

PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI PEGAWAI NEGERI SIPIL BIDANG PERBENDAHARAAN DAN KAS DAERAH KOTA PROBOLINGGO

Suharno

hartriad@gmail.com

BPPKAD Probolinggo

Bambang Winarto

bambangwinarto@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of educational qualifications and compensation on employee performance through the motivation of civil servants in the regional treasury and treasury sector in Probolinggo City. The type of research used is quantitative research. The data collection method is by distributing questionnaires offline by asking 5 questions per variable. A sample of 35 Civil Servants in the Regional Treasury and Cash Office of the City of Probolinggo uses the simple proportional sampling method. This type of research is a method of descriptive analysis and data verification using the SmartPLS 3.0 application. The results show that educational qualifications have no significant effect on motivation. Variable educational qualifications have no significant effect on performance. The pressure has no significant effect on motivation. The compensation has a significant effect on performance. The motivation has no significant effect on performance in Civil Servants in the Treasury and Regional Cash Office of the City of Probolinggo.

Keywords: *educational qualifications, compensation, motivation, performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualifikasi pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai negeri sipil bidang kas daerah dan perbendaharaan di Kota Probolinggo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner secara offline dengan menanyakan 5 pertanyaan per variabel. Sampel sebanyak 35 orang Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kas dan Kas Daerah Kota Probolinggo dengan menggunakan metode simple proporsional sampling. Jenis penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan verifikasi data dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Variabel kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tekanan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kas dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

Kata kunci: kualifikasi pendidikan, kompensasi, motivasi, kinerja

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien.

Guna pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk didalamnya harus memiliki motivasi yang baik. Motivasi dan kompensasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja.

Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo mempunyai peranan yang strategis dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Melalui fungsi-fungsinya diharapkan mampu melaksanakannya dengan baik, terutama fungsi pelayanannya. Dengan demikian, efektivitas manajemen sumber daya manusia di lingkungan Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo perlu ditingkatkan, yakni dengan menerapkan kinerja pegawai seoptimal mungkin.

Dalam upaya menciptakan pegawai yang memiliki prestasi dan berpotensi baik dilihat dari kinerja pegawai tersebut maka salah satu upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan kesejahteraan pegawai itu sendiri. Menurut Miftah Thoha (2010), peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan

perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya .

Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan dengan memberikan motivasi dengan berupa pemberian kesejahteraan kepada pegawai sesuai dengan kinerja dari pegawai yang bersangkutan, banyak sekali faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diantaranya kualifikasi pendidikan, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, kompensasi , penguasaan teknologi informasi dan kepuasan kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu dengan memenuhi terlebih dahulu hak dari pegawai yaitu dengan memberikan balas jasa atau kompensasi atas apa yang telah dilakukan agar pegawai merasa termotivasi dan mempunyai keterikatan atau engagement yang kuat terhadap lembaga yang bersangkutan. Marihot Tua E. H dalam Burhanudin Yusuf (2015) menyatakan kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti. dan lain-lain.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil dilingkup Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo maka diberikan kompensasi dalam bentuk tunjangan yang disebut Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai dengan perturan pemerintah. Dengan kriteria pencapaian kinerja pegawai dapat di lihat dari hasil penilaian kinerja pegawai yang berdampak pada prestasi kerja pegawai, pemberian TPP dimana dijelaskan ada penilain dan kualifikasi pendidikan. Pemberian TPP bagi Jabatan Pelaksana diberikan sesuai dengan kelas jabatan dengan

Beberapa peneliti memfokuskan penelitian pada kinerja pegawai, motivasi, TPP, dan lingkungan kerja. Dalam penelitiannya Juniari (2015) menyatakan bahwa adanya motivasi memacu semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat meningkatkan kinerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Mutiara (2017) ada pengaruh signifikansi antara insentif dan motivasi kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, jika intensif tidak diberikan dengan sesuai maka pegawai tidak akan merasa termotivasi, sehingga kinerja yang dilakukan tidak sesuai atau tidak memenuhi target. Hasil penelitian lain dari Raisa Onibala, Christoffel Kojo, Yantje Uhing (2017) dan penelitian Isni Tarwiyah, I Putu Gede Parma (2022) menunjukkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pmuteran.

Berbeda dengan 2 (Dua) penelitian tersebut yang dilakukan Paulus Leonu, Anhar Yani, Akhmad Abdurrahman (2017) menemukan bahwa kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi tidak signifikan pada Aparatur pegawai di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. Penelitian lain yang dilakukan oleh Shinta Avriyanti, Indriati Sumarni, dan Ma'rifatus Zuhro (2019) karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong, peneliti menemukan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan Pendidikan, Pengalaman kerja melalui Motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong.

Dari beberapa penelitian yang telah dikemukakan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang studi pendahuluan tersebut didapatkan beberapa fakta terdapat sejumlah keterbatasan pada penelitian tersebut kinerja pegawai yang baik hanya formalitas semata bahkan ada diantaranya pegawai yang sebenarnya tidak melakukan kinerja dengan baik namun berupaya

untuk mengakali agar kinerjanya dikatakan baik melalui kerjasama dengan pihak pengelola kepegawaian untuk memperbaiki kekurangannya bukan memperbaiki kinerjanya sendiri. Dan permasalahan lain mengenai kinerja pegawai yang ada di Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo adalah tingkat absensi apel yang cukup tinggi, keterlambatan pegawai, serta ketidaktelitian pegawai yang lupa melaporkan tanda kehadiran setiap harinya melalui system *finger print*. System *finger print* pada Aplikasi SIAP ini merupakan salah satu terobosan terbaru dalam upaya untuk meminimalisir kecurangan yang dilakukan oleh pegawai yaitu memanipulasi data kehadiran, system *finger print* ini bersifat terpusat pelaporan langsung kepada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia.

TINJAUAN TEORETIS

Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2013) menyebutkan aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seorang pegawai, meliputi kualitas kerja (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), inisiatif (*inisiative*), kemampuan (*capability*), komunikasi (*communication*). Teori Abraham Maslow Mangkunegara (2017:94) menyebutkan aspek-aspek yang meliputi motivasi yang dapat dijadikan ukuran motivasi seorang pegawai, meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Simamora Simamora (2014:74) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran- pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi indikator adalah Tunjangan.

Menurut Suprihanto (2014), pendidikan diinterpretasikan dengan makna untuk mempertahankan individu

dengan kebutuhan-kebutuhan yang senantiasa bertambah dan merupakan suatu harapan untuk dapat mengembangkan diri agar berhasil serta untuk memperluas, mengintensifkan ilmu pengetahuan dan memahami elemen-elemen yang ada disekitarnya. Indikator adalah Pendidikan formal yaitu pendidikan yang pernah ditempuh dibangku sekolah baik Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas maupun Perguruan Tinggi yang dapat dibuktikan dengan ijazah kelulusan.

Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu variabel independent, variabel dependen dan variabel intervening (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini difokuskan pada 3 (Tiga) Variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja. Pada penelitian ini akan menganalisis mengenai Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi Pegawai Negeri Sipil Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

Menurut Jayasman (2013:60), tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi motivasi kerjanya, artinya makin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai maka kemampuan, pengetahuan, serta sikapnya juga meningkat, akibatnya motivasi dalam bekerja juga meningkat. Hasil penelitian Yuni (2013), Raisa Onibala, Christoffel Kojo, Yantje Uhing (2017) menyimpulkan berpengaruh dan tidak berpengaruh.

Kualifikasi adalah pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan tertentu. Menurut Mulyadi (2015:101) Tingkat pendidikan merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akan membuat pekerja mudah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil Penelitian Basri Bado dan

Revoluance Adimuntja (2021), Shinta Avriyanti, Indriati Sumarni, dan Ma'rifatus Zuhro (2019) menyimpulkan berpengaruh dan tidak berpengaruh.

Hasibuan (2002) mengatakan bahwa salah satu tujuan pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Hasil Penelitian Shalahuddin & Marpaung (2016), Dyah Latu dkk (2018) menyimpulkan berpengaruh dan tidak berpengaruh.

Teori Gray (Winardi, 2012), mengartikan sebagai motivasi sebagai hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Hasil Penelitian Dyah Latu dkk (2018), Penelitian Haryono dan Wulan, dalam Juliningrum dan Sudiro (2013), Yani dan Rinaldo (2017), Safriandi dan Aginta (2016) menyimpulkan berpengaruh dan tidak berpengaruh.

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil Penelitian Mundakir dan Zainuri (2018), Juniari (2015), menyimpulkan berpengaruh dan tidak berpengaruh.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif.. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo sebanyak 183 orang.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2017:81) berdasarkan pendapat dari Arikunto (2012:104) bahwa jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-

25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan pendapat diatas, maka sampel yang akan diambil adalah Pegawai Negeri Sipil Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo sebanyak 35 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil responden berdasar jenis kelamin diketahui laki-laki berjumlah 19 orang (57%) dan responden perempuan berjumlah 16 orang (43%). Berdasarkan usia diketahui responden yang berusia 21-30 sebanyak 2 orang (6,45%), usia 31-40 sebanyak 15 orang (41,94%), usia 40 tahun keatas sebanyak 18 orang (51,61%).

Berdasarkan pendidikan tertinggi diketahui responden sebanyak 16 orang (54,84%) lulusan SMA, responden sebanyak 18 orang (41,94%) berpendidikan D3 (Diploma) dan Strata 1, responden sebanyak 1 orang (33,22%) berpendidikan Sarjana. Sedagkan berdasarkan masa kerja

:

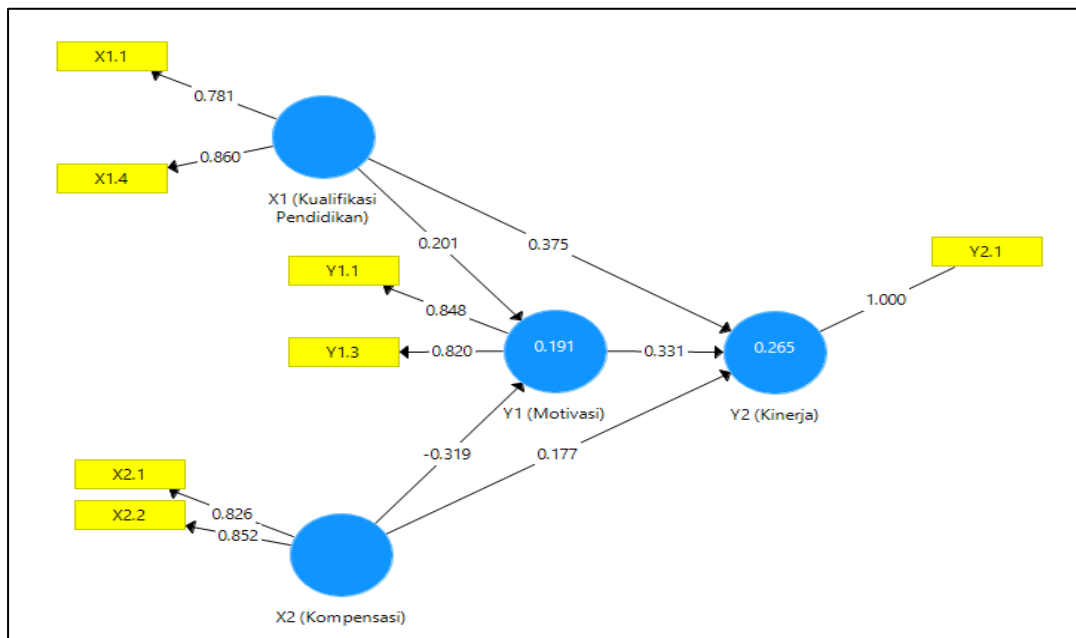
diketahui 5-10 tahun sebanyak 4 orang (12,90%), dan yang memiliki masa kerja 10-15 tahun sebanyak 14 orang (45,16%), serta yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun ke atas sebanyak 13 orang (41,94%).

a. Uji Validitas

Dari hasil uji validitas setiap pernyataan dalam indikator dari masing-masing variabel yaitu Kualifikasi Pendidikan, Kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai masuk dalam kategori valid karena nilai yang digunakan uji validitas Konvergen dengan alat ukur *Average Variance Extratcted (AVE)*. Chin mengemukakan (dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195) *rule of tumb* untuk validitas konvergen adalah *outer loading*.

$>0,7$, *Communalty* $>0,5$ dan *Average Variance Extratcted (AVE)* $>0,5$ dengan bantuan SmartPLS 3.0.

Dari hasil olah data Smart PLS dihasilkan pemodelan data sebagai berikut



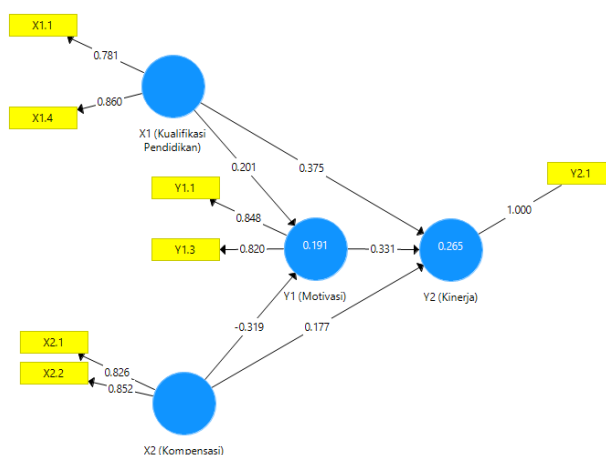
Gambar 1 Hasil Outer Loading

Outer Loadings				
Matrix	X1 (Kualifikasi ...)	X2 (Kompensasi)	Y1 (Motivasi)	Y2 (Kinerja)
X1.1	0.781			
X1.4	0.860			
X2.1		0.826		
X2.2		0.852		
Y1.1			0.848	
Y1.3			0.820	
Y2.1				1.000

Gambar 2 Hasil Outer Loading

Dari hasil olah data Smart-PLS semua indikator sudah valid/sudah memenuhi nilai *outer loading* >0,7, dan dinyatakan lolos uji Konvergen. Selain mengevaluasi nilai *outer loading*, *Validitas konstruk* juga dapat

dinilai dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) >0,5. Berikut nilai AVE yang dihasilkan dari olah data Smart-PLS ke 2.



Gambar 3 Model diagram AVE (*Average Variance Extratcted*) Pada SmartPLS

Adapun nilai AVE (*Average Variance Extratcted*) yang dihasilkan dari

diagram di atas adalah sebagai berikut :

Construct Reliability and Validity					
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extratcted ...	Copy to Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extratcted (AVE)	
X1 (Kualifikasi Pendidikan)	0.522	0.536	0.806	0.675	
X2 (Kompensasi)	0.580	0.582	0.826	0.704	
Y1 (Motivasi)	0.562	0.565	0.820	0.695	
Y2 (Kinerja)	1.000	1.000	1.000	1.000	

Gambar 4 Nilai AVE (*Average Variance Extratcted*)

Dari gambar 3 dan gambar 4 dapat diketahui bahwa olah data Smart-PLS menghasilkan nilai AVE dari masing-masing Variabel dinyatakan baik karena telah memenuhi persyaratan dengan nilai lebih dari 0,5 sehingga disimpulkan semua indikator dan variabel konstruksi dalam model telah memenuhi kriteria uji *Convergent Validity*.

b. Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh

hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan dua metode, yaitu *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Untuk dikatakan suatu konstruk reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus $>0,6$ dan nilai *Composite reliability* harus $> 0,7$. Dibawah ini hasil dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari olah data Smart-PLS.

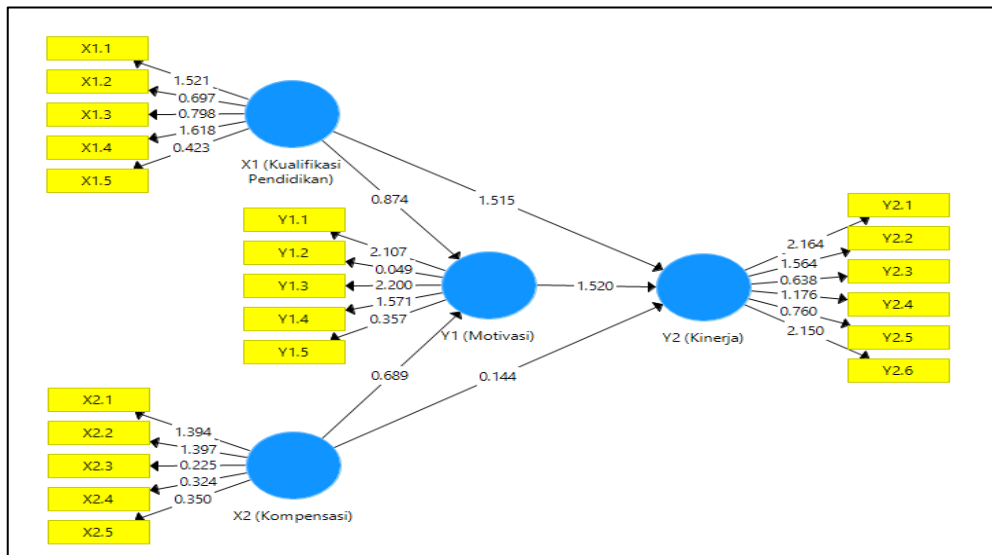
Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
X1 (Kualifikasi Pendidikan)	0.522	0.536	0.806	0.675	
X2 (Kompensasi)	0.580	0.582	0.826	0.704	
Y1 (Motivasi)	0.562	0.565	0.820	0.695	
Y2 (Kinerja)	1.000	1.000	1.000	1.000	

Dari gambar 5 diketahui bahwa pada model penelitian dianggap belum sepenuhnya reliable karena nilai *Composite Reliability* lebih dari 0,7 pada semua variabel sedangkan nilai *Cronbach Alpha* masih terdapat variabel yang dibawah dari 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel mempunyai reliabilitas yang sesuai akan tetapi tidak signifikan sesuai kriteria uji *Composite Reliability*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai peritungan Path Coefisien pada pengujian inner model (model struktural). Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

Terdapat 5 (lima) hipotesis yang akan dijawab dalam penelitian ini, dari hasil pengujian hipotesis baik secara langsung sebagai berikut :



Path Coefficients						
	Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Co...	Samples	Copy to Clipboard:	Exc
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (JO/...	P Values	
X1 (Kualifikasi Pendidikan) -> Y1 (Motivasi)	0.307	0.322	0.351	0.874	0.383	
X1 (Kualifikasi Pendidikan) -> Y2 (Kinerja)	0.538	0.363	0.355	1.515	0.130	
X2 (Kompensasi) -> Y1 (Motivasi)	-0.288	0.097	0.418	0.689	0.491	
X2 (Kompensasi) -> Y2 (Kinerja)	0.037	-0.016	0.259	0.144	0.885	
Y1 (Motivasi) -> Y2 (Kinerja)	0.353	0.388	0.232	1.520	0.129	

Gambar 7 Hasil Perhitungan *Path Coefisien*

Berdasarkan gambar 6 dan gambar 7 menunjukkan hasil uji hipotesis secara perhitungan pengaruh langsung pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

1. Kualifikasi Pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Hasil nilai t statistik adalah $0,874 < 1,96$ dan hasil nilai P Values $0,383 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kualifikasi pendidikan tidak berpengaruh terhadap motivasi Pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah kota Probolinggo

2. Kualifikasi Pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Hasil nilai t statistik adalah $1,515 < 1,96$ dan hasil nilai P Values $0,130 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.
3. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Motivasi Pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Hasil nilai t statistik adalah $0,689 < 1,96$ dan hasil nilai P

- Values $0,491 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kompensasi tidak
4. Kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Hasil nilai t statistik adalah $0,144 < 1,96$ dan hasil nilai P Values $0,885 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.
 5. Motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Hasil nilai t statistik adalah $1,520 < 1,96$ dan hasil nilai P Values $0,129 > 0,05$ maka hipotesis tidak diterima dan tidak terbukti dengan demikian motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa kualifikasi pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi kualifikasi pendidikan yang dimiliki maka tidak signifikan berpengaruh pada motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah. Hasil penelitian ini tidak didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh IN Yasa dan NMDA Mayasari (2022)

berpengaruh terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo yang bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada motivasi kerja karyawan.

Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, dapat diketahui bahwa kualifikasi pendidikan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi kualifikasi pendidikan yang dimiliki maka tidak akan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Basri Bado dan Revoluan Adimuntja (2021) yang menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan, mempengaruhi kinerja guru, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kualifikasi pendidikan terhadap kinerja guru SMA Frater Makassar.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka belum tentu memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian dilakukan oleh Dyah Latu dkk (2018) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Dengan demikian kompensasi yang diberikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan Dyah Latu dkk (2018) yang menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Dengan demikian semakin tinggi kinerja yang dilakukan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Murti dan Srimulyani (2013) dan penelitian Yahyo, Djoko, dan Dewi (2013) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Kualifikasi pendidikan, kompensasi, motivasi dan kinerja Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo secara keseluruhan dalam kategori baik. Kualifikasi pendidikan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

Kualifikasi pendidikan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

Kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

Kompensasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo. Motivasi tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Perbendaharaan dan Kas Daerah Kota Probolinggo.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri Bado, Revoluance Adimuntja. 2021. Pengaruh Kualifikasi Pendidikan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Frater Makassar. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan* Volume 4 Nomor 2 Juli 2021
- Dyah Latu Nuswantari, Rubyah Hutomo dan Ahmad Mansyur. 2018. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang.
- I. N. Yasa, N. M. D. A. Mayasari. 2022. Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 2, Bulan Agustus Tahun 2022 P-ISSN: 2476-8782.
- I Putu Gede Parma. 2022. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran
- Joni Hermawan, Fikri. 2020 Pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum. *Jurnal AKADEMIKA*; Vol. 18. No. 2 Agustus 2020.

- Muchzen, Hasmin Tamsah. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi dan disiplinkerja pegawai kantor unit penyelenggarapelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME : Journal of Management* Volume 2 No. 1 2019
- Mhd. Daud, Sry Rosita, Agus Solikhin. 2021. Pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen* Volume 2, Issue 6, Juli 2021 E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246
- Mundakir, Zainuri 2018. Pengaruh Kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1
- Mangkunegara, P. A. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* Vol. 3 No. 11 (2014) 16
- Paulus Leonu , Anhar Yani, Akhmad Abdurrahman. 2017. Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja aparatur melalui motivasi sebagai variabel interveing di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur. *ADMINISTRAUS - Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* Vol.1 No. 1 - September 2017. e-ISSN 2580-9695 Since September 2017
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 6340);
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 121 Tahun 2019 tentang Penetapan Nomenklatur dan Peta Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo (Berita Daerah Kota Probolinggo Tahun 2019 Nomor 121)
- Peraturan Wali Kota Probolinggo Nomor 141 Tahun 2020 tentang Penetapan Persetujuan Hasil Evaluasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo (Berita Daerah Kota Probolinggo Tahun 2020 Nomor 141)
- Peraturan Walikota No 27 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai.
- Priasmara, B. 2013. Hubungan Antara Kompetensi pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Kepegawean Daerah Kabupaten Tana Tidung. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2013, 2(3): 361-376.
- Raisa Onibala, Christoffel Kojo, Yantje Uhing. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 Juni 2017.
- Simamora, Henry, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta, hal. 541.
- Santoso, S. 2002. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sri Hartini 2012. Pengaruh Kualifikasi akademik, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa Kabupaten Pekalongan. *JMP*, Volume 1 Nomor 3, Desember 2012
- Shinta Avriyanti, Indriati Sumarni, dan Ma'rifatus Zuhro. 2019. Pengaruh

- tambahan pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis* Vol. 3, No. 2, September 2019.
- Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN.
021 (14-30)
- Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Warmadeni, Anne putri 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan Masa Kerja Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja. STIE H. Agus Salim Bukittinggi. *Jurnal Bonanza: Manajemen dan Bisnis* 2(1) Mei 2