

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN PALEMBANG

Suandi¹, Hendriansyah², Afriyanti², Desi Martina²

¹⁾ Dosen Program Pascasarjana Universitas Sjakyakirti

²⁾ Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Sjakhyakirti Palembang

Email Correspondence : suandi@unisti.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out how much influence the level of education and work motivation has on the performance of Class II Palembang Harbormaster and Port Authority Employees. In this research, the research method used is the explanatory survey research method, which seeks to highlight the relationship between research variables and test the hypotheses that have been prepared previously. The researcher used an explanatory survey method because in this research he tried to find the relationship between the research variables, namely: employee work ability (X1), employee work motivation (X2), and employee performance (Y). Based on the research results, several conclusions were obtained, as follows: 1) The magnitude of the influence of education level on employee performance at the Harbormaster's Office and Palembang Port Authority is influenced by the dimensions of skills, knowledge and work experience, 2) The magnitude of the influence of motivation on employee performance at the Harbormaster's Office and The Palembang Port Authority is influenced by the dimensions of expectancy, instrumentality (performance-reward link) and valence (attractiveness of rewards).

Keywords : *Performance, Motivation, Influence, Education*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode survey explanatory research, yaitu berupaya menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Peneliti menggunakan metode survey explanatory karena dalam penelitian yang dilakukan ini mencoba mencari hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu: kemampuan kerja pegawai (X₁), motivasi kerja pegawai (X₂), dan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut: 1) Besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dipengaruhi oleh dimensi keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja, 2) Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dipengaruhi oleh dimensi pengharapan, instrumentalitas (kaitan kinerja-imbalan) dan valensi (daya tarik imbalan).

Kata Kunci : *Kinerja, Motivasi, Pengaruh, Pendidikan*

A. PENDAHULUAN

Dalam kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh

adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan

menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar sekali bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi memiliki berbagai karakteristik, termasuk kemampuan kerja, motivasi dan kinerja yang dimilikinya. Ketiga komponen tersebut sangat berkaitan dan berada dalam diri pegawai yang melaksanakan tugas sehari-hari.

Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang dipimpin oleh seorang Kepala Syahbandar dan Otoritas Pelabuhan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2012 tentang organisasi dan tata kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan, mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan dan penegakan hukum di bidang keselamatan dan keamanan pelayaran, koordinasi kegiatan pemerintahan di pelabuhan serta pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan kepelabuhanan pada pelabuhan yang diusahakan secara komersial. Kualitas

sumber daya manusia pada Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang dilihat dari tingkat pendidikan adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Data Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang Tahun 2020 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1	S2 (Strata Dua)	6	11,32
2	S1 (Strata Satu)	32	60,38
3	D3 (Diploma 3)	1	1,89
4	SMA/SLTA/MAN/Sederajat	13	24,53
5	SMP	1	1,89
Jumlah		53	100

Sumber :Bagian Kepegawaian Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang Tahun 2021.

Namun adanya tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang tersebut belum diimbangi dengan kemampuan yang ada. Dimana kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya (Gibson,1989;215). Winardi (2002) menjelaskan kemampuan

berhubungan dengan kompetensi seseorang dan salah satu dimensi dari kemampuan itu adalah keterampilan (*skill*) yaitu kemampuan dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Masalah lain yang berkaitan dengan kemampuan pegawai di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang, yaitu masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Tupoksi organisasi. Sedangkan berkaitan dengan dimensi kemampuan lainnya yaitu pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi atau pengetahuan mengenai suatu hal yang dimiliki seseorang diantaranya disebabkan karena kurangnya pelatihan bagi para pegawai yang bertugas sebagai pembina atau penyuluh di lapangan, serta masih banyak pegawai yang menjalankan tugas tidak sesuai dengan bakat maupun latar belakang pendidikannya. Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka peneliti bermaksud untuk memfokuskan mengkaji Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah khususnya di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan penelitian (*research questions*) adalah berapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang

B. KAJIAN PUSTAKA

Konsep Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah kemampuan kerja pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan (Gibson, 1989 : 215). Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Blanchard bahwa kematangan pekerjaan (kemampuan) dikaitkan dengan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan” (Kenneth H. Blanchard, 1986 : 187). Selanjutnya Winardi (2002) menjelaskan bahwa kemampuan dilain pihak, berhubungan dengan kompetensi juga

seseorang. Perbedaan atau distingsi antara kedua hal, yakni kemampuan dan motivasi sangat relevan bagi banyak situasi (Winardi, 2002 : 63). Menurut Soekidjo Notoatmojo (1992:36), mengemukakan bahwa pendidikan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Lanjut menurut T. Hani Handoko (2001:104) bahwa pendidikan dimaksud untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin". Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2002:25) bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan dari organisasi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya sesuai dengan keinginan dari organisasi yang bersangkutan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dan membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan menerapkannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Konsep Motivasi

Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, dengan adanya motivasi maka pegawai memiliki kekuatan pendorong untuk bekerja. Adapun dimensi motivasi yang diambil oleh peneliti adalah teori harapan oleh Victor Vroom dimana memiliki tiga dimensi yaitu : Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja, Instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan dan Valensi atau daya tarik imbalan (dalam Robbins, et al. 2005:108).

Sedangkan menurut Robbin (2002,166) motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yan dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu, sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi, ketika unsur dalam definisi ini adalah upaya, tujuan dan kebutuhan.

Winardi(2002) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan sebuah determinan penting dalam kinerja individual, untuk menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana tempat dia bekerja, seseorang yang tidak termotivasi hanya akan memberikan

upaya minimum dalam hal bekerja. Dengan kondisi seperti ini, maka motivasi kerja perlu ditempatkan sebagai kriteria penting bagi perkembangan individu dan organisasi pada unit-unit kerja di Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang.

Maka dalam penelitian ini dimensi untuk variabel motivasi mengacu pada *Victor Vroom dalam Robbins, et al. 2005* yaitu Pengharapan (kaitan usaha-kinerja), Instrumentalitas (kaitan kinerja-imbalan) dan Valensi (daya tarik imbalan)

Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan output atau yang dihasilkan dari kegiatan manajemen yang dilakukan oleh suatu organisasi. Robbins, et al. (2005 : 226), mengartikan kinerja adalah akumulasi akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil yang menentukan bagaimana pencitraan suatu organisasi. Tentunya kinerja organisasi tidak dapat dengan sendirinya dihasilkan, kinerja organisasi dibangun oleh kinerja individu anggota organisasi tersebut. Jika kinerja organisasi adalah hasil akhir secara simultan yang dicapai oleh suatu organisasi maka kinerja individu adalah hasil akhir yang dicapai oleh tiap-tiap individu anggota organisasi tersebut secara parsial. Adapun Kinerja pegawai yang dimaksudkan dalam penelitian

ini adalah hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai setiap pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang dalam penelitian ini juga lebih ditekankan pada kinerja inidividu yang secara simultan akan menggambarkan kinerja unit kerja tekankan disini bahwa yang menjadi objek adalah pegawai yang berada di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang.

Pada era globalisasi sekarang ini dan masa-masa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi dari bermacam-macam ukuran melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari tradisional menjadi modern. Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam

menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Mangkunegara mengemukakan sebagai berikut, kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi, kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". (Mangkunegara, 2000:67).

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya, maka perlu dilakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai telah melaksanakan pekerjaannya dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan dengan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka. Isi dari suatu pekerjaan merupakan dasar tetap untuk perumusan sasaran yang akan dicapai dari suatu tugas utama yang dapat dirumuskan sebagai target kuantitas, standar kinerja suatu tugas

atau proyek tertentu untuk diselesaikan (Rivai dan Basri, 2005 :77).

Menurut (Robbins, 1996:P.24). Kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Menurut Robbins (2006:56) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Senada dengan Gibson,Robbins (1996) mengemukakan bahwa kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama: (a) keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut, (b) kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Hal tersebut dapat dirumuskan dalam bentuk persamaan yaitu $P=f(m \times a)$. Maksud dari persamaan ini adalah $P=$ performance (kinerja), $M=$ motivation (motivasi), dan $a=$ ability (kemampuan).Kemampuan disini merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1996).

Jadi Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan dimana untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan

seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut (Robbins, 2006:687) dalam penilaian kinerja terdapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang sebaiknya melakukan penilaian tersebut antara lain :

- a. Atasan langsung, semua hasil evaluasi kinerja pada tingkat bawah dan menengah pada umumnya dilakukan oleh atasan langsung karyawan tersebut.
- b. Rekan sekerja, evaluasi ini merupakan salah satu sumber paling handal dari penilaian. Alasan rekan sekerja yang tindakan dimana interaksi sehari-hari memberi pandangan menyeluruh terhadap kinerja dalam pekerjaannya.
- c. Pengevaluasi diri sendiri, mengevaluasi kinerja mereka sendiri apakah sudah konsisten dengan nilai-nilai, dengan sukarela dan pemberian kuasa.
- d. Bawahan langsung, evaluasi bawahan langsung dapat memberikan informasi yang tepat dan rinci mengenai perilaku seorang manajer, karena lazimnya

penilaian yang mempunyai kontak yang sering dinilai.

- e. Pendekatan menyeluruh, pendekatan ini memberikan umpan balik kinerja dari lingkungan penuh kontak sehari-hari yang mungkin dimiliki karyawan, yang disekitar personal, ruang surat sampai kepelanggan atasan rekan sekerja.

Rendahnya tingkat pendidikan dan motivasi akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah secara menyeluruh. Demikian sebaliknya, skor yang tinggi pada keduanya akan menghasilkan kinerja yang tinggi secara keseluruhan. Namun skor yang tinggi pada tingkat pendidikan jika motivasinya sangat rendah akan mengakibatkan kinerjanya rendah. Sama halnya jika motivasinya tinggi namun tingkat pendidikan sangat rendah kinerja juga akan rendah. Dalam kondisi dimana seseorang memiliki pendidikan yang sedang-sedang saja relatif agak rendah namun disertai dengan motivasi yang tinggi, sangat mungkin akan menunjukkan kinerja yang melebihi kinerja orang lain yang memiliki pendidikan tinggi tetapi dengan motivasi yang rendah.

Keith Davis (1985:484) pun mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah

faktor pendidikan atau kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), Adapun dimensi kinerja yang diambil oleh peneliti adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (2001:232) ada 3 kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang, yaitu:

1. *Individual task outcomes, if ends count, rather than means, then management should evaluate an employee's task outcomes. Using task outcomes, a plant manager could be judged on criteria such as quality produced, scrap generated and cost per unit of production.*
2. *Behaviors, it is difficult to identify specific outcomes that can be directly attribute to an employee's action. This is particularly true of personnel in staff position and individuals whose work assignments are intrinsically part of a group effort.*
3. *Traits, the weakest set of criteria, yet one still widely used by organizations, is individual traits. They are weaker than either task outcomes or behaviors because they are farthest removed from the actual performance of the job itself.*

Berdasarkan pendapat Robbin tersebut maka kinerja seorang karyawan dapat dilihat dalam beberapa hal, pertama

adalah hasil tugas individu, menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu, seperti laporan harian, memenuhi tuntutan waktu, hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik. Kedua adalah perilaku, badan usaha tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Dalam perspektif model harapan, kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi (Gibson et al, 1985:185). Apakah yang dimaksud dengan kemampuan seseorang, karena banyak faktor yang mempengaruhi. Secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi diantaranya oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman. Kemampuan itu sendiri

adalah sifat yang di bawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Gibson, 1989 : 54).

C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey explanatory research*, yaitu berupaya menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah disusun sebelumnya. Peneliti menggunakan metode *survey explanatory* karena dalam penelitian yang dilakukan ini mencoba mencari hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu: kemampuan kerja pegawai (X₁), motivasi kerja pegawai (X₂), dan kinerja pegawai (Y). Sumber digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang, sedangkan Data sekunder diperoleh dari literatur, laporan-laporan, dan dokumentasi yang dikeluarkan oleh Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang. Populasi berjumlah 53 orang. Seluruh populasi akan diobservasi, karena ukuran populasi yang sedikit, oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan studi

kepustakaan dan studi lapangan berupa observasi, wawancara, dan kuesioner. Lokasi penelitian di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Palembang dan lama penelitian 6 bulan

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₁) dan Motivasi Pegawai (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Model dan Persamaan Analisis Jalur

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji pengaruh Tingkat Pendidikan (X₁) dan motivasi (X₂) terhadap kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *path analysis* (analisis jalur). Dalam penelitian ini variabel Tingkat Pendidikan (X₁) dan motivasi (X₂) sebagai variabel sebab (eksogenus variabel) dan variabel kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel akibat (endogenus variabel).

Langkah awal dalam perhitungan adalah mengetahui besaran korelasi antar variabel. Adapun hasil perhitungan korelasi antar variabel yang diteliti dengan menggunakan program bantuan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Matriks Korelasi Antar Variabel Bebas

Pearson Correlation	X1	X2
X1	1.000	0.712
X2	0.712	1.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil penghitungan diketahui besarnya nilai korelasi antara X1 dan X2 adalah 0,712. Terlihat hubungan antar variabel kuat. Selanjutnya koefisien jalur dapat diperoleh berdasarkan korelasi antar variabel.

Dengan menggunakan *software* SPSS hasil yang diperoleh untuk koefisien jalur dari Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y), sebagai berikut:

Tabel 3**Besaran Koefisien Jalur**

Variabel	Koefisien Jalur	Sig.	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Koefisien Residu
X1	$\beta_{1yx} = 0.334$	0.004	0.839	0.704	0.544
X2	$\beta_{2yx} = 0.568$	0.000			

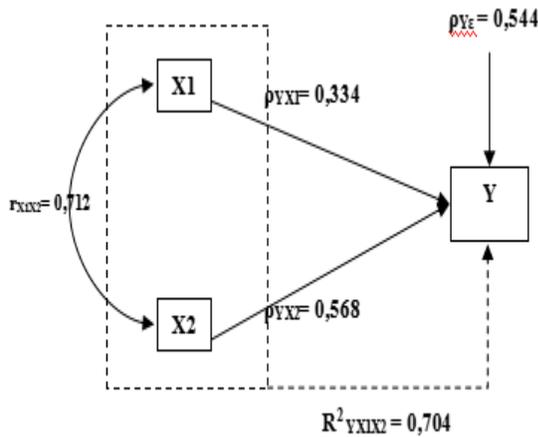
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Koefisien jalur untuk pengaruh dari masing-masing variabel terlihat pada kolom koefisien jalur dari hasil perhitungan SPSS. Diperoleh untuk pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien jalur (β_{yx1}) yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,334 ($p = 0,004$), untuk pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien jalur (β_{yx2}) yang bertanda positif dengan nilai sebesar 0,568 ($p = 0,000$).

Besar pengaruh secara bersama-sama Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi (R^2), yaitu sebesar 0,704.

Koefisien jalur variabel lain di luar Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,544.

Dari hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh dapat dihitung besar pengaruh variabel yang dihipotesiskan. Sehingga dapat digambarkan hubungan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, sebagai berikut:



Gambar1: Diagram Jalur Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y

Dengan memperhatikan tabel dan gambar di atas, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut :

$$Y = 0,334 X_1 + 0,568 X_2 + \varepsilon$$

2. Pengujian Secara Simultan

Hipotesis utama penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai (Y). Hipotesis penelitian tersebut dinyatakan dalam hipotesis statistik berikut ini:

$$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$$

$$H_1 : \text{Sekurang-kurangnya ada satu } \rho_{yxi} \neq 0$$

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$F = \frac{(n - k - 1) \sum_{i=1}^k \rho_{yxi} r_{yxi}}{k (1 - \sum_{i=1}^k \rho_{yxi} r_{yxi})}$$

di mana $i = 1, 2$

Kriteria uji, Tolak H_0 jika F hitung $\geq F$ tabel, terima H_0 dalam hal lainnya. Di mana F tabel diperoleh dari tabel distribusi F dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas $db_1 = k = 2$, dan $db_2 = n - k - 1 = 53 - 2 - 1 = 50$.

Tabel 4. Pengujian Secara Simultan

Hipotesis Alternatif	F hitung	Db	F tabel	Keputusan	Kesimpulan
X1 dan X2 secara bersama berpengaruh terhadap Y	59.5	$db_1 = 2$	3.18	H0 ditolak	Signifikan
		$db_2 = 50$			

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil pengujian signifikan yang berarti Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang.

3. Pengujian Secara Parsial

Karena hasil pengujian secara keseluruhan memberikan hasil yang signifikan, maka untuk mengetahui variabel bebas mana yang secara parsial berpengaruh nyata terhadap Y dapat dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

Untuk menguji koefisien jalur secara parsial, terlebih dahulu ditentukan rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : $\rho_{yxi} = 0$, Tidak terdapat pengaruh yang nyata variabel bebas (X) yang ke-i (X_i) terhadap Y.

H_1 : $\rho_{yxi} \neq 0$, Terdapat pengaruh yang nyata variabel bebas (X) yang ke-i (X_i) terhadap Y

Statistik uji yang digunakan adalah:

$$t_i = \frac{r_{yxi}}{\sqrt{\frac{(1-R^2) CR_{ii}}{n-k-1}}}$$

di mana $i = 1, 2$.

Kriteria uji: Tolak H_0 jika t hitung $>$ t tabel ($t_{\alpha; n-1}$) dengan $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas db = $53-1=52$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Pengujian Secara Parsial

No	Hipotesis Alternatif	t hitung	t tabel	Keputusan	Kesimpulan
1	$x_1 \neq 0$	3.050	± 2.007	H_0 ditolak	Signifikan
2	$x_2 \neq 0$	5.185	± 2.007	H_0 ditolak	Signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan motivasi (X_2) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel. Ini berarti variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan motivasi (X_2) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang.

4. Efek Langsung Maupun Tidak Langsung

Berikut ini akan ditampilkan pengaruh langsung maupun tidak langsung Tingkat Pendidikan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja Pegawai (Y).

Tabel 6
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
X1 Terhadap Y

Pengaruh langsung dan tidak langsung		Besar kontribusi
X1 langsung	β_{yx1} $r_{x1x1} \beta_{x1y}$	11.16%
X1 melalui X2	β_{yx1} $r_{x1x2} \beta_{x2y}$	13.51%
Total pengaruh X1 terhadap Y		24.67%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dapat dilihat bahwa pengaruh langsung Tingkat Pendidikan (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) tanpa memperhatikan motivasi (X2) adalah sebesar 11,16% dan pengaruh tidak langsung Tingkat Pendidikan (X1) terhadap kinerja Pegawai (Y) jika dilihat adanya keterkaitan dengan motivasi (X2) adalah sebesar 13,51%. Sehingga total pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah 24,67%.

Dengan demikian peningkatan yang terjadi pada kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang sebesar 24,67% dipengaruhi oleh peningkatan Tingkat pendidikan Staf Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang.

Tabel 7
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung
X2 Terhadap Y

Pengaruh langsung dan tidak langsung		Besar kontribusi
X2 langsung	β_{yx2} $r_{x2x2} \beta_{x2y}$	32.25%
X2 melalui X1	β_{yx2} $r_{x2x1} \beta_{x1y}$	13.51%
Total pengaruh X2 terhadap Y		45.76%

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dapat dilihat bahwa pengaruh langsung motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) tanpa memperhatikan Tingkat Pendidikan (X1) adalah sebesar 32,25% dan pengaruh tidak langsung motivasi (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) jika dilihat adanya keterkaitan dengan Tingkat Pendidikan (X1) adalah sebesar 13,51%. Sehingga total pengaruh motivasi (X2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah 45,76%.

Dengan demikian peningkatan yang terjadi pada kinerja Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang sebesar 45,76% dipengaruhi oleh peningkatan motivasi Staf Pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 43,41%, sedangkan pengaruh tidak langsungnya sebesar 27,01%, sehingga pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) dan motivasi (X2) secara bersama baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja Pegawai (Y) sebesar 70,42%.

Sedangkan besarnya pengaruh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian terhadap kinerja Pegawai (Y), yaitu sebesar 29,58%. Berdasarkan hasil perhitungan juga dapat diketahui bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah motivasi (X2), yaitu sebesar 45,76%. Sedangkan pengaruh terkecil terhadap kinerja Pegawai (Y) adalah Tingkat Pendidikan (X1), yaitu sebesar 24,67%.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dipengaruhi oleh dimensi keterampilan, pengetahuan dan pengalaman kerja.

2. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dipengaruhi oleh dimensi pengharapan, instrumentalitas (kaitan kinerja-imbalan) dan valensi (daya tarik imbalan).

Saran

1). Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dapat melakukan pembenahan dengan prioritas utama yang perlu dibenahi pada kemampuan adalah penyesuaian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai yang disesuaikan dengan minat dan bakat maupun pengetahuannya.

2). Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dapat melakukan pembenahan dengan prioritas utama yang perlu dibenahi pada motivasi adalah pemberian sarana dan prasarana yang dapat mendukung pekerjaan pegawai agar memberikan hasil secara optimal serta memberikan kepastian dalam kontinuitas dalam menerima bonus di luar gaji pokok yang

disesuaikan dengan capaian program yang telah ditetapkan

3). Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Palembang dapat melakukan pembenahan dengan prioritas utama yang perlu dibenahi pada kinerja adalah pemberian pelatihan-pelatihan dalam penyelesaian masalah, mendukung pegawai agar mandiri dalam penyelesaian tugas-tugasnya, dengan mengadakan pertemuan rutin untuk meningkatkan kerjasama pegawai dan mendukung dalam inisiatif pegawai untuk menjalankan tugas-tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (1993). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Atmosudirjo, Slamet Prajudi. (1985). *Dasar-dasar Ilmu Administrasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Budiman, Arief. (1996). *Teori Pembangunan Dunia Ketiga*, Jakarta P.T. Gramedia Pustaka Umum.
- Decenzo, David A. dan Stephen P. Robbins. (2007). *Fundamentals of Human Resource Management*, edisi ke-9, John Wiley & Sons.
- Dwiyanto, Agus. (1995) *Penilaian Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Fisipol Universitas Gadjah Mada.
- Furtwengler, Dale. (2002). *Penilaian Kinerja*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Gaspersz, Vincen. (2000). *Manajemen Produktivitas Total "Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gitosudarmo, Indriyo & Agus Mulyono. (1999). *Prinsip Dasar Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Cordosa. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moenir, A.A. (1990). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Nurmandi, Achmad. (2010). *Manajemen Pelayanan Publik di lengkapi Undang- Undang Nomor 25 Tahun 2009*. Sinergi Publishing.
- Prawirosentono Suyadi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan"* Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P.& Coulter, Marry. (2005). *Perilaku Organisasi "Konsep, Kontroversi & Aplikasi"* (Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka), Jakarta: Prenhalindo.

- Rosada, Dada. (2001). *Tiga Program Strategis Kota Bandung*, Bandung: Pemerintah Daerah Kota Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: C.V. Mandar Maju.
- Siagian, Hasibuan. (1994). *Manajemen Dana Pensiun di Indonesia*, Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- , Cetakan kesembilan. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: P.T. Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (Editor). (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. (2000). *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: C.V. Alfa Beta.
- Supriatna, Tjahyana. (1992). *Sistem Administrasi Pemerintahan di Daerah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutermeister, Robert A. (1976). *People and Productivity*, New York: McGraw-Hill Book Company.
- Sutisnawidjadja, Tjahyo. (2000). *Teori Okulasi Manajemen dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pemerintah Daerah*, Bandung: Lemlit Unpas Press.
- Tarmana, A.A. (2002). *Evaluasi Pengembangan Kelembagaan Daerah Kota Bandung* (Makalah disajikan dalam Seminar "Evaluasi Pelaksanaan Otonomi Daerah sebagai Upaya Awal Merevisi UU No. 22 tahun 1999 dan UU No. 25 Tahun 1999" yang diselenggarakan oleh STPDN 19 dan 20 Juni 2002).
- Tjiptono, Fandi & Anastasia Diana. (2000). *Total Quality Management*, Yogyakarta: Andy.
- Wasistiono, Sadu. (2002). *Kapita Selekta Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*, Sumedang: Alqaprint.