# PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) PROVINSI RIAU

**Syamsul Aidi, Fitrien Ayuda, Abunawas**
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 220304229@student.umri.ac.id

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada KPU Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada KPU Provinsi Riau.*

***Kata Kunci: Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.***

## PENDAHULUAN

Komisi Pemilihan Umum (KPU) merupakan lembaga negara yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri yang bertugas menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum. Dalam menjalankan tugas tersebut, KPU membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, kompeten, dan mampu melaksanakan tugas secara efektif. KPU Provinsi Riau sebagai penyelenggara pemilu di tingkat provinsi memiliki tanggung jawab dalam mendukung pelaksanaan Pemilu dan Pemilihan Kepala Daerah di wilayah Provinsi Riau. Oleh karena itu, kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Berdasarkan data internal KPU Provinsi Riau, kinerja pegawai selama periode 2019–2025 mengalami fluktuasi. Capaian kinerja meningkat dari 91,35% pada tahun 2019 menjadi 96,72% pada tahun 2021, kemudian menurun menjadi 91,23% pada tahun 2023, 87,05% pada tahun 2024, dan sedikit meningkat menjadi 88,08% pada tahun 2025. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya stabil dan dalam dua tahun terakhir masih berada pada kategori Cukup Baik sehingga perlu mendapatkan perhatian dari organisasi.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang

pekerjaan dapat membantu pegawai memahami tugas, meningkatkan kemampuan, serta menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Simarmata *et al.,* (2023) menyatakan bahwa kesesuaian latar belakang pendidikan dapat mendukung peningkatan kompetensi pegawai. Namun, penelitian Yani *et al.,* (2025) dan Ernawati *et al.,* (2023) menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Agustina *et al.,* (2023) dan Simarmata *et al.,* (2023) menemukan hasil yang berbeda.

Selain latar belakang pendidikan, motivasi kerja juga diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat pegawai bersemangat, bertanggung jawab, dan berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Rosita *et al.,* (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian Agusta (2025) dan Adha *et al.,* (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Yolanda dan Kurniasari (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, memiliki fasilitas yang memadai, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat membantu pegawai melaksanakan pekerjaan secara efektif. Nuraeni *et al.,* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan kinerja pegawai. Penelitian Dini dan Sari (2023) serta Mahatani *et al.,* (2025) menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja, sedangkan Putri (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap beberapa pegawai KPU Provinsi Riau, ditemukan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, motivasi kerja belum sepenuhnya optimal, terutama berkaitan dengan penghargaan dan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai. Dari aspek lingkungan kerja, masih terdapat keterbatasan fasilitas pendukung pekerjaan yang dapat mempengaruhi kenyamanan dalam melaksanakan tugas. Permasalahan yang paling menonjol ditemukan pada aspek motivasi kerja, khususnya penghargaan dan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai.

Berdasarkan fenomena penurunan kinerja, hasil pra-survei, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Riau. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau."

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang

diberikan selama periode tertentu. Menurut Mangkunegara (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Kasmir (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan perilaku kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Rumawas (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan pencapaian hasil kerja secara efektif dan efisien dalam mendukung keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

**Latar Belakang Pendidikan**

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Latar belakang pendidikan menunjukkan jenjang pendidikan serta kesesuaian bidang pendidikan yang dimiliki seseorang dengan pekerjaan yang dijalankan. Menurut Juliana (2022), pendidikan merupakan proses yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan potensi individu melalui pengajaran dan pelatihan agar mampu menjalankan tugas secara mandiri. Sementara itu, Simarmata *et al.,* (2023) menjelaskan bahwa latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, perilaku, serta kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin sesuai latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang dijalankan, maka semakin besar pula peluang seseorang untuk memahami tugas, mengembangkan kemampuan, dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

**Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja agar individu mampu melaksanakan tugas dengan semangat, tanggung jawab, dan ketekunan. Menurut Mangkunegara (2021), motivasi kerja merupakan kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang membangkitkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Sementara itu, Kasmir (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja berperan sebagai energi yang mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi secara maksimal, mencapai target, dan menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Novel *et al.,* (2023) juga menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan konsistensi dalam mencapai tujuan individu maupun organisasi.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang berada di sekitar karyawan serta dapat menunjang pelaksanaan tugas. Menurut Pristiwanti *et al.,* (2022), lingkungan kerja merupakan kondisi sosial, fisik, dan psikologis di dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, Mahatani et al. (2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar karyawan yang dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan, seperti peralatan kerja dan keadaan lingkungan sekitar. Nuraeni *et al.,* (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik, di mana lingkungan fisik meliputi kondisi seperti pencahayaan, suhu, kelembaban, kebersihan, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan nonfisik berkaitan dengan hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antarpegawai. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala kondisi di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini dilakukan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau di Pekanbaru pada bulan Juni sampai dengan Agustus 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai KPU Provinsi Riau yang berjumlah 75 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dengan skala Likert. Analisis data yang digunakan meliputi uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, serta analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji t dan koefisien determinasi (Adjusted $R^2$) untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KPU Provinsi Riau.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Stasistik Deskriptif

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif**
**Descriptive Statistics**

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---|---|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | 75 | 10 | 50 | 31.47 | 10.487 |
| Latar Belakang Pendidikan (X1) | 75 | 12 | 50 | 30.83 | 10.894 |
| Motivasi Kerja (X2) | 75 | 10 | 50 | 30.93 | 10.513 |
| Lingkungan Kerja (X3) | 75 | 20 | 50 | 39.43 | 8.585 |
| *Valid N (listwise)* | 75 | | | | |

*Sumber:Data diolah, SPSS*

Berdasarkan Tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

1. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 10, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 31,47 dan nilai standar deviasi sebesar 10,487. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata sehingga dapat diartikan bahwa data variabel kinerja karyawan memiliki penyebaran yang relatif merata dan tidak terlalu bervariasi antar responden.
2. Variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 12, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 30,83 dan nilai standar deviasi sebesar 10,894. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi masih lebih kecil dibandingkan nilai rata-rata, sehingga penyebaran data pada variabel latar belakang pendidikan cenderung merata meskipun tingkat variasinya sedikit lebih tinggi dibanding variabel kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 10, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 30,93 dan nilai standar deviasi sebesar 10,513. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga data pada variabel motivasi kerja juga dapat dikatakan cukup merata dengan variasi jawaban responden yang tidak terlalu besar.
4. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 20, nilai maksimum sebesar 50, nilai mean sebesar 39,43 dan nilai standar deviasi sebesar 8,585. Hal ini menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata, sehingga penyebaran data variabel lingkungan kerja tergolong merata dan konsisten antar responden.

## Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Item Pernyataan | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Latar Belakang Pendidikan (X1) | X1.1 | 0.823 | 0,227 | Valid |
| | X1.2 | 0.852 | 0,227 | Valid |
| | X1.3 | 0.802 | 0,227 | Valid |
| | X1.4 | 0.819 | 0,227 | Valid |
| | X1.5 | 0.836 | 0,227 | Valid |
| | X1.6 | 0.857 | 0,227 | Valid |
| | X1.7 | 0.883 | 0,227 | Valid |
| | X1.8 | 0.802 | 0,227 | Valid |
| | X1.9 | 0.838 | 0,227 | Valid |
| | X1.10 | 0.784 | 0,227 | Valid |
| | X2.1 | 0.727 | 0,227 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Motivasi Kerja (X2) | X2.2 | 0.860 | 0,227 | Valid |
| | X2.3 | 0.878 | 0,227 | Valid |
| | X2.4 | 0.835 | 0,227 | Valid |
| | X2.5 | 0.863 | 0,227 | Valid |
| | X2.6 | 0.836 | 0,227 | Valid |
| | X2.7 | 0.828 | 0,227 | Valid |
| | X2.8 | 0.852 | 0,227 | Valid |
| | X2.9 | 0.859 | 0,227 | Valid |
| | X2.10 | 0.839 | 0,227 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X3) | X3.1 | 0.816 | 0,227 | Valid |
| | X3.2 | 0.846 | 0,227 | Valid |
| | X3.3 | 0.821 | 0,227 | Valid |
| | X3.4 | 0.779 | 0,227 | Valid |
| | X3.5 | 0.805 | 0,227 | Valid |
| | X3.6 | 0.882 | 0,227 | Valid |
| | X3.7 | 0.879 | 0,227 | Valid |
| | X3.8 | 0.840 | 0,227 | Valid |
| | X3.9 | 0.813 | 0,227 | Valid |
| | X3.10 | 0.864 | 0,227 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.807 | 0,227 | Valid |
| | Y2 | 0.749 | 0,227 | Valid |
| | Y3 | 0.810 | 0,227 | Valid |
| | Y4 | 0.861 | 0,227 | Valid |
| | Y5 | 0.874 | 0,227 | Valid |
| | Y6 | 0.811 | 0,227 | Valid |
| | Y7 | 0.889 | 0,227 | Valid |
| | Y8 | 0.883 | 0,227 | Valid |
| | Y9 | 0.824 | 0,227 | Valid |
| | Y10 | 0.761 | 0,227 | Valid |

*Sumber: Data diolah, SPSS*

Berdasarkan tabel hasil pengujian validitas diketahui bahwa seluruh pernyataan pada setiap variabel menghasilkan nilai koefisien korelasi r hitung > r tabel (0,227). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari variabel latar belakang pendidikan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dengan total 40 pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel | *Cronbach's Alpha* | Batasan | Keputusan |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.948 | 0,60 | Reliabel |
| Latar Belakang Pendidikan (X1) | 0.950 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.953 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X3) | 0.951 | 0,60 | Reliabel |

*Sumber: Data Diolah Spss*

Berdasarkan tabel hasil pengujian reliabilitas diketahui bahwa seluruh variabel penelitian menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > batasan (0,60). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang terdiri dari variabel latar belakang pendidikan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

## Uji Normalitas Data

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | |
|---|---|---|
| N | | 75 |
| Normal Parameters [a, b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 4.31132251 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .086 |
| | Positive | .086 |
| | Negative | -.064 |
| Test Statistic | | .086 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c,d] |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
*Sumber: Data diolah, SPSS*

Berdasarkan tabel hasil pengujian normalitas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Latar Belakang Pendidikan (X1) | .433 | 2.307 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .458 | 2.185 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | .442 | 2.260 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
*Sumber: Data Diolah, SPSS*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance pada variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,433 dengan VIF 2,307, variabel motivasi kerja sebesar 0,458 dengan VIF 2,185, serta variabel lingkungan kerja sebesar 0,442 dengan VIF 2,260. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model

regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | **Sig.** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 5.104 | .931 | | 5.481 | .000 |
| | Latar Belakang Pendidikan (X1) | -.085 | .039 | -.370 | -2.171 | .083 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .067 | .037 | .301 | 1.813 | .074 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | -.030 | .039 | -.131 | -.775 | .441 |

a. Dependent Variable: ABRESID
*Sumber: Data diolah, SPSS*

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,083, variabel motivasi kerja sebesar 0,074, serta variabel lingkungan kerja sebesar 0,441. Seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.223 | 1.762 | | 8.640 | .000 |
| | Latar Belakang Pendidikan (X1) | .157 | .074 | .192 | 2.116 | .038 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .304 | .069 | .385 | 4.374 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | .320 | .073 | .392 | 4.378 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
*Sumber: Data diolah, SPSS*

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

a. Variabel latar belakang pendidikan memiliki koefisien regresi sebesar 0,157. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,157 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
b. Variabel motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,304. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,304 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

c. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,320. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,320 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

## Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi ($R^2$)**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .865[a] | .748 | .737 | 4.401 |

a. Predictors: (Constant), latar belakang pendidikan, motivasi kerja, lingkungan kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan
*Sumber: Data diolah, SPSS*

Berdasarkan Tabel hasil uji koefisien determinasi ($R^2$) pada Model Summary, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,748 dan Adjusted R Square sebesar 0,737. Hal ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan memiliki kemampuan penjelasan yang cukup baik dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 9 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 15.223 | 1.762 | | 8.640 | .000 |
| | Latar Belakang Pendidikan (X1) | .157 | .074 | .192 | 2.116 | .038 |
| | Motivasi Kerja (X2) | .304 | .069 | .385 | 4.374 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X3) | .320 | .073 | .392 | 4.378 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah:

a. Variabel latar belakang pendidikan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,116 dengan nilai signifikansi 0,038. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,038 < 0,05), maka H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 4,374 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,378 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka H3 diterima dan H0 ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dijalankan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik dan nyaman lingkungan kerja yang tersedia maka semakin optimal pula kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 73,7%, sedangkan sisanya sebesar 26,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan pada KPU Provinsi Riau dapat dilakukan melalui kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pelaksanaan tugas karyawan.

## SARAN

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut: KPU Provinsi Riau diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan, meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan dan apresiasi yang sesuai terhadap hasil kerja karyawan, serta meningkatkan kualitas lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Dengan adanya kesesuaian latar belakang pendidikan, motivasi kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kondusif, diharapkan kinerja karyawan KPU Provinsi Riau dapat terus meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja, atau kepuasan kerja sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

Adha, R., Qomariah, N., & Hafidzi, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks, 4, 47–62.

Agusta, G. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Patriot Intan Abadi. Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan, 4(3), 447–465. https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.5070

Agustina, S., Yusnita, R., & Oktaviani, N. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Journal of Management and Creative Business (JMCBUS), 1.

Dini, E., & Sari, M. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatiha Terhadap Kinerja Account Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatera Barat. Journal of Economic and Economic Education, 2(1), 59–66. https://doi.org/10.22202/economica.2013.v2.i1.21

Juliana, M. (2022). Pengaruh Latar Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi IPWI Jakarta.

Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).

Mahatani, C., Noch, M. Y., Mansur, M., & Pongtiku, A. (2025a). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Advances in Management & Financial Reporting, 3(3), 820–830. https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.608

Mahatani, C., Noch, M. Y., Mansur, M., & Pongtiku, A. (2025b). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Advances in Management & Financial Reporting, 3(3), 820–830. https://doi.org/10.60079/amfr.v3i3.608

Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Novel, N., Paringsih, Samsuddin, H., Siswadhi, F., Arianti, F., Budiman, D., Kusumawati, B., Tirwan, Tahir, R., Nurmala, R., Afiyah, S., & Ahmad, M. (2023). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Efitra, Ed.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.buku.sonpedia.com

Nuraeni, Supardi, & Suhendra, A. (2024). Manajemen SDM Sebuah Konsep Komprehensif, Evaluasi dan Implementasi. Alifa Media. www.alifba.id

Nuraeni, Supardi, & Suhendra, A. (2024). Manajemen SDM Sebuah Konsep Komprehensif, Evaluasi dan Implementasi. Alifa Media. www.alifba.id

Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. (2022). Definisi Pendidikan (Vol. 4). http://repo.iain-

Rosita, S., Dian, A., Hendriyaldi, Tialonawarmi, F., & Wahyu, S. (2024). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (S. Rosita, Ed.; 1st ed.). https://widapublishing.com

Simarmata, H., Simarmata, P., & Saragih, D. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. MAMEN: Jurnal Manajemen, 2(1), 85–92. https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415

Yani, F., Hinggo, H., & Rahmayanti, S. (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abadi Distrik Tapung. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 5(2), 939–952.

Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Sammajiva: Jurnal

Penelitian Bisnis Dan Manajemen, 1(2), 212–226. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i2.239