



## **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening**

**Lis Tatin Hernidatiatin<sup>1</sup>, Noveria Susijawati<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Swadaya Jati, Cirebon, Indonesia

**Abstract.** *This study is aimed to analyze the direct and indirect effect of educational level on employee performance through work motivation as an intervening variable at PT. Kereta Api (Persero) Regional Operations (DAOP) 3 Cirebon. The method used in this research is associative method and data collection technique used is the field research (observation, interview, questionnaire) and literature study. To determine the size of the sample, the study used the Slovin formula while to analyze data the researchers performed validity, reliability and classical assumption test (normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation test), path analysis, t hypothesis testing. The results of path analysis showed that the level of education directly impacted to employee performance and indirectly to work motivation (an intervening variable) and finally to employee performance. Due to the fact that the direct correlation coefficient is greater than the indirect correlation coefficient, it can be said that the true relationship is direct correlation.*

**Keywords.** *Level of education; work motivation; job performance.*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan dan pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon. Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Riset Lapangan (Observasi, Wawancara, Angket) dan Riset Kepustakaan. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini menggunakan metode analisis data yang terdiri dari Uji validitas, Uji reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi), Analisis Jalur, Uji t Hipotesis. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung ke prestasi kerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari tingkat pendidikan ke motivasi kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke prestasi kerja karyawan. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.*

**Katakunci.** *Tingkat, pendidikan; motivasi kerja, prestasi kerja.*

*Cronicle of Article :Received (11,04,2017); Revised (20,05,2017); and Published (09,06,2017).*

©2017 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

**Profile and corresponding author :** Lis Tatin Hernidatiatin<sup>1</sup>, Noveria Susijawati<sup>2</sup> adalah dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Swadaya Gunung Djati.  
*Corresponding Author :*

**How to cite this article :** Tatin Hernidatiatin Lis & Susijawati Noveria (2017) 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening', *Inspirasi Bisnis dan Manajemen. Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati*, 1(1), pp. 75–86. Available at: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>.

## PENDAHULUAN

Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon adalah satuan organisasi di lingkungan PT. Kereta Api (Persero) yang berada di bawah Direksi PT Kereta Api (Persero) dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (KADAOP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api (Persero). Adapun tugas pokok dari PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon adalah : menyelenggarakan perusahaan angkutan kereta api, merumuskan dan menyusun program pembinaan angkutan penumpang dan atau barang, pengendalian pelaksanaan angkutan penumpang dan atau barang di wilayah Daerah Operasi.

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon memiliki fungsi berikut : Pengelolaan sumber daya manusia (SDM), administrasi kerumahtanggaan dan umum, pertimbangan dan bantuan hukum, serta pengujian, pengendalian dan pembinaan hygiene perusahaan, kesehatan (HIPERKES) dan keselamatan kerja, Pendayagunaan keuangan, serta pelaksanaan dan pembinaan anggaran dan akuntansi, Pemeriksaan kas daerah, Pelaksanaan hubungan masyarakat di daerah, Pemeliharaan dan pengendalian jalan rel dan jembatan, Pelaksanaan dan pengendalian operasi dan pemasaran, Pemeliharaan dan pengendalian sinyal, telekomunikasi dan listrik umum.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas maka tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan pimpinan. Melalui tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Tidak hanya tingkat pendidikan yang memiliki peran baik bagi perusahaan, pemberian motivasi pun memiliki peran yang sangat baik bagi hasil kerja karyawannya maka motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan. Sehingga kemampuan pimpinan dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Kereta Api (Persero) Daerah

Operasi (DAOP) 3 Cirebon masih ada karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam menerima instruksi sehingga tugas-tugas yang diberikan tidak sesuai dengan harapan pimpinan. Ketidaksihinggaan antara harapan pimpinan dengan hasil kerja karyawan akan mempengaruhi pola pikir karyawan menjadi negatif kepada pimpinan. Pimpinan masih kurang mampu dalam menegur bawahannya hal ini akan menjadi motivasi negatif, masih kurangnya semangat kerja karyawan, masih adanya karyawan yang memiliki tingkat absensi yang tinggi, hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut : (1) Seberapa besar pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon ? (2) Seberapa besar pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon ?

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan maka tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk menganalisis pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon. (2) Untuk menganalisis pengaruh tidak langsung tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon.

## KAJIAN LITERATUR

### Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan (Hasbullah, 2006)". Pendidikan (formal) di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan(Notoatmodjo, 2010)".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan

suatu lembaga di mana kita berupaya mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas dan dapat diapresiasi dalam kehidupan bermasyarakat, lingkungan organisasi maupun di suatu perusahaan. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan perusahaan.

Mengacu pada penjelasan tingkat pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 Jenjang pendidikan didefinisikan sebagai tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.”

Pendidikan berkelanjutan adalah konsep pendidikan yang berlangsung sepanjang hayat yang terdiri dari pendidikan informal, formal dan non formal. Tujuan Pendidikan Berkelanjutan diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Dimensi dari tingkat pendidikan adalah pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Suatu lembaga pendidikan mengharapkan perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka. Maka maju dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai dan motivasi yang diarahkan pemimpin perusahaan sehingga perusahaan pun akan berkembang menjadi lebih baik. Maka dari itu dengan tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan, budi pekerti dan intelektual yang tinggi. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan.

Indikator dari tingkat pendidikan yaitu kegiatan belajar secara mandiri, Pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, penguasaan pengetahuan,

keterampilan fungsional, pengembangan sikap, kepribadian fungsional.

### Motivasi Kerja

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting untuk menggerakkan manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu pemberian motivasi dari seorang pemimpin bisa menjadikan seseorang karyawan semangat dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. (Samsudin, 2010). Motivasi juga dapat diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Hasibuan, 2014). Dengan memperhatikan pengertian motivasi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri manusia yang menggerakkan tingkah laku ke arah pencapaian suatu tujuan tertentu.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dimensi dan indikator motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang menjadi tolak ukur dalam menilai motivasi kerja. Menurut (Sutrisno, 2014) mengungkapkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu **pertama** faktor Intern. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang terdiri dari keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. **kedua** faktor ekstern. Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern terdiri dari kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel

Menurut (Sutrisno, 2014) mengungkapkan bahwa indikator motivasi kerja terdiri dari keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa, kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

### Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2014). Prestasi kerja dapat juga diartikan sebagai adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. (Samsudin, 2010). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Dimensi atau indikator prestasi kerja merupakan faktor-faktor yang menjadi tolak ukur dalam menilai prestasi kerja karyawan.

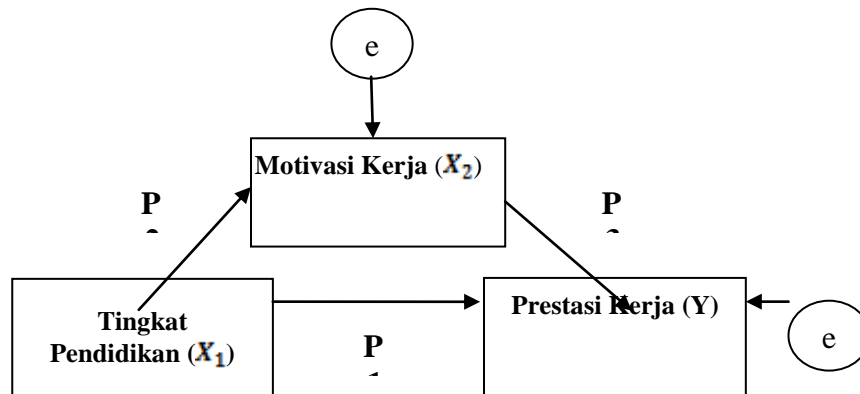
Menurut (Sutrisno, 2014) dimensi dari prestasi kerja adalah terdiri dari hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, disiplin waktu dan absens.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dan standar kerja yang telah ditetapkan.

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa indikator prestasi kerja terdiri dari kuantitas, kualitas tugas pekerjaan, penanganan masalah-masalah, kemampuan dan kecepatan menerima instruksi kerja, kemampuan dan kecepatan menyesuaikan cara kerja, kemampuan dan kecepatan menyesuaikan situasi kerja, semangat kerja, sikap positif, ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar di bawah ini



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Pada gambar 1. ditunjukkan tingkat pendidikan ( $X_1$ ) merupakan variabel independen (eksogen) dari motivasi kerja ( $X_2$ ) dan prestasi kerja (Y). Tingkat Pendidikan ( $X_1$ ) mempunyai jalur hubungan langsung dengan prestasi kerja (Y), tetapi juga mempunyai hubungan tidak langsung dengan prestasi kerja (Y), karena harus melewati motivasi kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel intervening. Prestasi kerja (Y) merupakan variabel dependen (endogen). Anak panah dari  $e_1$  ke motivasi kerja menunjukkan jumlah variance variabel motivasi kerja yang tidak dijelaskan oleh tingkat pendidikan. Sedangkan anak panah dari  $e_2$  menuju prestasi kerja menunjukkan variance prestasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja.

## HIPOTESIS

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah dan kerangka pemikiran dikemukakan hipotesis pada hipotesis Pertama yaitu :

$H_0$  : Tingkat pendidikan tidak dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan

$H_a$  : Tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

Hipotesis Kedua :

$H_0$  : Tingkat pendidikan tidak dapat berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi

kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

$H_a$  : Tingkat pendidikan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

## METODE PENELITIAN

### Objek dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon yang beralamat di Jalan Siliwangi No. 82, Kelurahan Kebonbaru Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon.

### Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Menurut (Wiratna, 2014) mengemukakan bahwa Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahuipengaruhnya. Dengan penelitian ini maka akan dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala”.

Dalam pengolahan data peneliti menggunakan alat bantu komputer berupa software dengan program SPSS versi 21.0, guna untuk mengefektifkan proses perhitungan dalam penelitian.

**Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )**

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen/Skala/Ukuran
Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )	1. Pendidikan Informal Pendidikan Formal	Kegiatan belajar mandiri	Kuesioner/Skala Likert Pengukuran jawaban : Sangat Setuju= 5 Setuju = 4 Ragu-ragu = 3 Tidak Setuju = 2 Sangat Tidak Setuju = 1
	2. Pendidikan Formal	a. Pendidikan dasar b. Pendidikan menengah c. Pendidikan tinggi	
	3. Pendidikan Nonformal	a. Penguasaan pengetahuan b. Keterampilan fungsional c. Pengembangan sikap Kepribadian professional	

**Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen/Skala/Ukuran
Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Faktor Intern	a. Keinginan untuk dapat hidup	Kuesioner/Skala Likert Pengukuran jawaban : Sangat Setuju= 5 Setuju = 4 Ragu-ragu = 3 Tidak Setuju = 2 Sangat Tidak Setuju = 1
		b. Keinginan untuk dapat memiliki	
		c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan	
		d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan	
		e. Keinginan untuk berkuasa	
	2. Faktor Ekstern	a. Kondisi lingkungan kerja	
		b. Kompensasi yang memadai	
		c. Supervisi yang baik	
		d. Adanya jaminan pekerjaan	
		e. Status dan tanggung jawab Peraturan yang fleksibel	

Sumber : (Sutrisno, 2014)

**Tabel 3. Operasionalisasi Variabel Prestasi kerja (Y)**

Variabel	Dimensi	Indikator	Instrumen/Skala/Ukuran	
Prestasi kerja (Y)	1. Hasil Kerja	a. Kuantitas	Kuesioner/Skala Likert Pengukuran jawaban : Sangat Setuju= 5 Setuju = 4 Ragu-ragu = 3 Tidak Setuju = 2 Sangat Tidak Setuju = 1	
		b. Kualitas		
	2. Pengetahuan pekerjaan	Tugas pekerjaan		
		3. Inisiatif		Penanganan masalah-masalah
	4. Kecekatan mental			a. Kemampuan dan Kecepatan menerima instruksi kerja
				b. Kemampuan dan Kecepatan menyesuaikan cara kerja
	5. Sikap	c. Kemampuan dan Kecepatan menyesuaikan situasi kerja		
		a. Semangat kerja		
	6. Disiplin dan waktu absensi	b. Sikap positif		
		a. Ketepatan waktu		
		b. Tingkat kehadiran		

Sumber : (Sutrisno, 2014)

### Variabel Penelitian Dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan motivasi kerja sebagai variabel *intervening*, keduanya merupakan variabel *independent* sedangkan prestasi kerja sebagai variabel *dependent*. Variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja, masing-masing diukur dengan mengajukan 16 butir dan 13 butir pernyataan sedangkan variabel prestasi kerja diukur dengan mengajukan 16 butir pernyataan.

### Populasi dan Sampel Penelitian

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 123 karyawan PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon, dengan menggunakan rumus Slovin diambil sampel sebanyak 55 responden.

### Tehnik Pengumpulan Data

Tehnik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pernyataan tersebut.

### Uji Validitas

Menurut (Umar, 2014) mengemukakan bahwa : “Validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur”. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu mempunyai validitas tinggi yaitu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Untuk menghitung korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total memakai rumus teknik korelasi product moment. Mengukur validitas dilakukan dengan cara : melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 5%, maka pernyataan tersebut valid. Untuk indikator konstruk diukur dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan semua indikator valid. Begitu juga sebaliknya. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *Degree Of Freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Pengujian validitas terhadap instrumen tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan prestasi kerja didapat bahwa semua pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Umar, 2014) mengemukakan bahwa : “Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran”. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen tersebut reliabel, sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel.

Pengujian reliabilitas terhadap instrumen tingkat pendidikan didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,893, motivasi kerja didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,871, prestasi kerja didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,864 dengan demikian semua pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2014) mengemukakan bahwa : “Uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak”. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yaitu membandingkan hasil angka signifikansi dari *Kolmogorov-Smirnov test* dengan angka signifikansi ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari Z tabel atau nilai signifikan > 0.05 maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak dan sebaliknya. Hasil perhitungan besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* (K-S) adalah 0,530 dan nilai signifikan > 0,05 yaitu sebesar 0,942. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan uji asumsi klasik lainnya.

### Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2013) mengungkapkan bahwa : **“Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas**

(independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolonieritas di antara variabel independenya.

Hasil perhitungan diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF  $< 10$  ( $1,588 < 10$ ) dan hasil perhitungan nilai *tolerance*  $> 0,10$  ( $0,630 > 0,10$ ) maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen.

Kesimpulan bahwa pada gambar di atas tidak ada pola yang jelas, seta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Menurut (Umar, 2014) mengemukakan bahwa : “Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat hubungan yang kuat baik positif maupun negatif antar data yang ada pada variabel-variabel penelitian”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara mudah mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan *Durbin Watson*. Dengan hipotesis  $H_0$  : tidak ada autokorelasi ( $r = 0$ ) dan  $H_a$  : ada autokorelasi ( $r \neq 0$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,700. Nilai *Durbin-Watson* tabel diperoleh nilai  $d_L$  sebesar 1,49 dan  $d_U$  sebesar 1,64. Kesimpulan ternyata  $d_U < d < 4 - d_U$  ( $1,64 < 1,700 < 2,36$ ), Hipotesis nol tidak ada autokorelasi positif atau negatif dengan keputusan tidak ditolak ( $H_0$  diterima) artinya tidak ada autokorelasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Varibel Tingkat Pendidikan

Distribusi frekuensi untuk variabel tingkat pendidikan didapat data untuk nilai mean minimum sebesar 3,82 dan nilai mean maksimum sebesar 4,53 dengan mean total sebesar 4,11.

### Varibel Motivasi Kerja

Distribusi frekuensi untuk variabel motivasi kerja didapat data untuk nilai mean minimum sebesar 3,84 dan nilai mean maksimum sebesar 4,24 dengan mean total sebesar 4,02.

### Varibel Prestasi Kerja

Distribusi frekuensi untuk variabel prestasi kerja didapat data untuk nilai mean minimum sebesar 3,78 dan nilai mean maksimum sebesar 4,35 dengan mean total sebesar 4,00.

## ANALISIS JALUR

Menurut (Ghozali, 2013) mengemukakan bahwa : “Analisis jalur (path analysis) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening”. Analisis jalur (path analysis) merupakan perluasan dari analisis regres linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

Penggunaan analisis jalur adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Pengaruh langsung misalnya untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara langsung terhadap variabel dependen tanpa melalui variabel lainnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu, mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel lainnya. Kemudian pada setiap variabel dependen (endogen variabel) akan ada anak panah yang menuju ke variabel ini dan ini berfungsi untuk menjelaskan jumlah variance yang tak dapat dijelaskan (unexplained variance) oleh variabel itu.

Koefisien jalur adalah standardized koefisien regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam hal ini ada dua persamaan struktural tersebut adalah :

Motivasi Kerja =  $b_1$  Tingkat Pendidikan +  $e_1$ ...

Persamaan (1)

Prestasi Kerja =  $b_1$  Tingkat Pendidikan +  $b_2$

Motivasi Kerja +  $e_2$ ... Persamaan (2)

Standardized koefisien untuk Tingkat Pendidikan pada persamaan (1) akan memberikan nilai  $p_2$ . Sedangkan koefisien untuk Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja pada persamaan (2) akan memberikan nilai  $p_1$  dan  $p_3$ .

Hasil perhitungan persamaan struktural



pertama dapat dilihat pada tabel 4 dan tabel 5 berikut :

**Tabel 4. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 <sup>a</sup>	.370	.358	5.236

a. Predictors: (Constant), X1:Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil output SPSS versi 21.0 *for windows*

**Tabel 5. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	16.831	6.392		2.633	.011
	X1:Tingkat Pendidikan	.539	.097	.608	5.581	.000

a. Dependent Variable: X2: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil output SPSS versi 21.0 *for windows*

### Pengambilan keputusan persamaan

#### struktural pertama :

Output SPSS di atas memberikan nilai standardized beta Tingkat Pendidikan pada persamaan (1) sebesar 0,608 dan signifikan pada 0,000 yang berarti Tingkat Pendidikan mempengaruhi Motivasi Kerja. Nilai koefisien standardized beta 0,608 merupakan nilai path

atau jalur p<sub>2</sub>, sedangkan besarnya nilai e<sub>1</sub> =  $\sqrt{(1 - 0,370)} = 0,794$  hal ini menunjukkan jumlah variance variabel motivasi kerja yang tidak dijelaskan oleh tingkat pendidikan. Sehingga persamaan jalurnya adalah :  $X_2 = 0,608X_1 + 0,794...$  Persamaan (1)  
Hasil perhitungan persamaan struktural kedua dapat dilihat pada tabel 6 dan tabel 7 berikut :

**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 <sup>a</sup>	.465	.444	3.793

a. Predictors: (Constant), X2: Motivasi Kerja, X1:Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil output SPSS versi 21.0 *for windows*

**Tabel 7. Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.890	4.924		6.680	.000
	X1:Tingkat Pendidikan	.215	.088	.312	2.442	.018
	X2: Motivasi Kerja	.347	.099	.445	3.485	.001

a. Dependent Variable: Y :Prestasi Kerja

Sumber : Hasil output SPSS versi 21.0 *for windows*

### Pengambilan keputusan persamaan struktural kedua :

Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai standardized beta Tingkat Pendidikan 0,312 dan Motivasi Kerja 0,445 semuanya signifikan. Nilai standardized beta Tingkat Pendidikan 0,312 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai standardized beta Motivasi Kerja 0,445 merupakan nilai jalur path p3, sedangkan besarnya nilai  $e2 = \sqrt{(1 - 0,465)} = 0,731$  hal ini menunjukkan variance prestasi kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja. Sehingga persamaan jalurnya adalah :  $Y = 0,312X_1 + 0,445X_2 + 0,731 \dots$  Persamaan (2).

### UJI HIPOTESIS

Dari tabel 5 bahwa tingkat pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $5,581 > 2,006$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai standardized beta positif yaitu 0,608. Kesimpulannya  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari tabel 7 bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $2,442 > 2,006$ ) dengan nilai signifikan  $0,018 < 0,05$  dan nilai standardized beta positif yaitu 0,312 dan variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$  ( $3,485 > 2,006$ ) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$  dan nilai standardized beta positif yaitu 0,445. Kesimpulannya  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa Tingkat pendidikan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung ke prestasi kerja karyawan dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari tingkat pendidikan ke motivasi kerja (sebagai variabel intervening) lalu ke prestasi kerja karyawan.

Besarnya pengaruh langsung (P1) adalah 0,312 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengkalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $(0,608) \times (0,445) = 0,271$ .

Oleh karena koefisien hubungan

langsung lebih besar dari koefisien hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan yang sebenarnya adalah langsung.

### SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis data maka dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon. (2) Tingkat pendidikan dapat berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon.

Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka terdapat beberapa implikasi penelitian sebagai berikut : (1) PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon sebaiknya dapat meningkatkan prestasi kerja dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan agar meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. (2) PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi (DAOP) 3 Cirebon sebaiknya dapat meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan kompensasi yang lebih layak berupa tambahan insentif atau tunjangan lainnya, karyawan diberi kesempatan untuk dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan dapat menciptakan situasi kerja yang harmonis agar karyawan tidak merasa tertekan dengan tugas dan pekerjaannya, dan memiliki rasa aman dan nyaman dalam bekerja yang akhirnya prestasi kerja karyawan dapat meningkatkan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbullah. (2006). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (2013). Jakarta.
- Wiratna, V. S. (2014). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Lis Tatin Hernidatiatin<sup>1</sup> & Noveria Susijawati<sup>2</sup>

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja...



Gambar Rapat Kerja PT. Kereta Api Indonesia (KAI)

Sumber : <http://assets-a1.kompasiana.com/statics/files/14180934631588310699.jpg?t=o&v=800>



Gambar Kunjungan Luar Negeri Dosen Fakultas Ekonomi Unswagati ke Universitas Mara Malaysia

Sumber : <http://fe.unswagati.ac.id/wp-content/uploads/2017/03/kunjungan-internasional.jpg>