

PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN PANGKEP

Nurfajria Noviana H^{1*}, Lukman Hakim², Sudarmi³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the respondents' responses to the influence of education on employee performance at the Pangkep District Education Office. The type of research used is quantitative research with descriptive research type. The sampling technique used is a saturated sample with the measurement of the research instrument, namely; likert's scale. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis techniques and simple regression analysis techniques with the help of SPSS software applications. Based on the results of research with descriptive statistical analysis, the results of respondents' responses were 88.20% which showed that the level of education in the assessment was very good and respondents' responses to employee performance obtained results of 88.5% which showed that the performance of employees at the Pangkep Regency Education Office was classified as very good. The results of the regression equation can be interpreted based on the t value, it is known that the t value is $60,612 > t$ table $2,024$, so it can be concluded that the education level variable (X) has an effect on employee performance (Y) at the Pangkep Regency Education Office.

Keywords: education, performance, employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden tentang Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan pengukuran instrumen penelitian yaitu; *skala likerts*. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi *software SPSS*. Berdasarkan hasil penelitian dengan *analisis statistik deskriptif* diperoleh hasil tanggapan responden sebesar 88.20% yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pada penilaian sangat baik dan tanggapan responden mengenai kinerja pegawai di peroleh hasil sebesar 88.5% yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep tergolong sangat baik. Hasil persamaan regresi dapat diinterpretasikan berdasarkan nilai t diketahui nilai t *hitung* $60.612 > t$ *tabel* $2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

Kata kunci: pendidikan, kinerja, pegawai

* nurfajrianoviana@gmail.com

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berusaha dan bergantung dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki karakter individu yang berbeda-beda satu sama lain. Oleh karena itu disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi yang dimaksud sumber daya manusia tersebut adalah pegawai. Pegawai menjadi unsur yang amat penting karena pegawai merupakan faktor produksi yang selalu bergerak, dan mempunyai akal serta motivasi dalam bekerja. Pegawai yang bekerja tanpa ada beban dan penuh semangat, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan baik serta tujuan organisasi akan tercapai. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja para pegawai. Kinerja pegawai dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, salah satunya yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu organisasi yang telah menetapkan standar kinerja. Standar kinerja tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, lamanya waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan

memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Jika suatu organisasi ingin membentuk pegawai yang semakin mengikuti perkembangan zaman dan tidak ingin tertinggal, maka yang dibutuhkan adalah pendidikan pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat dan tingkat kompetensi pun semakin tinggi. Untuk mencegah hal tersebut, maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan pegawainya dan ini berarti pendidikan itu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kemampuan individual yang dicurahkan, dan dukungan organisasional. Kinerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi.

Menurut Tika (2012), kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan suatu instansi atau lembaga, dan demi tercapainya suatu

tujuan instansi atau lembaga yang optimal, dibutuhkan kemampuan dari pucuk pimpinan untuk memperhatikan kecakapan hubungan antara staf/pegawai yang tentunya mengarah pada pembinaan dan pemberian motivasi kepada pegawai, sehingga pegawai dapat pula memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing serta mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam instansi atau lembaga tersebut.

Berdasarkan observasi pada pra penelitian yang telah dilaksanakan pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep, dengan melihat aktivitas pegawai sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, ketaatan pegawai terhadap peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan belum sesuai yang diharapkan. Hal tersebut dapat dilihat dengan masih ditemukan beberapa pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor dikarenakan adanya pegawai yang

meninggalkan kantor pada jam kerja hanya untuk keperluan pribadi. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 6 ayat (2) Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, antara lain disebutkan bahwa “jam kerja pegawai yaitu masuk kantor 07.30-16.00, sedangkan jam istirahat jam 12.00-13.00”.

Ditinjau dari aspek keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, masih ditemukan beberapa pegawai yang membebankan pekerjaannya kepada pegawai yang lain, hal ini disebabkan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh pegawai tersebut, serta adanya kebiasaan pegawai yang sering menunda-nunda pekerjaan yang hingga akhirnya pekerjaan tersebut menjadi bertambah. Fenomena tersebut tampaknya sudah menjadi kebiasaan dari pegawai, sehingga sangat berdampak terhadap kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam menciptakan aparatur negara yang berdaya guna dan berhasil guna, maka visi dan misi yang diemban oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep tidak dapat terwujud sesuai dengan yang diharapkan.

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan pegawai. Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2013) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya.

Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa tingkat pendidikan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 (dua) bulan, setelah seminar proposal dilaksanakan. Adapun lokasi penelitian yaitu dilaksanakan di Dinas Pendidikan Kabuapten Pangkep, karena peneliti ingin melihat bagaimana Tingkat pendidikan dan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan alasan karena dalam penelitian kuantitatif memiliki dua variabel yang ingin diketahui hipotesisnya dengan melakukan penelitian terhadap populasi dan sampel yang telah ditentukan. Maka dari itu, peneliti ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena pada penelitian ini ada dua variabel yang ingin diteliti yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X “Tingkat Pendidikan” terhadap variabel Y

“Kinerja Pegawai” di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif, Karena penelitian deskriptif kuantitatif mencari data berdasarkan dari sampel populasi kemudian penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Begitu juga pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan membagikan kuesioner kepada setiap populasi yaitu pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep kemudian hasil dari kuesioner akan di analisis.

Populasi penelitian ini yaitu Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian yang terdaftar sebagai ASN Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep sebesar 67 orang (Data Kepegawain Dispen Pangkaep, 2020).

Sampel merupakan jumlah karakteristik yang dimiliki oleh jumlah populasi tersebut. Untuk itu sampel yang digunakan mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah *simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2016) *simple random sampling* dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel

dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. karena jumlah populasi penelitian yang cukup besar, yaitu 67 orang, dan adanya beberapa keterbatasan dari peneliti, maka peneliti memutuskan untuk melakukan penarikan sampel dengan menggunakan rumus *Taro Yamane* sehingga di dapatkan jumlah sampel sebesar 40 (empat puluh) orang yang akan menjadi sampel penelitian sekaligus menjadi responden penelitian dibagikan kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang dipilih adalah dengan menggunakan kuesioner (angket) menggunakan bentuk *checklist*. guna membantu responden di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep untuk menjawab dan mengisi kuesioner dengan mudah dan cepat dengan memberi tanda *check* (√) pada tempat yang telah disediakan.

Peneliti membuat 2 (dua) buah kuesioner untuk penelitian ini, satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Tingkat Pendidikan (variabel X) dan satu kuesioner untuk memperoleh data terkait Kinerja Pegawai (variabel Y). Kedua kuesioner tersebut peneliti berikan kepada pegawai atau responden yang berada di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Guna mempermudah proses pembuatan

kuesioner maka terlebih dahulu peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian.

Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. *Skala Likert* digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi pegawai atau responden di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep tentang variabel tingkat pendidikan dan variabel kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Pangkep (Pangkajene dan Kepulauan) Provinsi Sulawesi Selatan dikenal dengan julukan Kabupaten “Tiga Dimensi”. Kabupaten Pangkep merupakan satu-satunya kabupaten di Sulawesi Selatan yang mempunyai keragaman dimensi wilayah yaitu: wilayah daratan, pegunungan dan kepulauan. Menjadikan kabupaten ini mempunyai cakupan yang sangat luas dan terbentang dari perairan hingga ke pegunungan.

Kabupaten Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan terletak di Pantai barat Sulawesi Selatan atau berjarak kurang lebih 51 Km dari ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan terletak diantara $04^{\circ} 40' - 08^{\circ} 00'$ Lintang Selatan (LS) dan 110° Bujur Timur (BT).

Secara Administratif luas wilayah Kabupaten Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebesar 12.311,43 Km² yang terdiri dari 898,29 Km² wilayah daratan dan 11.464,44 Km² wilayah kepulauan, terbagi dalam 13 kecamatan, 9 kecamatan terletak didaratan dan 4 kecamatan terletak di kepulauan. Penduduk kabupaten Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan pada tahun 2020 berjumlah 312.676 jiwa yang tersebar di 13 kecamatan, dengan laju pertumbuhan sebesar 0.544% pertahun selama periode 2015-2020.

Pada penelitian ini menyajikan data-data yang diperoleh selama penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep yang merupakan obyek utama lokasi penelitian. Data ini diperoleh melalui kuesioner yang didistribusikan kepada 40 Responden yang merupakan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Penyajian data meliputi data-data tentang identitas responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan umur, berdasarkan pendidikan terakhir dan berdasarkan masa kerja. Jumlah responden merupakan sebagian populasi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Peneliti akan melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan *software SPSS version 26.0* dan uji t (parsial). Uji t ini

digunakan untuk menguji seberapa tinggi pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri atau melakukan uji satu-satu terhadap variabel terikat. Uji t digunakan melalui dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 .

Penelitian ini menggunakan beberapa teknik analisis data teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner maka ditemukan beberapa hal terkait dengan jawaban yang diberikan oleh responden. Pada penelitian ini, terdapat 2 variabel yang dijadikan sebagai objek penelitian.

Variabel yang dimaksud adalah variabel Pendidikan sebagai variabel independen atau variabel X dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat atau variabel Y.

Untuk mendeskripsikan pernyataan dari ke 40 responden terhadap sub indikator jenjang pendidikan dapat dilihat dalam pengolahan data pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1.
Tanggapan Responden Terhadap Sub Indikator Jenjang Pendidikan

Item Pernyataan	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju (SS)	27	67.5	108
Setuju (S)	10	25	30
Kurang Setuju (KS)	2	5	4
Tidak Setuju (TS)	1	2.5	1
Jumlah Total	40	100	143

Sumber: Diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pernyataan diatas, didominasi dengan jawaban sangat setuju dengan memperoleh tanggapan sebanyak 27 responden atau sebesar 67.5% dan jawaban responden terendah berada jawaban tidak setuju dengan presentasi sebesar 2.5% atau sebanyak 1 responden yang menjawab tidak setuju.

Adapun hasil pengamatan oleh peneliti dilapangan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan, ini terbukti di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep bahwa yang memiliki pendidikan yang tinggi rata-rata pegawai menempati jabatan yang strategis di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

Pengaruh Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep

Analisis pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kuesioner dilakukan untuk menjamin

bahwa instrumen penelitian yang digunakan tersebut akurat dan dapat dipercaya, serta dapat diandalkan apabila digunakan sebagai alat dalam pengumpulan data.

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner dapat digunakan metode statistik SPSS. Hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r *Product Moment* r tabel lebih besar dari 0.312 (valid). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0.312 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid.

Tingkat pendidikan dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena hasil uji menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel. Selanjutnya untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (*Cronbach Alpha*).

Nilai alpha instrumen penelitian variabel tingkat pendidikan pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.953 atau lebih besar dari 0.700. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal. Berikut hasil ringkasan uji reliabilitas variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian variabel kinerja pegawai pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0.973

atau lebih besar dari 0.700. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah *reliable* (dapat dipercaya) karena telah memenuhi syarat minimal.

Untuk melihat hasil pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep pada responden yang berjumlah sebanyak 40 orang yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan *SPSS* versi 26. Adapun hasil analisis regresi sederhana dapat diperoleh seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.
Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.995 ^a	.990	.989	1.388
a. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan				

Model summary diatas merupakan tabel untuk memperoleh informasi mengenai besarnya pengaruh dari variabel X terhadap Variabel Y, pengaruh tersebut disimbolkan dengan R (korelasi), seperti pada tabel diatas menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) sebesar 0,995 yang artinya 99.5%. Dari besar pengaruh

variabel independen atau Tingkat Pendidikan.

(X) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) juga ditunjukkan oleh nilai *d R Square* sebesar 0,990 artinya 99.0% besar pengaruh variabel independen atau Tingkat Pendidikan (X) terhadap variabel dependen atau Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Dari

hasil output tersebut berada pada tingkat baik hal tersebut juga dibuktikan dari kolom *Standard Error*, disitu tertera angka 1.388 jika nilai semakin mendekati 0 maka semakin akurat data yang diperoleh.

Hal ini berarti jika Tingkat Pendidikan dilakukan dengan baik maka Kinerja Pegawai akan meningkat dengan baik juga. Sedangkan sisanya 5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian atau yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 3.
Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7079.549	1	7079.549	3673.870	.000 ^b
	Residual	73.226	38	1.927		
	Total	7152.775	39			
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Tingkat_Pendidikan						

Tabel *Anova* diatas digunakan untuk mengetahui informasi tentang berpengaruh tidaknya variabel X terhadap Variabel Y secara simultan (bersama-sama) dengan cara melihat nilai *Sig.* 0,05, jika dibawah 0,05 maka variabel X dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel Y. Begitupun dengan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana antara variabel tingkat pendidikan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Pengambilan keputusan dalam uji

regresi linear sederhana mengacu pada dua hal yaitu: a. Jika nilai signifikan lebih kecil $< 0,05$ artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a diterima; b. Jika nilai signifikan lebih besar $> 0,05$ artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y, maka H_a ditolak.

Berdasarkan hasil analisis data statistik tabel *Anova* tersebut digunakan untuk menentukan model persamaan regresi linear sederhana yang diketahui bahwa nilai F hitung = 3673.870 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil $< 0,05$ maka variabel tingkat pendidikan (X) kuat pengaruhnya

terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan demikian dapat diketahui bahwa

H_a diterima dan H₀ ditolak karena nilai Sig. lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.
Coefficients^a

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.358	1.508		-1.564	.126
Tingkat_Pendidikan	1.709	.028	.995	60.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Pada tabel *Coefficients* diatas digunakan untuk mengetahui output dari variabel yaitu dengan melihat nilai Sig. pada variabel, jika nilai Sig. lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya berpengaruh dan dengan membandingkan *t hitung* dan *t tabel* jika *t hitung* lebih besar dari *t tabel* maka kesimpulannya variabel tersebut berpengaruh, semakin kecil maka semakin berpengaruh. Adapun rumus model persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam menentukan besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = -2.358 + 1.709$$

Dari tabel *Coefficients* nilai Konstan (a) sebesar -2.358, Kofisien Regresi (b) nilainya sebesar 1.709, maka hasil tingkat pendidikan (X) nilainya positif yaitu 1.709. Dan setiap

penambahan 1% nilai tingkat pendidikan, maka nilai kinerja pegawai akan semakin bertambah sebesar 1.709 kofisien regresi tersebut bernilai positif. Sehingga dapat dikatakan pengaruh variabel tingkat pendidikan (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah positif yaitu 1.709. Dan apabila semakin ditingkatkan nilai tingkat pendidikan (X) maka nilai kinerja pegawai (Y) akan semakin meningkat berarti ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan output *Coefficients* diketahui nilai signifikasi (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0.05, sehingga berarti H_a diterima dan H₀ ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Berdasarkan nilai *t*

diketahui nilai t hitung $60.612 > t$ tabel $2,024$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

Interpretasi Data

Dalam pengujian hipotesis digunakan Uji Parsial (Uji-t) yang diolah dengan menggunakan Program SPSS versi 26, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel tingkat pendidikan (X) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Dari hasil pengujian yang dilakukan diperoleh nilai t -hitung variabel tingkat pendidikan adalah 60.612 dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ lebih kecil dari < 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa t -hitung $> t$ -tabel, dimana $60.612 > 2,024$ (Tabel), dengan kata lain H_1 diterima karena $0,000 < 0,05$. Artinya hasil uji-t ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

Berdasarkan hipotesis penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai terbukti. Artinya variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menjelaskan bahwa hasil penelitian ini dapat mendukung atau memperkuat teori yang ada, yang menyatakan bahwa pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya.

Selanjutnya secara rinci dapat dijelaskan bahwa tiga dimensi tingkat pendidikan yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi berpengaruh terhadap lima dimensi kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Artinya hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu “diduga ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor

Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep”, dapat teruji kebenarannya.

Adapun hubungan variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep berada pada kategori sangat baik. Ini berarti terdapat hubungan korelasi positif antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai.

Suprianto (2003) menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumberdaya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan. Program-program yang ada dalam pendidikan dan pelatihan akan memberi manfaat kepada lembaga dan pegawai itu sendiri. Lembaga akan memperoleh manfaat seperti peningkatan produktivitas kerja, stabilitas kerja, dan fleksibilitas kerja sehingga pegawai dapat menyesuaikan diri dengan keadaan yang semakin meningkat. Untuk itu sudah sepatutnya pemimpin selalu mengikut sertakan pegawainya dalam proses pendidikan dan pelatihan, agar kinerja pegawai semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Tanggapan Responden mengenai hasil penelitian tingkat pendidikan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep mendapatkan hasil sebesar 88,20% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel X “Tingkat Pendidikan” berada pada penilaian sangat baik. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan sudah termasuk sangat baik dari perolehan nilai sebesar 2117, 2) Tanggapan Responden mengenai hasil penelitian kinerja pegawai dalam lingkup pemerintahan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep mendapatkan hasil sebesar 88,5% yang menunjukkan bahwa pelaksanaan responden pada variabel Y “Kinerja Pegawai” berada pada penilaian sangat baik. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam lingkup pemerintahan sudah termasuk sangat baik dari perolehan nilai sebesar 3540, 3) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap

kinerja pegawai berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung $60.612 > t$ tabel 2,024, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azra, Azyumardi. (1999). *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam*. Yogyakarta: Logos.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jahari, H. J., & Sutikno, M. S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Kamrida, A., & Nasrullah, M. (2016). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Office*, 2(2), 149-154.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, Mohamad. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik: Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Musaneff. (1984). *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Nasri, H., Tamsah, H., & Firman, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 103-120.
- Nursiah, N., Mattalatta, M., & Ilyas, G. B. (2018). Pengaruh Pendidikan Formal, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 175-193.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013 tentang tunjangan kinerja pegawai dilingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Purwanto. (2008). *Evaluasi Hasil Belajar*. Surakarta: Pustaka Belajar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.