rumengan Jemmy, Suhardis Adnan, Rumengan Tommy 2020. Health Research Methodology. Sefa Bumi Persada ISBN-978-623-7648-49-9.
- Rumengan Jemmy, Juliandi Azuar, Khaddafi Muammar, Rumengan Eleonora Angelina 2019. Research Methods. Sefa Bumi Persada ISBN-978-602-0768-85-4.
- Rumengan Jemmy, Khaddafi Muammar, Syarif Arman, Yanti Sri 2020. Research Methodology. Sefa Bumi Persada. ISBN-978-623-7648-57-4.
- Sarwoto. 2010. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Schein, E. H. 2011. Organizational Culture and Leadership. San Fransico, CA: Joersey Bass.
- Schemoerhorn, et.al. 2011. Managing Organizational Behaviour. New York: John Willey & Sons, Inc.