

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti

Idfi Diana Putri*, Arna Suryani, Ali Akbar, R. Adisetiawan

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

*Correspondence: idfidiانا15@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna memperoleh gambaran terkait tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Wirakarya Sakti dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai; dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan yang digunakan adalah gabungan antara metode deskriptif dan inferensial. Populasinya berjumlah 1.130 karyawan PT. Wirakarya Sakti dengan Sampel berjumlah 92 responden. Untuk menganalisis data digunakan teknik *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares* (SEM-PLS). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Wirakarya Sakti dalam kondisi cukup tinggi. Selain itu, tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Wirakarya Sakti. Begitu pula motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to obtain an overview regarding the level of education, competence, length of service, work discipline, motivation and performance of employees at PT. Wirakarya Sakti and to determine the influence of education level, competency, length of service and work discipline on work motivation and employee performance; and to determine the effect of work motivation on employee performance. The approach used is a combination of descriptive and inferential methods. The population is 1,130 PT employees. Wirakarya Sakti with a sample of 92 respondents. To analyze the data, the Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) technique was used. The results of this research conclude that the level of education, competency, length of service, work discipline, work motivation and employee performance at PT. Wirakarya Sakti is in quite high condition. Apart from that, the level of education, competency, length of service and work discipline have a positive and significant influence on work motivation and employee performance at PT. Wirakarya Sakti. Likewise, work motivation has a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: *level of education, competency, length of service, work discipline, work motivation, employee performance*

PENDAHULUAN

Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawannya. Kesuksesan perusahaan ditentukan berbagai faktor, dimana faktor yang paling krusial adalah karyawan, dimana karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk menjalankan operasi perusahaan. Kemampuan dan potensi individu dari setiap karyawan dalam perusahaan harus dioptimalkan sehingga mereka dapat memberikan hasil yang maksimal Busro (2018). Perusahaan harus terus melakukan inovasi dan beradaptasi seiring dengan perkembangan pengetahuan dan teknologi, perubahan lingkungan bisnis dan permintaan/tuntutan dari customer yang semakin tinggi. Oleh karena itu perusahaan wajib melakukan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan ketrampilan karyawannya agar terlatih dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Terdapat beberapa faktor lain yang bisa dijadikan penilaian kinerja karyawan diantaranya yaitu tingkat pendidikan, kompetensi karyawan dan masa kerja yang didapat oleh karyawan. Hariandja (2022).

Tingkat pendidikan memiliki dampak signifikan pada penempatan pekerjaan, karena karyawan dengan pendidikan tinggi cenderung mempunyai kecerdasan tinggi pula. Mereka juga lebih mampu dalam memahami berbagai hal baru ketika dihadapkan pada berbagai situasi. Pendidikan yang tinggi juga dapat memengaruhi perubahan dalam sikap dan gaya hidup sehari-hari karyawan, berbeda dengan karyawan dengan latar belakang pendidikan rendah. Dengan demikian, individu dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung menunjukkan kreativitas kerja yang tinggi pula. Menurut Juliana dkk (2015) tingkat pendidikan merupakan proses panjang yang menggunakan prosedur terstruktur, dimana tenaga kerja manajerial mendapatkan ilmu secara teoritis dan konseptual dengan berbagai tujuan tertentu.

Faktor kedua yang dapat berdampak pada kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi menurut Winata (2022) adalah keterampilan untuk mengaplikasikan atau memanfaatkan sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas terkait yang diperlukan untuk berhasil menjalankan tugas atau fungsi pekerjaan dalam suatu lingkungan kerja yang telah ditentukan. Faktor ketiga yang berdampak pada kinerja pegawai yaitu masa kerja. Masa kerja adalah loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Masa kerja karyawan yang lama, sama dengan artinya karyawan tersebut mempunyai pengalaman dan wawasan yang cukup banyak dalam menghadapi dan menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Disiplin kerja menjadi elemen penting dalam operasional manajemen sumber daya manusia di Perusahaan, karena adanya hubungan yang erat antara tingkat kedisiplinan seorang karyawan dan tingkat kinerja. Ketika seorang karyawan memiliki kedisiplinan yang tinggi, maka prestasi kerja yang diperolehnya cenderung lebih tinggi. Sebaliknya, ketika seorang karyawan tidak mampu menunjukkan kedisiplinan kerja dengan baik, maka perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil optimal.

Kemudian, faktor motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada dasarnya, tindakan seseorang didorong oleh motivasi, yang merupakan kekuatan internal yang mendorong individu (Anisatuzzuhriah dkk (2023). Motivasi kerja karyawan bagi Perusahaan dapat menjadi hal yang sederhana atau bahkan kompleks, karena manusia cenderung termotivasi ketika keinginan mereka terpenuhi (Andriana, 2015). Berdasarkan penjelasan Busro (2018), kinerja mencerminkan kemampuan dan keterampilan pekerja. Pendekatan ini lebih menitikberatkan pada kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk kemampuan kognitif, aspek emosional, dan keterampilan fisik yang dimiliki oleh karyawan.

METODE

Metode survei dipakai sebagai metode penelitian dengan menyusun kuesioner kepada responden yang memberikan jawabannya terkait pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Wirakarya Sakti. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan inferensial. Alat analisis penelitian ini yaitu analisis SEM-PLS yang melibatkan 1.130 pegawai. Menurut rumus Slovin, dengan menggunakan tingkat kesalahan 10% jumlah responden yang didapat adalah 92 responden. Analisis SEM-PLS dipergunakan untuk menganalisis data. Tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, dan disiplin kerja merupakan variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel terikat dan kinerja pegawai sebagai variabel intervening. Setelah data dianalisis, selanjutnya menguji hipotesis menggunakan *path coefficients*. Namun, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, kuesioner terlebih dahulu diuji dengan uji validitas dan reliabilitas.

Pada kuesioner, variabel diukur menggunakan skala yang didesain untuk mengevaluasi tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap pernyataan. Skala Likert diperuntukan guna menggambarkan tanggapan objek penelitian dalam bentuk 5 poin (dari 1 hingga 5), sehingga jenis data yang terkumpul termasuk dalam tipe data interval. Untuk mempermudah analisis data, dilakukan manipulasi data ordinal ke dalam data interval dengan bantuan skala Likert dengan memberikan penilaian bertingkat (Arikunto, 2002).

HASIL

Tabel 1
Skor Total Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

No	Variabel	Total Skor	Kriteria
1	Tingkat Pendidikan	2.256	Cukup Tinggi
2	Kompetensi	3.069	
3	Masa Kerja	1.563	
4	Disiplin Kerja	3.090	
5	Motivasi Kerja	3.594	
6	Kinerja	3.005	

Sumber: data olahan

Tabel 1 dapat dilihat dari skala penilaian semua variabel pada penelitian ini dikategorikan cukup tinggi, sehingga setiap pegawai pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap tingkat pendidikan, kompetensi, masa kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pada PT. Wirakarya Sakti

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis Kedua Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tingkat Pendidikan -> Motivasi Kerja	0,341	0,334	0,072	4,727	0,000

Sumber: data olahan

Hipotesis kedua (Ha) yaitu Tingkat Pendidikan mempengaruhi positif signifikan pada Motivasi Kerja para pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 2 menunjukkan t-statistiknya $> 1,96$ ($4,727 > 1,96$) dapat diartikan tingkat pendidikan mempengaruhi signifikan pada motivasi kerja. Hasil *original sample* bernilai positif yaitu 0,341 (34,1%) adapun selebihnya 65,9% dipengaruhi variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,000 < 0,05$.

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis Ketiga Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0,358	0,355	0,076	4,734	0,000

Sumber: data olahan

Hipotesis ketiga (Ha) yaitu Kompetensi mempengaruhi signifikan pada Motivasi Kerja para pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 3 memperlihatkan nilai t-statistiknya adalah $4,734 > 1,96$, dapat diartikan kompetensi mempengaruhi signifikan pada motivasi kerja. Hasil *original sample* bernilai positif yaitu sebesar 0,358 (35,8%) adapun selebihnya 64,2% dipengaruhi variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,000 < 0,05$.

Tabel 4
Hasil Uji Hipotesis Keempat Masa Kerja Terhadap Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Masa Kerja -> Motivasi Kerja	0,341	0,334	0,073	4,652	0,000

Sumber: data olahan

Hipotesis keempat (Ha) yaitu Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 4 memperlihatkan nilai t-statistiknya adalah $4,652 > 1,96$, dapat diartikan masa kerja mempengaruhi signifikan pada motivasi kerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,341 (34,1%) adapun selebihnya 65,9% dipengaruhi variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,000 < 0,05$.

Tabel 5
Hasil Uji Hipotesis Kelima Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,301	0,295	0,072	4,178	0,000

Sumber: data olahan

Hipotesis kelima (H_a) yaitu Disiplin Kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 5 menunjukkan nilai t-statistiknya adalah $4,178 > 1,96$, berarti disiplin kerja mempengaruhi signifikan pada motivasi. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,301 (30,1% adapun selebihnya 69,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,000 < 0,05$.

Tabel 6
Hasil Uji Hipotesis Keenam Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tingkat Pendidikan -> Kinerja Pegawai	0,195	0,176	0,081	2,415	0,016

Sumber: data olahan

Hipotesis keenam (H_a) yaitu Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 6 menunjukkan nilai t-statistiknya $2,415 > 1,96$, diartikan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi signifikan pada kinerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,195 (19,5%) adapun selebihnya 80,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,016 < 0,05$.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,192	0,178	0,082	2,349	0,019

Sumber: data olahan

Hipotesis ketujuh (H_a) yaitu Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 7 menunjukkan nilai t-statistiknya yaitu $2,349 > 1,96$, ini menandakan kompetensi mempengaruhi signifikan pada kinerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,192 (19,2%) adapun selebihnya 80,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,019 < 0,05$.

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis Kedelapan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Masa Kerja -> Kinerja Pegawai	0,196	0,182	0,079	2,479	0,014

Sumber: data olahan

Hipotesis kedelapan (H_a) yaitu Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 8 menunjukkan nilai t-statistiknya $2,479 > 1,96$, berarti masa kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,196 (19,6%) adapun selebihnya 80,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,014 < 0,05$.

Tabel 9
Hasil Uji Hipotesis Kesembilan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,200	0,185	0,072	2,794	0,005

Sumber: data olahan

Hipotesis kesembilan (H_a) yaitu Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 9 yang menunjukkan nilai t-statistiknya $2,794 > 1,96$, bisa diartikan disiplin kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,200 (20%) adapun selebihnya 80% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,005 < 0,05$.

Tabel 10
Hasil Uji Hipotesis Kesepuluh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,421	0,441	0,141	2,987	0,003

Sumber: data olahan

Hipotesis kesepuluh (Ha) yaitu Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 10 nilai t-statistiknya adalah $2,987 > 1,96$, bisa diartikan motivasi mempengaruhi signifikan pada kinerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,421 (42,1%) adapun selebihnya 57,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, *P-values* = $0,003 < 0,05$.

Tabel 11
Hasil Uji Hipotesis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Tingkat Pendidikan -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,143	0,152	0,066	2,174	0,030

Sumber: data olahan

Hipotesis kesebelas (Ha) yaitu Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja (Y) pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 11 menunjukkan nilai t-statistiknya $2,174 > 1,96$, yang berarti tingkat pendidikan mempengaruhi signifikan pada kinerja melalui motivasi kerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,143 (14,3%) adapun selebihnya 85,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, *P-values* = $0,030 < 0,05$.

Tabel 12
Hasil Uji Hipotesis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,151	0,160	0,069	2,167	0,031

Sumber: data olahan

Hipotesis keduabelas (Ha) yaitu Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 12 menunjukkan nilai t-statistiknya $2,167 > 1,96$, berarti kompetensi mempengaruhi signifikan pada kinerja melalui motivasi kerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,151 (15,1%) dan 84,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, *P-values* = $0,031 < 0,05$.

Tabel 13
Hasil Uji Hipotesis Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Masa Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,144	0,151	0,066	2,163	0,031

Sumber: data olahan

Hipotesis ketigabelas yaitu Masa Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan pada Tabel 13 menunjukkan nilai t-statistiknya $2,163 > 1,96$, berarti masa kerja mempengaruhi signifikan pada kinerja melalui motivasi kerja. Nilai *original sample* bernilai positif yaitu 0,144 (14,4%) dan 85,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, *P-values* = $0,031 < 0,05$.

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,127	0,134	0,062	2,062	0,040

Sumber: data olahan

Hipotesis keempatbelas (Ha) yaitu Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pada pegawai PT. Wirakarya Sakti. Berdasarkan pada Tabel 14 menunjukkan nilai t-statistiknya $2,062 > 1,96$, berarti disiplin kerja mempengaruhi signifikan pada

kinerja melalui motivasi kerja. Nilai *original sample* adalah positif yaitu 0,127 (12,7%) dan 87,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kemudian, $P\text{-values} = 0,040 < 0,05$.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa (1) tingkat pendidikan, kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja para pegawai PT. Wirakarya Sakti dalam kondisi cukup tinggi dan masa kerja dalam kondisi cukup lama; (2) tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (3) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (4) masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (5) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja; (6) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; (7) tingkat pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; (8) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; (9) masa kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; (10) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai; (11) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; (12) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; (13) masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; dan (14) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisatuzzuhriah, O Hapsara, A Akbar, R Adisetiawan, 2023, Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Guru di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kabupaten Muaro Jambi, *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2513-2518
- Andriana, Ririn. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur*, 4(2), 38-49
- Arikunto. S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Busro, Muhammad. 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1 Jakarta : Prenadamedia Group.
- Hariandja, M.T.E. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit PT. BPF E.
- Juliana dkk, 2015, Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar. *Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik*, 1(1)
- Winata, Edi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lombok: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.