

**PERAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PADA POLITEKNIK KESEHATAN KEMENTERIAN KESEHATAN  
SURAKARTA  
THE ROLE OF MOTIVATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE AT  
SURAKARTA HEALTH POLYTECHNIC**

**Paula Hesti Mahanani**

**Ifah Lathifah**

**MAGISTER MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ADI UNGGUL  
BHIRAWA (STIE – AUB)**

**lairanea@gmail.com**

**ifahtifa@yahoo.co.id**

**Abstrak**

Kajian ini bermaksud guna mengidentifikasi, menguji dan menganalisis peran motivasi pada kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta. Penelitian menggunakan dua variabel bebas yaitu pendidikan pelatihan dan kapabilitas dan variabel intervening ialah motivasi. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta, sampel diperoleh dengan menggunakan teknik pembagian kuesioner terhadap pegawai. Regresi linear berganda dipakai guna menghitung relasi antara variabel bebas dan variabel intervening, validitas data dihitung dengan *Product Moment Pearson*, serta *Cronbach's Alpha* digunakan untuk menghitung reliabilitas data. Hasil kajian memaparkan pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan substansial pada motivasi pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan substansial pada motivasi pegawai, pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai, kapabilitas berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai dan motivasi berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai. Hasil dari analisis jalur membawa pada kesimpulan bahwa pengaruh langsung dan tak langsung, variabel kompetensi adalah jalur yang paling dominan dibanding variabel lainnya.

**Kata kunci : pendidikan pelatihan, kompetensi, kinerja pegawai, motivasi.**

## ABSTRACT

The aim of this study is to dig out, test and analyze the role of motivation on employee performance at Surakarta Health Polytechnic. The study used two independent variables, namely training education and competence, and motivation as the intervening variable. The population was 50 employees of Surakarta Health Polytechnic. The sample was obtained by using a questionnaire distribution technique to employees. Multiple linear regression was used to measure the relationship between independent variables and intervening variables, data validity was obtained by Pearson's Product Moment and Cronbach's Alpha was used to measure data reliability. The result of the study shows that training education has a positive and substantial impact on employee motivation, competence has a positive and substantial effect on employee motivation, training education has a positive and substantial impact on employee performance, competence has a positive and substantial impact on employee performance and motivation has a positive and substantial impact on employee performance. The result of the path analysis leads to conclusion that competence variable is the most dominant among other variables, both direct and indirect influence.

**Keywords: training education, competence, employee performance, motivation.**

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai ialah elemen terpenting yang sangat krusial bagi institusi dalam menggapai visi, misi, dan tujuan instansi. Kinerja yang baik dapat dicapai dan ditingkatkan melalui berbagai hal pendukung. Peneliti tertarik untuk menelaah pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi pada kinerja melalui motivasi. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap tim manajerial dalam mengambil keputusan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga kinerja institusi pun juga dapat meningkat.

Hasil pengkajian terdahulu oleh Risnawati (2018), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara langsung dan substansial pada kinerja pegawai. Semakin tinggi kapabilitas yang dikantongi pegawai maka kinerja pegawai akan tinggi pula. Motivasi berpengaruh secara langsung dan substansial terhadap pada pegawai. Hal ini berarti pegawai dengan motivasi yang tinggi bisa memacu kinerjanya. Pelatihan berpengaruh secara langsung dan substansial pada kinerja pegawai. Ini berarti kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui pendidikan pelatihan yang diikutinya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas, motivasi, dan pendidikan pelatihan

berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja pegawai. Kajian ini mendapatkan hasil yang mendukung kajian terdahulu tersebut, yaitu adanya relasi positif dan substansial antara pendidikan pelatihan dengan motivasi, adanya relasi positif dan substansial antara kompetensi dan motivasi pegawai, adanya relasi positif dan substansial antara pendidikan pelatihan dengan kinerja pegawai, serta adanya pengaruh positif dan substansial antara motivasi dan kinerja pegawai.

Sumarsono (2009:93) memaparkan bahwa pendidikan dan pelatihan ialah faktor krusial pada pemajuan SDM. Hal itu tak hanya memajukan wawasan, tetapi juga memajukan kapabilitas bekerja dan memajukan inventivitas kerja. Pelatihan berdasar pada Dessler (2009:263) ialah proses mengarahkan karyawan baru atau yang ada, kapabilitas dasar yang diperlukan guna mengaktualisasikan pekerjaan mereka. Pelatihan ialah kiat pada dunia pekerjaan. Pegawai baru ataupun telah bekerja, perlu menjalani pelatihan kerja guna menyokong kapabilitas dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, strategi, dll.

Veithzal (2003:298) memaparkan, kompetensi ialah kelincahan, keterampilan, kabilitas. Dari kata dasarnya, kompeten ialah cakap dan terampil. Kompetensi mengacu pada kapabilitas seseorang yang menjadikannya

sukses dalam pekerjaan. Djaman Satori (2007:22) memaparkan kompetensi berakar dari Bahasa Inggris *competency* yang berarti kapabilitas, kelincahan, dan wewenang. Jadi, kompetensi ialah performa yang mengacu pada capaian tujuan secara penuh pada hal yang diinginkan.

Motivasi ialah proses yang diawali dengan keperluan pada diri manusia yang membuahkan kekosongan pada diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi ialah proses dimana kebutuhan memantik seseorang guna mengaktualisasikan aktivitas yang menjurus pada tujuan tertentu yang akan memuaskan atau mencukupi kebutuhan itu (Munandar,2001).

Kinerja ialah figur perihal taraf capaian pengaktualisasian suatu aktivitas atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang karyawan (Moeherionto, 2012: 69). Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Dari uraian diatas tentang pengertian variabel – variabel, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan *output* atas dilakukannya suatu pekerjaan yang dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan pegawai yang secara langsung maupun tak langsung berkorelasi dengan pendidikan pelatihan, kompetensi, motivasi kerja, serta tindakan atau perilaku pegawai yang didukung oleh ketersediaan faktor pendukung lainnya di mana pegawai bekerja. Dukungan yang tepat melalui pemberian kesempatan peningkatan kompetensi melalui pendidikan pelatihan dapat

meningkatkan motivasi pegawai sehingga mendorong pegawai untuk menampilkan capaian kinerja yang optimal sehingga dapat mendukung ketercapaian tujuan, visi dan misi institusi.

## METODE

Pengkajian ini adalah pengkajian dengan memberikan penjelasan (*explanatory research*), yaitu penjelasan relasi kausal antara variabel bebas yang meliputi pendidikan pelatihan dan kompetensi, variabel ialah kinerja, serta motivasi sebagai variabel intervening. Populasi yang diambil adalah pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta, PNS dan pegawai Non PNS, dengan jabatan tenaga pendidik/dosen serta tenaga kependidikan/non dosen yaitu sejumlah 423 orang. Sampel yang digunakan sejumlah kurang lebih  $12\% \times 423$  orang, didapatkan 50 orang responden dengan teknik *simple random sampling* atas isian angket kuesioner yang disebar. Pengumpulan data yang diterapkan adalah teknik metode observasi atau pengamatan secara langsung dan dengan kuesioner di lingkungan Politeknik Kesehatan Surakarta.

Teknik analisis data. Uji validitas pada pengkajian ini diaktualisasikan dengan menggunakan metode *Product Moment Pearson* dan untuk menguji konsistensi dari kuesioner digunakan uji *Cronbach's Alpha*. Sedangkan analisa jalur untuk menentukan hubungan kausalitas digunakan uji regresi linear berganda. Untuk mendapatkan koefisien korelasi tiap variabel bebas dan terikat serta variabel intervening digunakan teknik uji korelasi *Pearson*. Pengujian hipotesis menggunakan uji t guna mengidentifikasi signifikansi pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara parsial. Sedangkan kajian koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipakai guna mengidentifikasi taraf variasi dari variabel bebas.

## HASIL PENGAJIAN

Dari tabel 1 hasil kajian regresi linear persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,511	2,931		2,563	,014
Pendidikan pelatihan	,588	,139	,514	4,241	,000
kompetensi	,456	,155	,356	2,932	,005

a. Dependent Variable: motivasi

Diperoleh persamaan regresi  $Y_1 = 0,514 X_1 - 0,356 X_2 + \varepsilon_1$  sig (4,241)\*\* (2,932)

Koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan sebesar 0,514 artinya apabila kompetensi tidak ada, besarnya peningkatan motivasi adalah konstanta ditambah 0,514. Koefisien regresi variabel kompetensi senilai 0,356 artinya jika variabel pendidikan pelatihan tidak ada, besarnya peningkatan motivasi adalah konstanta ditambah 0,356.

Dari tabel 2 Hasil analisis regresi linear persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,834	3,266		,868	,390
Pendidikan pelatihan	,100	,170	,087	,586	,561
Kompetensi	,782	,177	,610	4,433	,000
Motivasi	,147	,152	,147	,964	,340

Dependent Variable: Kinerja Pegawai.

Diperoleh persamaan regresi  $Y_2 = 0,087 X_1 + 0,610 X_2 + 0,147 X_3 + \varepsilon$  sig (0,561) (0,000)\*\* (0,340)\*\*

Koefisien regresi variabel pendidikan pelatihan senilai 0,087 artinya jika variabel kompetensi dan motivasi tidak ada, besarnya peningkatan kinerja pegawai adalah konstanta ditambah 0,087. Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 4,433 artinya apabila variabel pendidikan pelatihan dan motivasi tidak ada,

besarnya peningkatan kinerja pegawai adalah konstanta ditambah 4,433. Koefisien regresi variabel motivasi senilai 0,964 artinya jika variabel pendidikan pelatihan dan kompetensi tidak ada, besarnya peningkatan kinerja pegawai adalah konstanta ditambah 0,964.

Berdasar hasil uji t persamaan I yang terdapat pada tabel 3 bisa dipaparkan:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,511	2,931		2,563	,014
	Pendidikan Pelatihan	,588	,139	,514	4,241	,000
	Kompetensi	,456	,155	,356	2,932	,005

a. Dependent Variable: Motivasi

- (1) Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap motivasi dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel pendidikan pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 4,241  $> t_{tabel}$  1,988 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 dimana  $sig_{hitung} < 0,005$  maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan substansial pada motivasi sehingga hipotesis 1 diamini.
- (2) Pengaruh kompetensi terhadap motivasi dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 2,932  $< t_{tabel}$  1,998 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,005 dimana  $sig_{hitung} > 0,005$  maka dapat disimpulkan variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan substansial pada motivasi sehingga hipotesis 2 diterima.

Berdasar hasil uji t persamaan II yang terhimpun pada tabel 4 bisa dipaparkan:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,834	3,266		,868	,390
	Pendidikan Pelatihan	,100	,170	,087	,586	,561
	Kompetensi	,782	,177	,610	4,433	,000
	Motivasi	,147	,152	,147	,964	,340

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- (1) Pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai dimana nilai  $t_{hitung}$  variabel kompetensi (X2) sebesar  $0,610 < t_{tabel} 4,433$  dengan nilai signifikansi (Sig)  $0,000$  dimana  $Sig_{hitung} < 0,005$  maka bisa dipaparkan variabel kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai sehingga hipotesis 3 diterima.
- (2) Pengaruh kompetensi pada kinerja pegawai dimana taraf  $t_{hitung}$  variabel kompetensi (X2) senilai  $4,433 > t_{tabel} 1,998$  dengan taraf signifikansi (Sig)  $0,000$  dimana  $sig_{hitung} < 0,005$  maka bisa dipaparkan kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai sehingga hipotesis 4 diamini.
- (3) Pengaruh motivasi pada kinerja pegawai dimana  $t_{hitung}$  variabel kompetensi (X2) sebesar  $0,964 > t_{tabel} 1,998$  dengan taraf signifikansi (Sig)  $0,340$  dimana  $Sig_{hitung} > 0,005$  maka bisa dipaparkan motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan substansial pada Kinerja Pegawai sehingga hipotesa 5 diterima.

Berdasar uji F pada persamaan I yang terhimpun pada tabel 5 bisa dipaparkan :

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394,463	3	131,488	25,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual	238,517	46	5,185		
	Total	632,980	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompetensi , Pendidikan Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji bersamaan (uji F) pada persamaan I diidentifikasi besaran nilai  $F = 25,358$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga bisa dipaparkan secara simultan variabel pendidikan pelatihan dan kompetensi memengaruhi motivasi.

Berdasar uji F pada persamaan II yang terhimpun pada tabel 6 bisa dipaparkan :

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	394,463	3	131,488	25,358	,000 <sup>b</sup>
	Residual	238,517	46	5,185		
	Total	632,980	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompetensi , Pendidikan Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji berbarengan (Uji F) pada persamaan kedua diidentifikasi besaran nilai  $F = 25,358$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga bisa dipaparkan secara simultan bahwa variabel pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai.

Uji determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 7 menghasilkan koefisien determinasi pada persamaan I sebesar  $0,672$  yang berarti variabel pendidikan pelatihan dan kompetensi secara simultan berpengaruh pada motivasi senilai  $67,2\%$  sedangkan sisanya senilai  $32,8\%$  dipantik variabel lain yang tak dikaji.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 <sup>a</sup>	,646	,631	2,181

a. Predictors: (Constant), Kompetensi , Pendidikan Pelatihan

$$\epsilon_1 \text{ persamaan I : } \sqrt{1 - (0,806)^2} = \sqrt{0,3503} = 0,5916$$

Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 <sup>a</sup>	,623	,599	2,277

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompetensi , Pendidikan Pelatihan  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sedangkan uji  $R^2$  pada persamaan II diperoleh hasil senilai  $0,623$  yang berarti variabel pendidikan pelatihan, kapabilitas dan motivasi secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai senilai  $59,16\%$  sedangkan sisanya senilai  $40,84\%$  dipengaruhi oleh variabel lain

yang tak diteliti.  $\epsilon_2$  persamaan II =  $\sqrt{1 - (0,623)^2}$   
 =  $\sqrt{0,611} = 0,7816$

Maka,  $R^2_{total} = 1 - (\epsilon_1)^2 - (\epsilon_2)^2 = 1 - (0,5916)^2 - (0,7816)^2 = 1 - 0,3499 - 0,6108 = 1 - 0,2137 = 0,7862$ . Dari hasil  $R^2_{total}$  yaitu 0,7862 bisa dimaknai variasi variabel kinerja pegawai dipaparkan variabel pelatihan pendidikan, Kompetensi, dengan motivasi sebagai variabel intervening senilai 78,62% sedang sisanya 21,4% dipaparkan oleh variabel diluar model. Uji koefisien korelasi pada tabel 9 menghasilkan hubungan antar variabel sebagai berikut :

		Pendidikan Pelatthan	Kompetensi	Motivasi	Kinerja Pegawai
Pendidikan Pelatthan	Pearson Correlation	1	,699**	,763**	,625**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50
Kompetensi	Pearson Correlation	,699**	1	,715**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50
Motivasi	Pearson Correlation	,763**	,715**	1	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,625**	,776**	,649**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- (a). Korelasi antara Pendidikan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai didapat angka korelasi senilai 0,625 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga membuktikan hubungan kedua variabel sangat kuat. (b). Korelasi antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai diperoleh angka korelasi senilai 0,776 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga membuktikan hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat. (c). Korelasi antara motivasi dengan Kinerja Pegawai diperoleh angka korelasi senilai 0,649 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga membuktikan hubungan kedua variabel sangat kuat. (d). Korelasi antara Pendidikan Pelatihan dengan motivasi diperoleh angka senilai 0,763 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga membuktikan hubungan tersebut cukup kuat. (e). Korelasi antara Kompetensi dengan motivasi diperoleh taraf senilai 0,715 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,005$  sehingga membuktikan hubungan tersebut cukup kuat.

Analisa jalur pada tabel 10 menunjukkan rekapitulasi Jalur total Variabel

No	Arah Hubungan	Regresi		Korelasi		$\xi$
		Beta	Sig	R	Sig	
1	Pendidikan Pelatihan → Motivasi	0,514	0,000	0,763	0,000	0,773
2	Kompetensi → Motivasi	0,356	0,005	0,715	0,000	
3	Pendidikan Pelatihan → Kinerja	0,087	0,561	0,625	0,000	
4	Kompetensi → Kinerja	0,610	0,000	0,776	0,000	
5	Motivasi → Kinerja	0,147	0,340	0,649	0,000	

Tabel 11 menunjukkan Pengaruh Langsung, Tak Langsung dan total Pengaruh dari tiap Variabel.

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tak langsung	Total Pengaruh
1	Pendidikan Pelatihan → Kinerja	0,087**		
2	Kompetensi → Kinerja	0,610**		
4	Pendidikan Pelatthan → Motivasi → Kinerja		0,514** x 0,147** = 0,075**	0,087** +0,075** = 0,162**
5	Kompetensi → Motivasi → Kinerja		0,356** x 0,147** = 0,052**	0,610** + 0,052** = 0,662**

Berdasar pada tabel 10 dapat disusun Pengaruh Langsung, Tak Langsung dan Pengaruh Total sebagai berikut :

- (a) Pengaruh Langsung ialah pengaruh variabel independen ke variabel dependen tanpa lewat variabel yang lain.
- i. Pengaruh Pendidikan Pelatihan pada Kinerja Pegawai dengan koefisien senilai 0,087 dengan sig 0,561 dan korelasi 0,625 memiliki pengaruh yang positif dan substansial pada variabel Kinerja.
  - ii. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai dengan koefisien senilai 0,610 dengan sig 0,000 dan korelasi 0,776 mengantongi pengaruh positif

dan substansial yang sangat kuat pada variabel Kinerja.

- iii. Pengaruh motivasi pada Kinerja Pegawai dengan koefisien sebesar 0,147 dengan sig 0,340 dan memiliki korelasi 0,649 mengantongi pengaruh positif dan substansial yang sangat kuat pada variabel Kinerja.
- (b) Pengaruh Tak Langsung yaitu keadaan dimana variabel independen memengaruhi variabel dependen lewat variabel lain ialah intervening.
- i. Pengaruh Pendidikan Pelatihan pada Kinerja Pegawai melalui motivasi diketahui pengaruh tidak langsung sebesar 0,514 lebih besar dari koefisien pengaruh langsung. Hal ini memaparkan secara tak langsung variabel pendidikan pelatihan melalui motivasi mengantongi pengaruh substansial terhadap kinerja pegawai.
  - ii. Pengaruh Kompetensi pada Kinerja Pegawai melalui motivasi diketahui pengaruh tak langsung senilai 0,610 lebih besar dari koefisien pengaruh langsung. Hal ini memaparkan variabel Kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan.
- (c) Pengaruh Total
- i. Pengaruh total Pendidikan Pelatihan pada Kinerja Pegawai lewat motivasi merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tak langsung senilai 0,162.
  - ii. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tak langsung sebesar 0,662.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

a. Pendidikan pelatihan berpengaruh positif substansial terhadap motivasi, hal ini menyokong kajian yang diaktualisasikan Manahan Kardiy Sitanggang, SE. MM (2018) , Sri Hartati (2010) dan Risnawati (2018), dengan hasil bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh substansial pada motivasi. Sementara hasil kajian yang diaktualisasikan Erman Soejaya (2013) ialah pendidikan pelatihan berpengaruh tak substansial terhadap motivasi.

b. Kompetensi berpengaruh positif dan substansial terhadap motivasi. Hasil kajian yang

relevan diaktualisasikan Prisilia (2013) dan Risnawati (2018) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil kajian yang diaktualisasikan Linawati dan Suhaji (2014) ialah kompetensi tak berpengaruh pada motivasi.

c. Pendidikan pelatihan berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai. Temuan kajian ini menyokong hasil dari kajian terdahulu yang telah diaktualisasikan Hendrawan (2012); Supriyadi (2009), Sri Hartati (2010) dan Risnawati (2018) dimana pada kajian tersebut menghasilkan kesimpulan pendidikan pelatihan berpengaruh substansial pada kinerja. Hasil ini tak menyokong kajian yang diaktualisasikan Toto (2008), Erman Soejaya (2013) dimana dalam penelitian tersebut pendidikan pelatihan berpengaruh tak substansial pada kinerja.

d. Kompetensi berpengaruh positif dan substansial pada kinerja. Hasil ini menyokong kajian yang diaktualisasikan Ali Murzani (2008), dan Prisilia (2013) dengan hasil bahwa kompetensi berpengaruh substansial pada kinerja. Sedangkan hasil kajian ini tak menyokong kajian yang diaktualisasikan A Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012); I Wayan Mudiarta Utama (2012); Reza Amelia (2013); Linawati dan Suhaji (2014) yang memaparkan kompetensi berpengaruh tak substansial pada kinerja.

e. Motivasi berpengaruh positif dan substansial pada kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif substansial pada kinerja. Hasil kajian ini menyokong kajian yang diaktualisasikan Erman Soejaya (2013), Sri Hartati (2010) yang memaparkan motivasi berpengaruh substansial pada kinerja. Sedangkan hasil kajian ini menolak hasil kajian yang diaktualisasikan Hentry Sukmasari (2011), Harry Murti Veronika Agustini Srimulyani (2016) mendapatkan hasil bahwa motivasi tak berpengaruh substansial pada kinerja.

f. Kesimpulan analisis jalur dalam kajian ini memaparkan baik pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kompetensi merupakan

jalur yang lebih dominan dibandingkan dengan yang lain.

### Saran

Dengan dasar pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan dari kajian ini, ada sejumlah saran yang bisa dipaparkan sebagai kiat pemajuan perilaku kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Surakarta, yaitu: pimpinan mendorong dan memfasilitasi pegawai Poltekkes Surakarta untuk meningkatkan kompetensi dengan penyelenggaraan pendidikan pelatihan yang memadai sesuai kebutuhan pegawai, serta mendorong pegawai untuk menguasai teknologi dengan lebih baik agar tugas dan pekerjaan dapat terselesaikan secara lebih efisien. Pimpinan memberi motivasi kepada pegawai, misalnya dengan memberi pujian atau reward apabila pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih baik dari standar kualitas dan waktu yang seharusnya. Pengkajian selanjutnya terkait peningkatan SDM akan lebih baik dengan memungut sampel yang lebih besar sehingga dikantongi figur populasi yang lebih representatif atas situasi sebenarnya. Pengkajian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain selain variabel pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi pegawai namun dapat juga menggunakan variabel loyalitas, kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain – lain.

### DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Zaenudin, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit fajar Jakarta
- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi. Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta
- Anonim. 2008. *Laporan Evaluasi Program Bidang Ke PU-an. Denpasar: Dinas Pekerjaan Umum Provins iBali*.
- Anonim. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. Available from: URL: <http://www.bkn.go.id/perundang-an/uu/uu43tahun1999.htm>.
- Ardana. 2003. *Pengaruh Beberapa Variabel Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pariwisata Kota Denpasar* (tesis). Denpasar: Program Studi Magister Manajemen Universitas Udayana.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bangun, Wilson. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Erlangga
- Buchanan, J.B.O. and Boswell, W.R. 2002. *The Role of Employee Loyalty and Formality in Voicing Discontent. Journal of Applied Psychology*. Vol. 87: 1167 – 1174
- Dessler, G. 1994. *Human Resource Management*. Prentice Hall. International. Edition Engewood
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM: Buku 1*. Jakarta: Indeks
- Dessler. 1994. *Managing Organizations in Era of Change*. Florida : The Dryden Press.
- Djaman Satori. 2007. *Profesi Kepegawaian*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Dunham, B.R., Jean, A.C., and Maria, B.C. 1994. *Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition. Journal of Applied Psychology*. Vol. 79: 370 - 380.
- Fachruddin Saudagar, Ali Idris, 2009. *Pengembangan Profesionalitas Pegawai*. Jakarta : GP. Press.
- Farkas, J.A. and Tetrick, L.E. 1989. *A Three-Wave Longitudinal Analysis of the Causal Ordering of Satisfaction and Commitment on Turn Over Decisions. Journal of Applied Psychology*. Vol. 74: 855 – 868
- Hafid dan Kurnia. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Manda*. *Jurnal Mirai Management* Terakreditasi



- Nasional. e-ISSN :2597 - 4084,  
Volume 4 No.2 hal. 207-232.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartanto, Eko Parih. 2018 *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Pegawai Studi Pada Dishubinfokom Kabupaten Sukoharjo*. Excellent. Vol. 1 No. 1 ISSN 1979-2700. Hal. 20-29.
- Hasibuan, S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat
- Klandermans, B. 1989. *Union Commitment: Replications and Test in the Dutch Context*. *Journal of Applied Psychology*. VoL 74: 869 – 875
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Pertama, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. 1990. *The Measurement and the Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*.
- Journal of Occupational Psychology. 63. 1 – 18.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mohammad Uzer Usman. 2006. *Menjadi Pegawai Profesional*. Bandung: Remaja. Rosdakarya
- Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Erlangga. Jakarta
- Mulyadi dan Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Nugroho, Choerudin dan Winarna. 2016. *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi Studi di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar*. *Jurnal MM STIE-AUB*.Hal. 24 -33
- Puspanegara, Lady. 2003. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kemampuan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Lampung Utara*. *Indonesia: Universitas Lampung*. Available from URL: <http://www.unila.ac.id>.
- Riduwan & Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja pegawai dan meningkatkan daya saing organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veitzal., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada
- Rofiatun dan Masluri. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai*

- Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi pada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus.* Jurnal Analisis Manajemen Vol. 5, No.1 Juli 2011 (<http://jurnal.umk.ac.id/index.php/JAM/article/download/11/10>).
- Runi et al. 2017. *Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province.* IOSR Journal of Business and Management IOSR-JBM e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 7. Ver. VII. July 2017, PP 56-67. <https://doi.org/10.9790/487X-190707566>.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiawan dan Lestari 2016 *Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.* Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 12, Nomor 2, September 2016, 169-184
- Shaleh, Mahadin, 2018. *Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.* Aksara Timur.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Snape, Ed. and Redman, T. 2003. *An Evaluation of a Three-Component Model of Occupational Commitment : Dimensionality and Consequences Among United Kingdom Human Resource Management Specialists.* *Journal of Applied Psychology.* Vol 88: 152 – 159.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi. (2010). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan.* Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1 47-57
- Sudarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Ilham Jaya
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis.* Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sumarsono, S. 2009. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan Publik.* Jogyakarta : Graha Ilmu
- Thaif, Ilham et al. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang).* Review of European Studies. Vol. 7, No. 11
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja. Perusahaan,* Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju.
- Veitzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,* Cetakan Pertama, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja.* Edisi ketiga. Jakarta: PT.Raja Grafindo Prasada
- Yanti Agustini. 2002. *“Kualitas Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Badung”* (tesis). Denpasar: Program Studi Magister Manajemen Universitas Udayana.