

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG

JULIANA¹, LUKMAN HAKIM², NURYANTI MUSTARI³

¹) Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

²) Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

³) Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

The aim and usefulness of this research is to find out the performance of employees in Development Planning Regional Agency, Enrekang Regency and to determine the influence of education on the performance of employees in Development Planning Regional Agency, Enrekang Regency. The research method is quantitative descriptive. While, the data collection techniques are observation, documentation and questionnaire study. The number of population respondents are 30 people and the sample are 30 employees that selected as a whole, so the sampling is saturated sampling. The result indicate that there was the significant relationship between the level of education on the performance of employees in Development Planning Regional Agency, Enrekang Regency which was viewed by the processed SPSS. The observation of the authors noticed that the education level had the benefit to employees in Development Planning Regional Agency, Enrekang Regency because it was performing they had carry out the duty and functions as a public servant so that the performance of these employees focused on their duties and functions as an employee.

Keywords: education level

ABSTRAK

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, studi dokumentasi dan angket. Jumlah responden populasinya 30 orang dan sampel 30 orang pegawai. Yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yang dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS. Pada hasil observasi penulis melihat bahwa tingkat pendidikan bermanfaat bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang karena sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai seorang pelayan publik sehingga kinerja pegawai tersebut terfokus pada tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai.

Kata kunci: tingkat pendidikan

PENDAHULUAN

Tujuan Nasional Indonesia seperti yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945, ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Sebagaimana untuk mencapai tujuan nasional keinginan UUD 1945, maka dilaksanakanlah pembangunan nasional yang merupakan rangkaian program-program pembangunan disegala bidang yang berlangsung secara terus-menerus dan berkesinambungan.

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) 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.

Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Prestasi yang dimaksud adalah efektifitas operasional organisasi baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan kinerja kita dapat mengetahui sampai seberapa besar peringkat prestasi keberhasilan atau bahkan mungkin kegagalan seseorang pegawai dalam menjalankan amanah yang diterimanya.

Sedangkan kinerja sumber daya manusia merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Kusriyanto dalam Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Mangkunegara, 2005: 9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Selanjutnya Mangkunegara (2005: 9), mengemukakan bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selanjutnya Sastrohardiwiryo (2002) dalam buku Mangkunegara menjelaskan bahwa umumnya unsur-unsur kinerja adalah sebagai berikut: (1) Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan didalam mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab; (2) Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya; (3) Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu; (4) Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala aturan dan ketentuan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku; (5) Kejujuran Merupakan ketulusan hati tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah dibebankan

kepadanya; (6) Kerjasama Merupakan kemauan tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diamanatkan; (7) Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil suatu keputusan ataupun tindakan yang diperlukan tanpa diperintah oleh manajemen lainnya; (8) Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian bersifat deskriptif kuantitatif. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang dimaksudkan untuk melakukan pengamatan kritis pada pada obyek yang diteliti. Populasi adalah

keseluruhan objek penelitian. Jadi dalam suatu penelitian, populasi harus ditentukan terlebih dahulu karena sebagai dasar untuk menentukan sampel. Berdasarkan pengertian maka yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yaitu 30 orang pegawai. Sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili populasi, tapi karena peneliti menggunakan sampling jenuh maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel nantinya yaitu 30 orang pegawai. Teknik yang digunakan untuk memperoleh data-data di lapangan antara lain; Kuesioner, Observasi, Dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggapan responden tentang kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai

No.	Tanggapan responden	Rata-rata skor	Rata-rata persentase
1.	Prestasi Kerja	3,21111	80,27775%
2.	Tanggung Jawab	3,26667	81,66675%
3.	Ketaatan	3,09999	77,49975%
4.	Kerjasama	3,36667	84,16675%
5.	Prakarsa	3,03333	75,83325%
Rata-rata skor		$\frac{15,97777}{5} = 3,19555$	
Rata-rata persentase		$\frac{3,19555}{4} \times 100 = 79,88875\%$	

Sumber : Data olahan kuesioner 2014

Berdasarkan dari tabel, yang merupakan rekapitulasi dari semua indikator yang telah dipaparkan sebelumnya dapat diketahui bahwa di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang terdapat rata-rata presentase 79,88875 persen yang artinya sangat optimal. Hal ini dapat dilihat dengan lima indikator yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat optimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten

Enrekang sangat optimal karena persentase dilihat diantara 76%-100% termasuk kategori sangat optimal. Adapun pada kenyataannya dengan hasil observasi penulis melihat bahwa kinerja para pegawai sangat optimal

karena dilihat dari pendidikan yang dimiliki kemudian keahlian serta keterampilan untuk terus memberikan pelayanan yang memuaskan sehingga tercipta produktivitas kerja yang maksimal. Dan hal tersebut menunjukkan hasil yang memuaskan.

Sebagaimana yang telah diuraikan diatas, penulis akan mencoba menganalisis data-data tersebut secara simultan. Setelah dilakukan pengolahan data keseluruhan variabel independent maka diperoleh data tingkat pendidikan secara keseluruhan sebagai variabel independent dan kinerja pegawai sebagai variabel dependent, maka hasilnya penulis akan dapat melihat besar hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Berdasarkan analisis tersebut diketahui bahwa tingkat pendidikan sebagai variabel independent ternyata berpengaruh pada kinerja pegawai sebagai variabel dependent dengan bagian kolom Sig. (2-tailed) di dapat angka probabilitas sebesar 0,01 yang berarti bahwa keberadaan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai berkorelasi secara signifikan karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

Sebagaimana yang telah diuraikan pada rumusan masalah dan berdasarkan data-data yang telah penulis peroleh dan kumpulkan, akan dilihat apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, serta berapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Sebelum terlebih dahulu ditentukan variabel independent (X) adalah tingkat pendidikan dan variabel dependent (Y) adalah kinerja pegawai. Karena akan diketahui apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai maka dilakukan uji regresi linear.

Regresi sederhana adalah bentuk regresi dengan model yang bertujuan untuk mempelajari hubungan antara dua variabel, yakni

variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Jika ditulis dalam bentuk persamaan, model regresi sederhana adalah $y = a + bx$, dimana, y adalah variabel tak bebas (terikat), X adalah variabel bebas, a adalah penduga bagi intercept (α), b adalah penduga bagi koefisien regresi (β). Atau dengan kata lain α dan β adalah parameter yang nilainya tidak diketahui sehingga diduga melalui statistik sampel.

Hubungan antara variabel dapat berupa hubungan linear ataupun hubungan tidak linear. Untuk dua variabel, hubungan liniernya dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan linear, yakni: $Y = a + bX$. Hubungan antara dua variabel pada persamaan linier jika digambarkan secara (scatter diagram), semua nilai X dan Y akan berada pada suatu garis lurus. Dan dalam ilmu ekonomi, garis itu dinamakan garis regresi. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 43,401869 + 11,28972X$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa bila nilai

kualitas tingkat pendidikan bertambah 1, maka nilai rata-rata kinerja pegawai bertambah 11,28972 atau setiap nilai kualitas tingkat pendidikan bertambah 10 maka nilai rata-rata kinerja pegawai akan bertambah sebesar 112,8972. Kaidah keputusannya adalah: (a) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas sig

atau ($0,05 \geq \text{sig}$), maka H_0 di terima dan H_1 di tolak, artinya tidak signifikan; (b) Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 \leq \text{sig}$), maka H_0 di tolak dan H_1 di terima, artinya signifikan. Sehingga tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.
Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Independen dan Variabel Dependen Dengan Menggunakan Uji Regresi Sederhana

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,754 ^a	,568	,478	,439	,568	6,306	5	24	,001	2,481

a. Predictors: (Constant), Prakarsa, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kerjasama

b. Dependent Variable: Tingkat Pendidikan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Hasil dari tabel model summary, pada bagian ini di tampilkan nilai $R = 0,754$ dan koefisien determinasi (R square) sebesar 0,56852 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau $0,754 \times 0,754 = 0,56852$) sehingga $0,56852 \times 100\% = 56,852$ persen. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa tingkat pendidikan variable (X)

mempengaruhi kinerja pegawai (Y) sebesar 56,852 persen sedangkan sisanya $100\% - 56,852\% = 43,15$ persen disebabkan oleh hal lain. Tetapi ini masih perlu mengamatan lebih lanjut karena di duga pengamatan sementara. R square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka R

square maka semakin lemah pengaruh kedua atau lebih variabel tersebut.

Hasil dari pengamatan penulis yang dapat dijelaskan bahwa pada probabilitas lebih kecil dari 0,05

maka menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang.

Tabel 3.
Hasil Perhitungan Pengaruh Variabel Independen dan Variabel Dependen Dengan Menggunakan Uji Regresi Sederhana

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,075	5	1,215	6,306	,001 ^b
Residual	4,625	24	,193		
Total	10,700	29			

a. Dependent Variable: Tingkat Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Prakarsa, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kerjasama

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Hasil dari uji Anova, pada bagian tabel ditampilkan hasil yang diperoleh adalah nilai F yaitu 6,306 dengan tingkat probabilitas sig 0,01. Oleh karena angka probabilitas (0,01) lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi sederhana di pakai untuk memprediksi kinerja pegawai. Dari pengamatan penulis menunjukkan bahwa adanya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sehingga peneliti melihat bahwa tingkat pendidikan sangat bermanfaat bagi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Kabupaten Enrekang karena dari hasil pengamatan di lapangan pegawai yang tingkat pendidikannya sarjana kinerjanya lebih baik dibanding dengan tamatan SLTA.

KESIMPULAN

Setelah diadakan suatu pembahasan berupa pengujian regresi linear sederhana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, maka hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Peren-

ncanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dengan nilai probabilitas pada Sig. 0,01. Dengan nilai tersebut maka diketahui bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang, hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai berkorelasi secara signifikan karena probabilitasnya lebih kecil dari 0,05.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang sehingga pada kenyataannya penulis melihat hal tersebut perlu diberikan jenjang pendidikan lanjutan kepada para pegawai sehingga dengan adanya tingkat pendidikan, yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- , 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- , 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Riduwan, 2007. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. B. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Soedjadi, 1992. *Konsep Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BBFE.
- Timple. 1992. <http://tutoriaikuliah.blogspot.com/2010/01/pengertian-kinerja-pegawai.html>. Diakses tanggal 27 Juli 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2003. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.