Indonesian Research Journal on Education

e-ISSN: 2775 – 8672, p-ISSN: 2775 – 9482
Volume 4, Nomor 1 Tahun 2024
Halaman: 29 – 39

Web: https://irje.org/index.php/irje

RESEARCH ARTICLE

PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS KECAMATAN KUALA CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Astarman[1], Yenny Iskandar[2], Suharmiyati[3]
Institut Teknoligi dan Bisnis Indragiri
yennyiskandar44@gmail.com[2]

Kata Kunci:
Pendidikan, Pengalaman, Motivasi, Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai puskesmas kuala cenaku dimana masih adanya beberapa masalah absensi seperti datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan, dan juga naik turunnya jumlah pelayanan serta program yang terlaksana tiap tahun nya di puskesmas kuala cenaku dimana penulis menemukan indikasi bahwa hal tersebut di pengaruhi oleh pendidikan, pengalaman kerja dan juga motivasi yang di miliki oleh para pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel pendidikan dan pengalaman kerja yang di mediasi oleh motivasi terhadap kinerja pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode penyebaran kuisioner dengan 62 orang sampel sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adafah kuantitatif, analisis data dilakukan secara analisis jalur. Dari hasil penefitian menunjukan bahwa antara pendidikan terhadap kinerja, pendidikan terhadap motivasi, pengalaman terhadap kinerja, pengalaman kerja terhadap motivasi, dan motivasi terhadap kinerja yang di simpulkan terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan antara variabel tersebut, sedangkan antara pendidikan terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi dan pengalaman terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel tersebut.

Key Word:
Education, Experience, Motivation, Employee Performance.

Abstrack

This study aims to determine the performance of administrative staff in the implementation of student administration at SMP Negeri 4 Sengkang. This study used a qualitative descriptive research method, namely observation, interviews and documentation. In conducting observations, researchers observed related administrative performance in student administration at SMP Negeri 4 Sengkang. Researchers also conducted interviews with school principals, teachers, administrative staff related to the implementation of student administration at SMP Negeri 4 Sengkang, as well as researchers collected several documents and analyzed documents related to the implementation of student administration. Based on data analysis, the findings produced in this study are that the performance of administrative staff in carrying out student administration is quite optimal, because there are several ways that can be done to improve the performance of administrative staff, especially in carrying out student administration such as conducting discussions with the work team, always using special facilities technology / computers because it relates to correspondence that must be completed, improve existing capabilities and there is always full motivation from within and from outside to continue to be able to provide the best performance related to the implementation of administration in student affairs.

Copyright © 2024 Astarman, Yenny Iskandar, Suharmiyati
*This work is licensed under a **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)***

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kinerja yang baik dan kinerja yang tidak baik. Untuk memenuhi kebutuhannya, seyogyanya manusia harus mencapai penilaian kerja yang baik/kinerja yang baik. Karena apabila sebuah kinerja dapat di katakan baik, hal itu mestinya akan membuat semua kebutuhan manusianya terpenuhi melalui imbal balik dari kerjanya. Untuk mencapai sebuah kinerja yang baik, beberapa Faktor yang mempengaruhinya, diantaranya tingkat pendidikan,

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Pendidikan menjadi salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan suatu pekerjaan dan menjadi tolak ukur apakah pekerjaan itu dapat selesai sesuai dengan tujuan suatu instansi. Terlebih sebuah instansi dengan *background* pelayanan kesehatan yang dalam hal ini pendidikan sangat perlu diperhatikan Karena setiap bidang yang menangani hal terkait pelayanan terhadap kesehatan seluruh masyarakat perlu menjurus secara khusus dan memerlukan tenaga ahli.

Begitu pula dengan pengalaman kerja, pengalaman kerja sangat berhubungan erat dengan performa atau hasii kerja seseorang, tak sedikit bahkan organisasi yang mencari sumber daya manusianya dengan kualifikasi pengalaman dengan jangka waktu tertentu karena beranggapan bahwa yang sudah memiliki pengalaman akan lebih mudah bekerja tanpa harus diarahkan dengan sangat detail. Sama hal nya dengan pendidikan, pengalaman kerja dalam masyarakat menurut observasi juga menjadi nilai tambahan bagi para masyarakat untuk memutuskan menggunakan pelayanan tersebut atau tidak, dan khususnya dalam bidang kesehatan, masyarakat beranggapan bahwa karena sudah berpengalaman maka seseorang itu tidak akan salah dalam melakukan pelayanan terhadapnya dan pasti peluang sembuhnya lebih besar.

Motivasi juga menjadi salah satu faktor yang tidak luput dari perhatian karena sangat berhubungan dengan kinerja pegawai. Kunci agar instansi atau institusi tersebut dapat berjalan dengan baik adalah terletak pada motivasi dan kepuasan yang dimiliki setiap karyawan maupun kelompok dalam organisasi (Iskandar, 2019). Hal ini dibuktikan dengan beberapa fakta di lapangan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki seorang pegawai maka performa kerja dan hasil kerjanya dinilai semakin baik, upaya terhadap penilaian kerja dengan meneliti beberapa faktor ini adalah jenis upaya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan kinerja suatu instansi guna mendapatkan kepuasan dari para pengguna pelayanan, terutama pelayanan dibidang kesehatan terkhusus puskesmas.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kuala Cenaku yang merupakan salah satu puskesmas yang terdapat di Kabupaten lndragiri Hulu, dengan pelayanan kesehatan yang diberikan merupakan pelayanan menyeluruh (komprehensif) yang meliputi pelayanan pengobatan (kuratif), upaya pencegahan (preventif), dan peningkatan kesehatan (rehabilitatif). Puskesmas mulai aktif melayani pasien rawat inap dan dinyatakan sebagai puskesmas rawat inap pada tahun 2014. Berikut merupakan tabel kinerja yang dijelaskan melalui tabel jumlah program dan pelayanan puskesmas dalam 5 tahun terakhir.

Tabel 1. Jumlah Program dan Pelayanan Pasien, Puskesmas Kuala Cenaku Tahun 2019 s/d 2023

No	Program	Tahun	Jumlah Pelayanan (Orang)
1	Vaksin Bavi dan Balita	2019	1670
		2020	1840
		2021	1200
		2022	1436
		2023	1678
2	Pemberian Vitamin A dan lbu Nifas	2019	959
		2020	486
		2021	486
		2022	544
		2023	654
3	Bavi di timbanq	2019	550
		2020	252
		2021	252
		2022	554
		2023	567
4	Pelavanan pasien di puskesmas	2019	14.569
		2020	15.165
		2021	7.655
		2022	6.898
		2023	7.827

Sumber : Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lnhu Tahun 2024

Untuk dapat bekerja dengan baik seorang manusia yang berperan sebagai sumber daya manusia atau sebagai inti penggerak sebuah instansi/organisasi memerlukan pendidikan yang menunjang pekerjaan tersebut, fakta di lapangan membuktikan bahwa seorang SDM dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan *jobdesk* dapat mengerjakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tanggung jawabnya, dan tak jarang beberapa SDM yang bekerja tidak sesuai dengan pendidikan yang

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

dibutuhkan dinilai lebih lambat memahami tugasnya sehingga menghambat selesainya sebuah tugas

Tabel 2. Pendidikan Pegawai Puskesmas kuala Cenaku tahun 2024

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)
1	SD	1
2	SMP	1
3	SMA	1
4	D-III	43
5	D-IV	4
6	S-1	12
	TOTAL	62

Sumber : Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lnhu Tahun 2024

Pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam sebuah instansi/organsiasi, karena demi meminimalisir masalah-masalah yang akan terjadi apabila seorang pegawainya tidak berpengalaman dan bekerja tidak maksimal, kebanyakan sebuah organisasi/instansi maupun perusahaan akan merekrut seorang pegawai dengan kualifikasi pengalaman, pengalaman kerja sendiri dinilai penting karena beberapa fakta di lapangan membuktikan bahwa seorang pegawai dengan pengalaman yang lebih banyak atau lama dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat, baik dan efisien. Untuk itu sebuah instansi/perusahaan tentu mempertimbangkannya guna meminimalisir hal-hal yang di luar kendali mereka. Namun bagaimana dengan seorang SDM yang tidak berpengalaman? Apakah SDM yang tidak berpengalaman tidak boleh bekerja? Apakah SDM yang belum berpengalaman tidak dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik? Fakta dilapangan juga membuktikan bahwa tidak semua SDM yang belum berpengalaman tidak bisa bekerja dengan baik, namun tentu kualitas seorang yang berpengalaman dan belum berpengalaman tidak akan sama karena tentunya berbeda dari banyaknya hal yang dialami oleh seorang yang disebut pengalaman.

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. (Wirawan, 2013:18). Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama. (Sedarmayanti, 2015:263) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing masing organisasi.

Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yaitu: (Diniaty & Fairus, 2014)

1. Pendidikan, salah satu faktor dalam pengembangan sumber daya manusia karena dapat menambah wawasannya dalam berfikir maupun pola perilakunya setiap hari agar menjadi lebih baik.
2. Pengalaman kerja. Seorang karyawan yang berpengalaman mempunyai atau menemukan ide-ide baru dalam memecahkan masalah sebelumnya pernah terjadi.
3. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan

Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator berikut : (Setiawan,2014:147)

1. Ketepatan penyelesaian tugas
   Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kesesuaian jam kerja
   Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
3. Tingkat Kehadiran
   Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan dalam suatu priode tertentu.
4. Kerjasama antar Karyawan
   Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Pendidikan

Pendidikan adalah sebagai bimbingan atau didikan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan anak didik, baik jasmani maupun rohani, menuju terbentuknnya kepribadian yang utama Pendidikan dalam arti sempit adalah pegajaran yang diselanggarakan di sekolah sebagai lembaga pendidikan formal. Masa pendidikan ini terbilang dalam waktu yang terbatas, yaitu masa anak dan remaja (Salim; & Kurniawan, 2012:27).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi pendidikan terdiri atas: (Ahmadi, 2016:38)

Faktor Tujuan

Tujuan merupakan faktor yang terpenting didalam pendidikan untuk diarahkan kemana anak-anak yang kita didik ini, tergantung daripada tujuan pendidikan.Mengenai tujuan ini ada dua macam yaitu :

a. Tujuan umum
   Tujuan umum pendidikan adalah melaksanakan mewujudkan dan memelihara perkembangan cita- cita kehidupan suatu bangsa serta mengarahkan penghidupan pengalaman mereka kepada kenyataan dan cita-cita yang dianutnya.
b. Tujuan khusus
   Merupakan tujuan pendidikan yang harus dicapai bagi tiap - tiap tingkatan maupun jenis pendidikan dengan mengingat kebutuhan dan keadaan perkembangan anak.

Faktor Anak Didik

Tingkat pendidikan anak ditinjau dari segi pedagogis antara lain: 1) Usia 0 - 2 tahun : masa asuhan; 2) Usia 2 - 12 tahun : masa pendidikan jasmaniah; 3) Usia 12 - 15 tahun : masa pendidikan akal; 4) Usia 15 - 20 tahun : masa pembentukan watak dan pendidikan agama.

Faktor Pendidik

Yang termasuk faktor pendidik adalah sebagai berikut: 1) Orang tua; 2) Orang dewasa yang bertanggung jawab; 3) Faktor lingkungan dan sekitarnya

Faktor Alat

Yang termasuk alat pendidikan antara lain anak-anak yang dilahirkannya. Dari keluarga itu orang tua dituntut peranannya untuk merawat, melindungi dan menghidupi bagi anggota keluarganya, disamping memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Tetapi dari berbagai peran tersebut hal yang sangat penting adalah mempersiapkan hari depan bagi anaknya dengan kesadaran memasukkan anak ke pendidikan formal.

lndikator Tingkat Pendidikan

lndikator yang dapat mempengaruhi tingkat pendidikan adalah sebagai berikut: (Amallia & Putubasai: 2018:13): 1) Pendidikan formal, jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi; 2) Pendidikan nonformal, yaitu jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang; 3) Kesesuaian jurusan, suatu organisasi menganalisis terlebih dahulu pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/karyawan agar jabatan dapat sesuai dengan kualitas pendidikannya.

Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu seleksi. Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik (Samsudin, 2016:97).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, di antaranya: (Rofi, 2012:6)

1. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan.
   Dengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

2. Kelengkapan pengalaman kerja.
   Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan karier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jauh dari masalah yang dapat memberatkan beberapa faktor yang mempengaruhi.

Pengalaman kerja karyawan sebagai berikut: (Kelejan, et al., 2018:1920)

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja.
2. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
3. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

lndikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut: (Kelejan; et al., 2018:1920)

1. Lama waktu/masa kerja
   Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan pekerjaan dan peralatan
   Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan

METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini dalam bentuk pendekatan kuantitatif dengan metode survei eksplanatory. Data dihasilkan melalui kuisioner dengan menggunakan skala likert (likert scale) yang disebar kepada responden yang merupakan pegawai yang bekerja di Puskesmas Kualacenaku yang berjumlah 62 orang. Data dianalisis dengan menggunakan deskriptif kuantitatif dalam bentuk skor rata-rata dan Analisis data dengan menggunakan metode analisis jalur *(Path analysis)*.

HASIL DAN PEMBHASAN

Analisis Jalur *(Path Analysis)*

Analisis jalur *(Path Analys;s)* merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda, atau penggunaan analisis regresi untuk mengetahui adanya hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan langsung. maupun hubungan tidak langsung antar variabel dalam model juga dapat diukur dengan menggunakan analisis jalur. Kegunaannya untuk mengetahui hubungan struktural antara variabel eksogen dan variabel endogen analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang ditunjukkan oleh jalur koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi. Hasil persamaan struktural dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Persamaan struktur I

Berdasarkan pengolahan data dapat diinterpretasikan dan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907[a]	.823	.817	1.63973

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja
Sumber: Hasil Penel itian SPSS Tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,823, berarti bahwa 82,3% variabel motivasi dapat diterangkan oleh variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pengaruh variabel diluar model sebesar 17,7%. Korelasi pendidikan dan pengalaman kerja dapat dilihat pada tabel 2.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Tabel 2. Korelasi Variabel Pendidikan dan Pengalaman Kerja

		Total Tingkat Pendidikan	Total Pengalaman Kerja
Total Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	1	.466**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
Total Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.466**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Penelitian dari SPSS Tahun 2024

Dapat diketahui bahwa korelasi pendidikan dengan pengalaman kerja sebesar 0,466. Hasil persamaan jalur disajikan dalam tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji koefisien Jalur Model Pertama

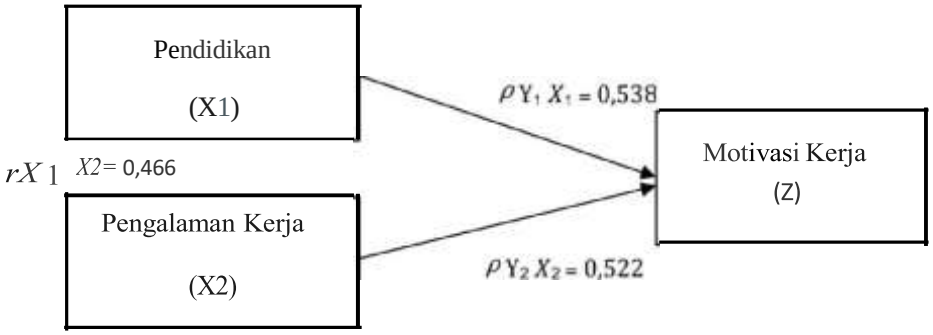
Coefficients*

Model		Unstandardized B	Unstandardized Std. Error	Standardized Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2.500	1.882		-1.328	.189
	Pendidikan	.858	.099	.538	8.701	.000
	Pengalaman Kerja	.880	.104	.522	8.436	.000

a. Dependent Variable: Motivasi
Sumber: Hasil Penelitian SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil olahan data di atas, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut: Z = 0,538X1 + 0,522X2 + e. Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien jalur analisis jalur di atas, maka dapat diartikan:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap motivasi sebesar 0,538.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi sebesar 0,522.
3. Hasil dari korelasi berganda menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan variabel motivasi, hal ini karena nilai R yaitu 0,907.
4. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,823, berarti bahwa 82,3% besar pengaruh variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap variabel motivasi.
5. Pengaruh variabel lain diluar model ε1 terhadap motivasi sebesar $\varepsilon 1 = \sqrt{1 - 0{,}823} = 0{,}177$.



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur Struktural I

Persamaan struktur II

Berdasarkan pengolahan data dapatdiinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735[a]	.540	.516	2.07755

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja
Sumber: Hasil Penelitian SPSS Tahun 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540, berarti bahwa 54,0% variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi. Pengaruh variabel diluar model sebesar 46,0%.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Tabel 5. Korelasi Variabel Pendidikan dan Pengalaman Kerja dan Motivasi

		Total Tingkat Pendidikan	Total Pengalaman Kerja	Total Motivasi
Total Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	1	.466**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	62	62	62
Total Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.466**	1	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	62	62	62
Total Motivasi	Pearson Correlation	.781**	.772**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	62	62	62

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Penelitian dari SPSS Tahun 2024

Dapat diketahui bahwa korelasi tingkat pendidikan .dengan pengalaman kerja sebesar 0,466, korelasi pengalaman kerja dengan motivasi sebesar 0,772 dan korelasi tingkat pendidikan dengan motivasi sebesar 0,781. Hasil persamaan jalur disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji koefisien Jalur Model Kedua

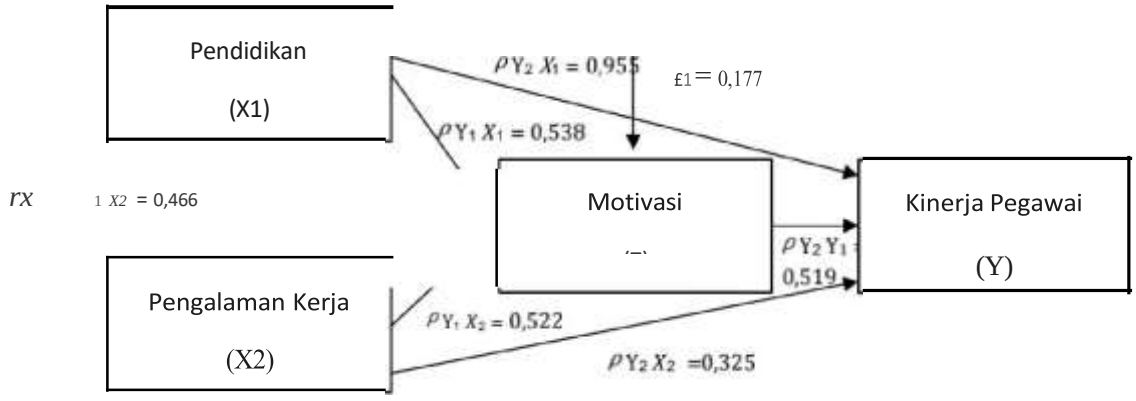
Coefficients*

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.116	2.420		3.766	.000
	Tingkat Pendidikan	1.185	.189	.955	6.280	.000
	Pengalaman Kerja	.426	.196	.325	2.172	.034
	Motivasi Kerja	.04	.165	.519	2.452	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Hasil Penelitian SPSS Tahun 2024

Berdasarkan hasil olahan data di atas, maka diperoleh persamaan struktural sebagai berikut: Y = 0,955X1+ 0,325X2+ 0,519Z+ e. Dari hasil perhitungan dan persamaan analisis statistik koefisien jalur analisis jalur di atas, maka dapat diartikan:

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,955.
2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,325.
3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,519.
4. Hasil dari korelasi berganda menunjukan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi dengan variabel kinerja pegawai yaitu sangat kuat, hal ini karena nilai R yaitu 0,735.
5. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540, berarti bahwa 54,0% besar pengaruh variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
6. Pengaruh variabel lain diluar model ε2 terhadap kinerja pegawai sebesar ε2 = √1 - 0,540 = 0,460.



Gambar 2. Diagram Analisis Jalur Struktural II

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Pendidikan Berpengaruh terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Puskesmas Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula motivasi begitu pula sebaliknya. Motivasi kerja yang rendah akan berdampak pada menurunnya semangat pegawai untuk melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan pada pasien Puskesmas. Pegawai dengan pendidikan lebih tinggi diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa saran-saran yang bermanfaat terhadap manajerial dalam upayanya meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melakukan tugasnya sebagai tenaga kesehatan yang memiliki tugas mulia untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masayarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salwa salsabila (2022) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT.Sumber karindo sakti yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi ..

Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai Puskesmas Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. Setiap perusahaan atau instansi pemerintah dalam melakukan aktifitasnya pasti memiliki tujuan- tujuan tertentu yang hendak dicapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan/instansi harus pandai dalam memilih strategi yang utamanya untuk melakukan perencanaan sumber daya manusia, pada intinya terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajer atas tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi adalah pengalaman kerja. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salwa salsabila (2022) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT.Sumber karindo sakti yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi.

Pendidikan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya. Kontribusi sumber daya manusia bagi instansi sangatlah wajib peranannya baik secara perseorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan kunci utama bagi kelancaran jalannya sebuah organisasi, bahkan untuk mencapai suatu tujuan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam menentukan sumber daya yang bagus seorang pemimpin diharuskan untuk bekerja secara seksama dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter instansinya, serta mampu memperkerjakan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai yang dibutuhkan. Kelangsungan jalannya sebuah perusahaan juga tidak lepas dari kinerja pegawai yang baik dan ikut berperan aktif dalam pencapaian suatu tujuan instansi. Ada beberapa variabel pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu tingkat pendidikan yang berasal dari individu maupun organisasi, serta kinerja pegawai harus menjadi fokus utama instansi untuk mengetahui kemampuan pegawainya, karena pada dasarnya kinerja pegawai akan berhubungan langsung dengan kinerja instansi dan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin baik juga kelangsungan instansi tersebut.

Pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja Puskesmas Kuala Cenaku. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Netti Nartarida Marpaung (2016) dengan judul pengaruh tingakat pendidikan terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kota bekasi yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan catatan sipil kota Bekasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Seri Hartati, dkk (2022) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat kantor

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

kecamatan Kampar kiri hulu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kampar Kiri Hulu.

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya.

Kinerja pegawai merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Pegawai akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaan atau tugasnya, karena mempunyai pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Sehingga ini akan meningkatkan kinerjanya dan juga meningkatkan kinerja instansi.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Cindy Trixi Suyanto, Anita Silvianita (2020) dengan judul pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan konsultan jasa publik anas karim rivai jakarta yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh yang signifikan secara individual antara Pengalaman Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Konsultan Jasa Penilai Publik Anas Karim Rivai Jakarta. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Neneng dkk (2022) dengan judul pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan banjaran yang menyatakan yang menyatakan bahwa bahwa Pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukan pengaruh yang positif dan signifikan Di Kantor Kecamatan Banjaran.

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai begitu pula sebaliknya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

Hasil penelitian ini mendukung pendapat Roni Fadli, Hasanudin Hasanudin (2021) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan baitul qur'ani cipuat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada yayasan baitul qur'ani at takfir. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiskus Ady, Djoko Wijono (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan koperasi unit desa depok condong catur sleman yogyakarta yang menyatakan bahwa motivasi kerja berupa prestasi, pengakuan, kondisi kerja, dan upah memiliki pengaruh signidikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pendidikan yang Diintervening oleh Motivasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja pegawai Puskesmas Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Salwa Salsabila (2022) dengan judul pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT.Sumber karindo sakti yang menyatakan bahwa secara langsung tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan secara tidak langsung tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja yang di intervening oleh Motivasi tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil dari analisis jalur diperoleh pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Salwa Salsabila (2022) dengan judul pengatuh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi pada PT.Sumber karindo sakti yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi pada PT. Sumber Karindo Sakti.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis maka dapat di simpulkan sebagai berikut: 1) Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. 2) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. 3) Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. 4) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. 5) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. 6) Tingkat pendidikan yang dimediasi oleh motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu. 7) Pengalaman kerja yang dimediasi oleh motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Kuala Cenaku Kabupaten lndragiri Hulu.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan bahwa tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi motivasi, untuk itu harapannya kedepan puskesmas kuala cenaku agar lebih memperhatikan tingkat pendidikan pegawai. Karena tingkat pendidikan yang tinggi tentu akan memicu semangat atau motivasi seorang pegawai untuk melakukan atau mengahsilkan kinerja yang baik dengan harapan akan mendapat reward berupa kenaikan gaji ataupun pangkat.
2. Pengalaman juga memiliki pengaruh terhadap motivasi, seperti yang sudah di jelaskan pada saran sebelumnya, bahwa pengalaman membuat seseorang dapat bekerja dengan baik juga dapat menyebabkan memilki potensi kenaikan gaji atau jabatan untuk itu puskesmas kuala cenaku harus lebih memperhatikan karyawan dengan minim pengalaman agar dapat di latih dan diberi kesempatan, tentu nya agar dapat menimbulkan motivasi dari pegawai tersebut.
3. Berdasarkan kesimpulan di harapkan puskesmas kuala cenaku lebih memperhatikan dan lebih teliti dalam proses rekrutmen pegawai yang mana hal ini di dasari karena tingkat pendidikan seseorang ternyata berpengaruh terhadap kinerja yang di hasilkan, dan kedepannya apabila puskesmas lebih memperhatikan tingkat pendidikan pegawai harapannya kinerja yang terdapat juga yang di hasilkan dalam hal pelayanan akan membaik dan bermanfaat untuk masyarakat sekitar.
4. Berdasarkan penelitian yang telah penulis lakukan pengalaman kerja ternyata mempengaruhi kinerja yang terdapat pada puskesmas kuala cenaku, untuk itu penuis ingin memberikan saran agar puskesmas lebih memberikan banyak kesempatan belajar bagi para pegawai yang memiliki masa kerja 1-5 tahun, agar pengalaman yang mereka miliki lebih banyak dan tentu nya kedepan harapannnya akan memberikan dampak kemajuan pada kinerja dari yang sebelumnya.
5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja, hal ini juga sangat perlu di perhatikan oleh puskesmas, para petinggi puskesmas harus lebih sering memberikan motivasi baik melalui pemberian atensi, afeksi,kenaikan gaji, maupun kenaikan pangkat. Hal ini tentu ke depannya akan berakibat baik terhadap kinerja yang di hasilkan.
6. Tingkat pendidikan yang di mediasi oleh motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun harapannya agar kedepan puskesmas tetap memperhatikan masing- masing dari pegawai baik dari pendidikan, juga motivasi yang di miliki oleh para pegawai agar kinerja yang di hasilkan tidak mengecewakan terlebih untuk para pasien yang di layani.
7. Pengalaman kerja yang di mediasi oleh motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, meskipun begitu harapan penulis pegawai puskesmas kuala cenaku tetap mencari pengalaman dengan aktif mengikuti voulenter ataupun kegiatan lainnya yang harapannya pengalaman tersebut akan menjadi bahan pertimbangan bagi para petinggi puskesmas untuk menaikkan gaji maupun jabatan, meskipun motivasi tidak muncul dari dalam puskesmas harapannya para pegawai menimbulkan motivasi itu sendiri agar kinerja yang di hasilkan akan membantu masyarakat.

REFERENSI

Ahmadi, Rulam. *2016.Pengantar* Pendidikan.Yogyakarta:Ar-Ruzz Media

Amallia; N., & Putubasai, E. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Fasif itas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Latihan Kerja (BLK) Metro.* Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik, 4(1).

Diniaty, D., & Fairus, M. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustsakaan UIN SUSKA Riau. Jurnal Sains, Teknologi Dan lndustri, 11(2), 297-304.

e-ISSN: 2775 – 8672
p-ISSN: 2775 – 9482

Retrieved from.

Iskandar, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pt. Prudential Life Assurance Kecamatan Rengat Barat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(1), 61–69. https://doi.org/10.34006/jmbi.v8i1.76

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* PT. Rajagrafindo Persada.

Kelejan;, R. A., Lengkong;, V. P. K., & Tawas, H. N. (2018). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.* Jurnal EMBA, 6(4), 1918-1927..

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Samsudin, H. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia.

Hasibuan, Salwa Salsabila. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Motivasi Pada Pt. Sumber Karindo Sakti. 2022. PhD Thesis.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT Renata Pura Kusuma.

_____2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama sedarmiyati.

Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Berkat Anugrah.* Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana.

Risman, R., & Asdar, M. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. YUME: Journal of Management, 4(3), 536-552.

Nur, Ahmad. Rofi.(2012).''Pengaruh *disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi pt. Leo Agung Raya Semarang''.* Jurnal llmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Semarang: Vol.3 No.1.

Wirawan, Ketut Edy, I. Wayan Bagia, and Gede Putu Agus Jana Susila. *"Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan."* Bisma: Jurnal Manajemen 5.1 (2019): 60-67.

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.