**PENGARUH JENJANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEKERJAAN UMUM**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Mira Sumarni Bastar**

**Abstrak**

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai baik maka diperlukan tenagakerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan organisasi. Dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Jenjang Pendidikan Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitaf hal ini dikarenakan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan rumus koefisiensi *korelasi product moment pearson,*  yang diolah dengan bantuan program SPSS for windows ver.19, pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur maka didapat hasil r sebesar 0,418. untuk menetukan taraf signifikan antara jenjang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umumkabupaten kutai Timur, maka harus dilakukan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisiensi *korelasi product moment pearson*dengan r pada tabel, yaitu taraf (α) 5%, dengan N = 57, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266. hasil dari kuesioner uji validitas rhitung > rtabel menyatakan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner Kinerja Pendidikanadalah valid. Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,418> 0,266). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang positif antara Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur”, ini berarti semakin baik Jenjang Pendidikan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur, dan uji reliabilitas bahwa menyatakan bahwa Alpha’s Croncbach lebih besar diatas 0,6 maka data dinyatakan reliabel.

**Kata kunci: *Kinerja, Pegawai, jenjang pendidikan, Dinas Pekerjaan Umum***

***Abstract***

Education has an influence on the performance of employees, a person's level of education of employees it will affect the performance of employees. In order for an employee's performance is good then the necessary labor that has an adequate level of education in accordance with the field work. Good employee performance could certainly be one of the basic factors measure of the success of the organization. In this case the employee's performance took a very important role in the organization's efforts to achieve its objectives. The purpose of this study was to determine the effect Education Level Employees at the Department of Public Works Kab. East Kutai. the type of research used in this research is quantitative it is because quantitative data used in this study.

Based on calculations using the formula Pearson product moment correlation coefficient, which is processed with SPSS for windows ver.19, influence levels of education on the performance of employees at the office of Public Works East Kutai regency of the importance of the outcome r of 0.418. to determine the significance level of education on the performance of employees at the office of Work Umumkabupaten Kutai Timur, it must be done the comparison between r obtained by calculating the coefficient of correlation product moment pearsondengan r in the table, namely the level (α) of 5%, with N = 57, r table values ​​obtained at 0,266. the results of the questionnaire validity test rhitung> rtabel states that all items of the questions used in the questionnaire Pendidikanadalah Performance valid. It can be seen that r count is greater than r table (0.418> 0.266). thus it can be concluded that "There is a positive influence between levels of education on the performance of employees at the office of Public Works Kutai regency of East", this means the better levels of education the better the performance of employees in the office of the district Public Works Kutai Timur, and reliability testing that states that Alpha's larger Croncbach above 0.6 then the data otherwise reliable.

***Key words: Performance, Employee, level of education, the Department of Public Works***

1. **Pendahuluan**

Sebagaimana kita pahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu organisasi, maka personil atau pegawai menjadi unsur yang teramat penting, yang mana personil mempunyai fungsi yang besar, dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan. Tenaga kerja atau pegawai adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan organisasi akan semakin mudah tercapai.

Jenjang Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja, walaupun tidak mutlak demikian. Masih berhubungan dengan pernyataan diatas, faktor kinerja pegawai merupakan masalah lain yang timbul pada kalangan pekerja. Keahlian yang diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan suatu proses kinerja seringkali terlalu diremehkan. Seorang manajer atau pimpinan harus tahu bagaimana menetapkan sasaran yang jelas, dapat diukur dan sesuatu yang telah dicapai para pegawai. Mereka harus dapat menyediakan umpan-balik yang membantu pegawai, bukan hanya bagaimana menghargai apa yang telah dicapai bawahannya (pegawai) pada rapat evaluasi (yang merupakan hal yang mudah), tetapi dengan memberikan bonus, kenaikan gaji, atau bahkan dengan memberikan kenaikan jabatan.

Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan organisasi. Dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

Dalam penulisan ini yang dibahas secara spesifik adalah mengenai pendidikan para pegawai yang berijazah akhir Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP), Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) dan Penguruan Tinggi (D3 atau S1, serta S2). Hal ini dikarenakan pendidikan tersebut berada dalam lingkungan kerja Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur. Seperti yang telah kita ketahui bersama, dari waktu ke waktu zaman semakin berubah, pun juga yang mengikutinya seperti halnya tuntutan kerja. Bertitik tolak dari hal ini, penting kiranya dilakukan sebuah kegiatan analisa untuk mengetahui keadaan dalam suatu kantor/instansi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu penulis membuat judul sebagai berikut: “Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur”

Berdasarkan uraian di atas, maka didapat rumusan masalah yakni mengenai Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur?, Adapun tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Jenjang Pendidikan Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur.

1. **Kerangka Dasar Teori**

**2.1 Tinjauan Pustaka**

Latar belakang pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang pendidikan tertentu biasanya akan terlihat pres tasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya . Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, latar belakang pendidikan dengan prestasi akademis yang di raihnya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan/atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo (1994:37), “Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh Soedarmayanti (2001:32) bahwa melalaui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematik agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

**2.1.1 Kinerja Pegawai**

Kinerja atau prestasi kerja didefinisikan dalam beragam rumusan, akan tetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjuk pada keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu.

Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2001:68) telah menyatakan, Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu

Sedangkan Simamora, (2004:121-122) menyatakan bahwa kinerja pegawai sesungguhnya dinilai atas lima dimensi.

1. Mutu
2. Kuantitas
3. Penyelesaian proyek
4. Kerjasama
5. Kepemimpinan

Kinerja didefinisikan secara formal sebagai jumlah kualitas dari tugas yang terselesaikan secara individu, kelompok atau organisasi. Kinerja manajerial adalah kinerja para individu anggota organisasi dalam kegiatan manajerial yang meliputi antara lain perencanaan, investigasi, pengkoordinasian, penyediaan, pengevaluasian, pengaturan staf, negosiasi, perwakilan dan pengendalian. Terdapat beberpa indikator kinerja menurut beberapa ahli yakni Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:56) bahwa “Quantity (kuantitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”.

Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Berdasarkan pendapat beberapa para hali mengenai penilaian kinerja Hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan 3 aspek, yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
   1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan
   2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekejaan
   3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
   4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.
2. Kualitas, yaitu mutu yang diselesaikan.
   1. Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
   2. Tingkat kemampuan dalam bekerja.
   3. Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan
3. Ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan
   * 1. **Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Prawirasentono (1999:76) telah menyatakan, Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

Juga, disiplin kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi di mana dia kerja. Satu hal lagi yang mempengaruhi kinerja adalah inisiatif, yaitu berkaitan dengan daya dan kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Jadi, inisiatif adalah daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja organisasi.

Mengukur kinerja secara struktur organisasi hal yang dinilai adalah keefektifan dan tingkat efisiensi struktur organisasi tersebu. Bisa dinilai struktur organisasi yang ada kurang memenuhi efektifitas, berarti kinerja organisasi tersebut dianggap tidak memenuhi kebutuhan lagi. Oleh karena itu perlu dipertimbangkan tentang kemungkinan menyempurnakan struktur sesuai dengan kebutuhan.

**2.1.3 Hubungan Antara Pendidikan dan Kinerja**

Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu.

Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada pegawai untuk:

1. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
2. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
3. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.
4. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.
   1. **Hipotesis**

Menurut Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137), hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris,

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan landasan teori, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Diduga terdapat Pengaruh Pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur”

1. **Metode Penelitian**

**3.1 Jenis Penelitian**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuantitaf hal ini dikarenakan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini. Data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah skor jawaban responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner mengenai pengaruh jenjang pendidikan, terhadap kinerja karyawan.

**3.2 Populasi, Sampling dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan dari satuan universe yang menjadi objek penelitian. Sedangkan sampel adalah sebagian dari satuan universe dari objek penelitian tersebut. Untuk menentukan besarnya ukuran sampel Sugiyono (2014: 160-161) memberikan pendapat, “Terdapat beberapa cara untuk menentukan ukuran sampel salah satunya yakni berdasarkan Tabel Nomogram Harry King dengan faktor kesalahan sebesar 5%. ”Berdasarkan pendapat Sugiyono tersebut, maka penulis mengambil seluruh populasi yakni sebesar 283 sebagai sampel yaitu sebesar 156 orang responden, yang terdiri atas 20 orang lulusan SD, 5 orang lulusan SLTP, 62 orang lulusan SMA, 1 orang lulusan D2, 4 Orang lulusan D3, 52 Orang lulusan S1, 12 Orang lulusan S2. Namun mengingat waktu penelitian serta kesibukan dari masing-masing responden untuk itu peneliti hanya mengambil sebesar 20% dari jumlah seluruh populasi yakni sebesar 57 orang. Sebagaimana pendapat Suharsimi Arikunto (1993:107) dalam Drs. Sofan Silalahi, MM (2013:90) bahwa untuk sekedar ancer-ancer jika jumlah populasinya kurang dari 100, lebih baik semua elemn diambil sebagai sampel sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau sensus. Selanjutnya jika jumlah populasinya besar maka jumlah sampel dapat diambil 10 s/d 15 % atau 20 s/d 25 % atau lebih.

* 1. **Variabel Penelitian**

Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Arikunto, 1998:98). Adapun variabel dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) adalah Jenjang jenjang pendidikan, dengan indikatornya yakni

1. Pendidkan SD,
2. Jenjang pendidikan SLTP,
3. Jenjang pendidikan SLTA,
4. Jenjang pendidikan S1, dan
5. Jenjang pendidikan S2

Sedangkan untuk Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan, dengan indikatornya sebagai berikut:

1. Kuantitas Kinerja
2. Kulitas Kinerja, serta
3. Ketepatan Waktu
   1. **Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Kuesinoner

Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2004 : 135).

1. Observasi

Metode Observasi adalah suatu pengamatan dan pencatatan secara sistematik hal-hal yang diselidiki.

* 1. **Teknik Analisa Data**
     1. **Merumuskan Hipotesis**

Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara yang pada prinsipnya bermanfaat membantu peneliti agar proses penelitiannya lebih terarah (Umar, 2001 : 69). Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H0 : Jenjang Jenjang pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur

Hi : Jenjang Jenjang pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur

* + 1. **Pengujian Instrumen**

Keberadaan instrumen kuesioner dalam penelitian ini perlu diuji kelayakannya apakah benar-benar dapat dipertanggungjawabkan untuk dijadikan alat pengumpulan data. Bila item-item pertanyaan kuesioner kurang tepat sasaran, maka data yang diperoleh juga kurang relevan, sehingga akan mempengaruhi keakuratan analisa data selanjutnya. Setidaknya sebuah instrumen kuesioner dianggap layak untuk dipakai bila lolos uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (1996: 158), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Untuk menguji validitas instrumen dapat digunakan cara analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap-tiap item jawaban dengan skor total item jawaban. Alat analisis korelasi yang digunakan adalah korelasi Pearson (Product Moment) yang rumusnya adalah:

r = ...... (3.1)

dimana :

r = Koefisien korelasi

X = Variabel bebas (Latar Belakang Jenjang pendidikan)

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

n = Jumlah sampel

Dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05, maka apabila nilai r lebih besar dari nilai kritis (r tabel) berarti item tersebut dikatakan valid. Dalam penelitian ini nilai r dihitung dengan bantuan program SPSS for Windows versi 19.

1. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (1996: 168), reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dapat menggunkana Tabel Dimana melihat besarnya rtabel dan ralpha yang didapat.

* + 1. **Analisa Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ”Jenjang pendidikan” terhadap variabel terikat ”Kinerja Pegawai”. Dalam penelitian ini analisa regresi yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut: (Umar, 2001: 188)

Y = a + Bx ............................. (3.2)

dimana:

Y : Variabel terikat ”Kinerja Pegawai”

a : Nilai konstanta, yaitu besarnya Y bila X=0

b : Koefisien regresi dari variabel bebas

X : Variabel bebas ”Jenjang Jenjang pendidikan”

* + 1. **Pengujian Hipotesis**

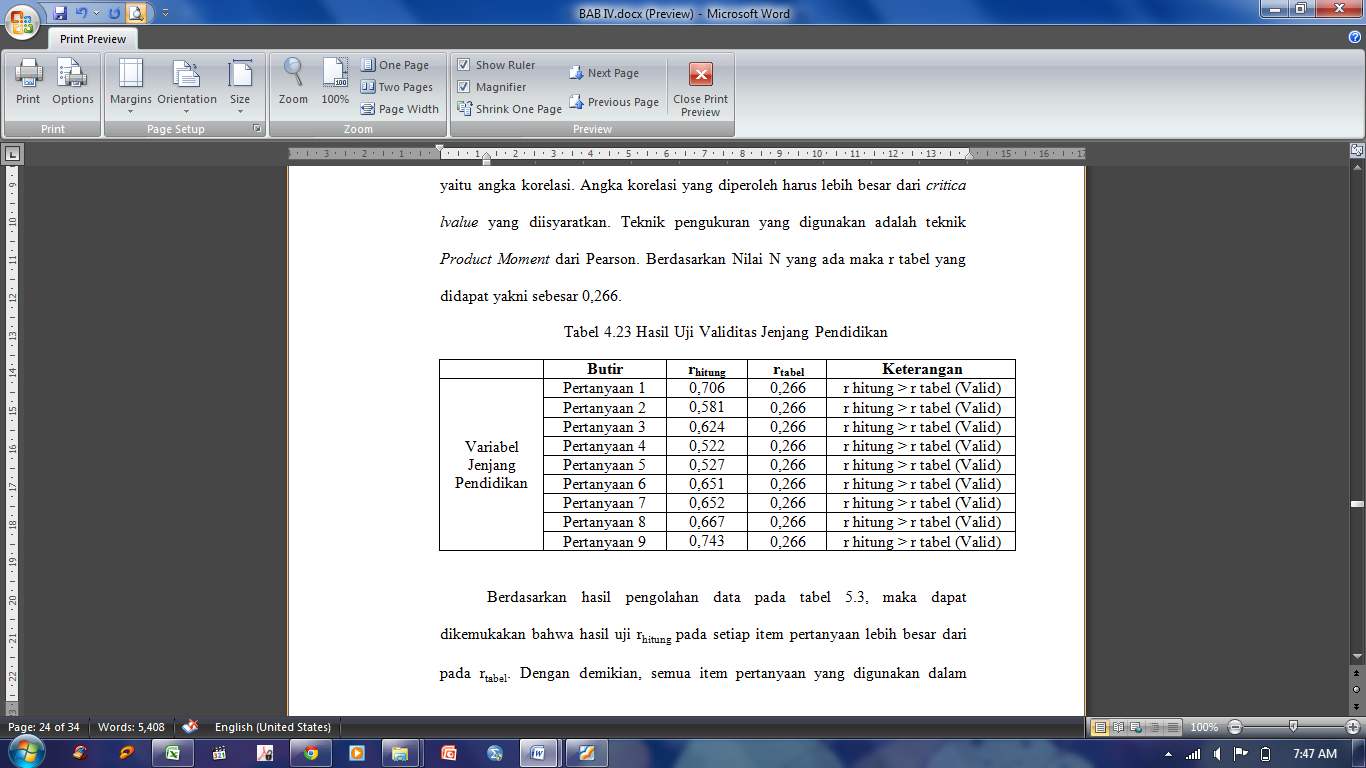
Persamaan regresi perlu diuji kebenarannya apakah variabel-variabel bebas benar-benar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian tersebut akan menentukan apakah hipotesis penelitian dapat diterima atau ditolak. Biasanya bila jumlah variabel bebas lebih dari satu, maka untuk menguji hipotesis digunakan uji F dan uji t, namun mengingat jumlah variabel bebas dalam penelitian ini hanya satu, maka untuk menguji hipotesis cukup digunakan koefisien determinasi atau R2 (R Square). Adapun untuk melakukan perhitungan nilai r dalam penelitian ini digunakan bantuan program SPSS for Windows versi 19.

1. **Hasil dan Pembahasan**

Sebelum dilakukan pembahasan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap kuesioner yang dipakai dalam penelitian. Pengujian instrument dalam penelitian ini diujicobakan pada 57 orang responden. Berikut ialah hasil uji coba instrument yang telah dilakukan:

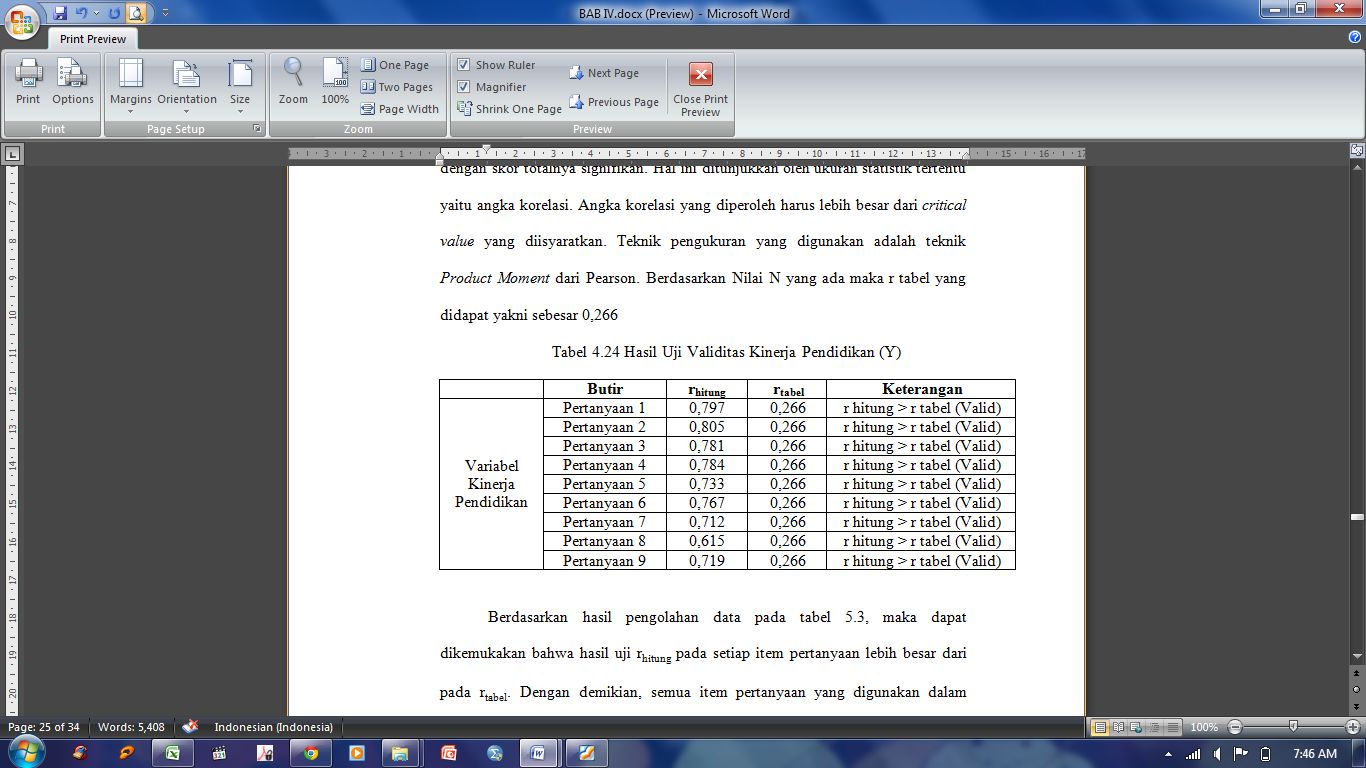
* 1. **Uji Validitas**
  2. Uji Validitas Jenjang Pendidikan (Variabel X)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur.

******

* 1. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengungkapkan ketepatan gejala yang dapat diukur.



* 1. **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukurab. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan skala *Alpha Cronchbach’s*. Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

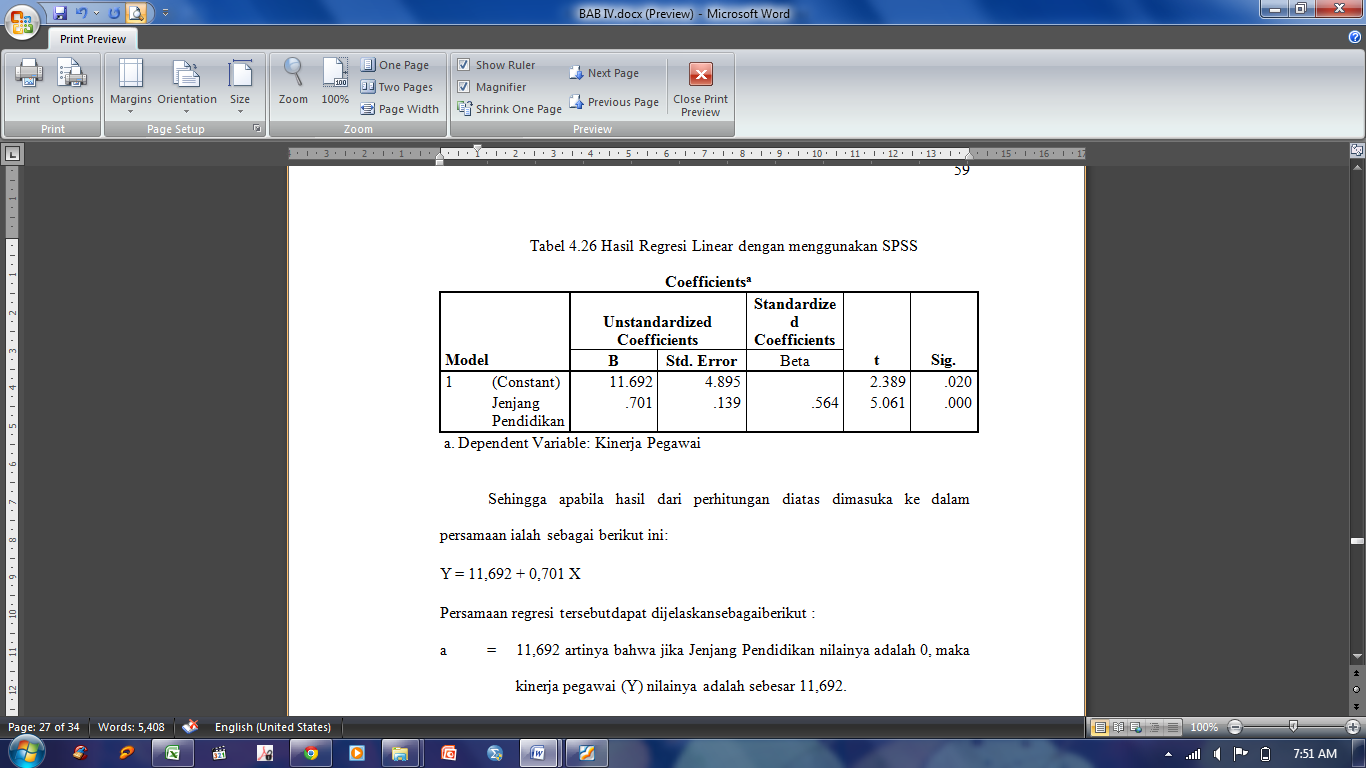
Tabel 4.25 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha’s Croncbach** |
| Jenjang Pendidikan (X) | 0,881 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0,932 |

Berdasarkan tabel di atas, nilai Alpha Cronbach’suntuk masing- masing variabel di atas 0,6 maka reliabel.

* 1. **Pengujian Hipotesisi**

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini, yang mana penulis menggunakan persamaan *Regresi Linier,* dimana untuk mengetahui adanya pengaruh antara dua variabel maka digunakan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS For Windows ver. 19



Sehingga apabila hasil dari perhitungan diatas dimasuka ke dalam persamaan ialah sebagai berikut ini:

Y = 11,692 + 0,701 X

Persamaan regresi tersebutdapat dijelaskansebagaiberikut :

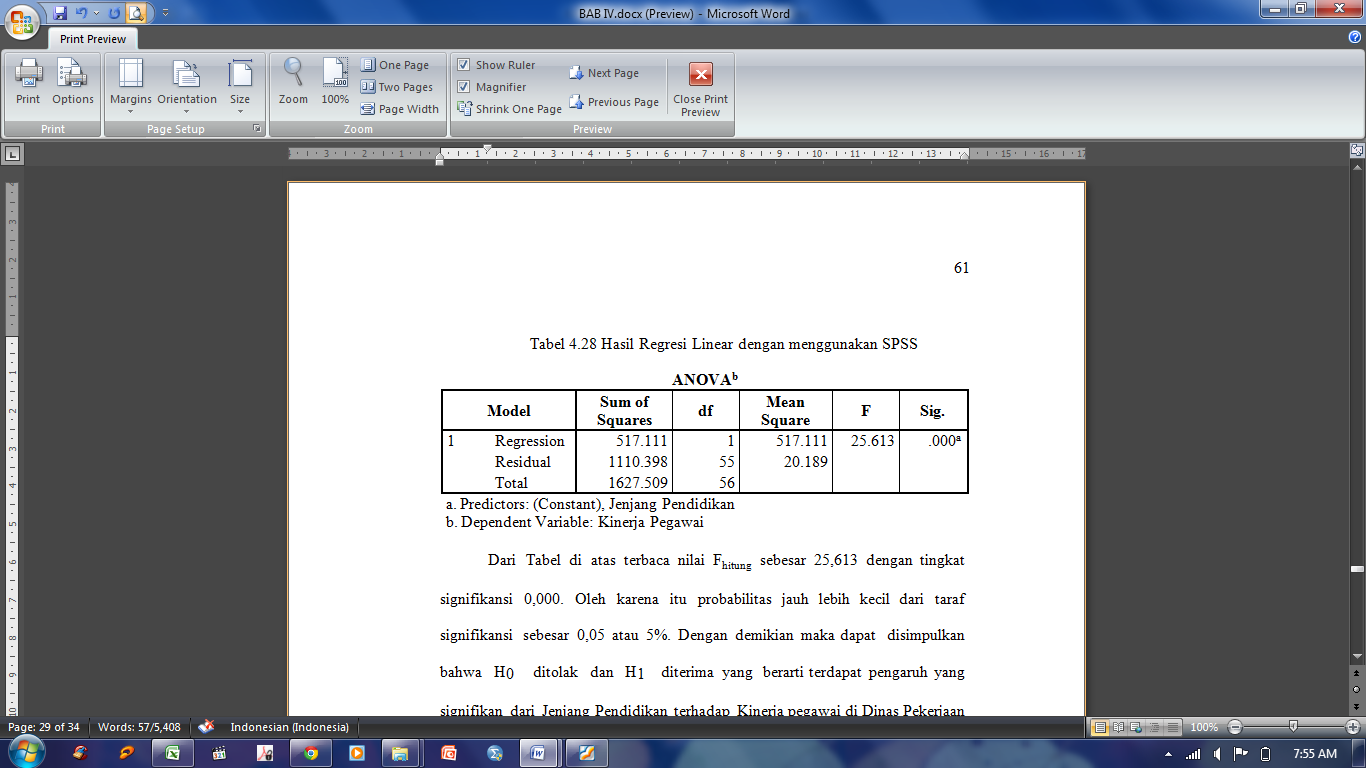
a = 11,692 artinya bahwa jika Jenjang Pendidikan nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya adalah sebesar 11,692.

b1 = 0,701 artinya bahwa, jika Jenjang Pendidikan mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,701, dengan asumsi variabel independent lain nilainya tetap.

**Uji t**

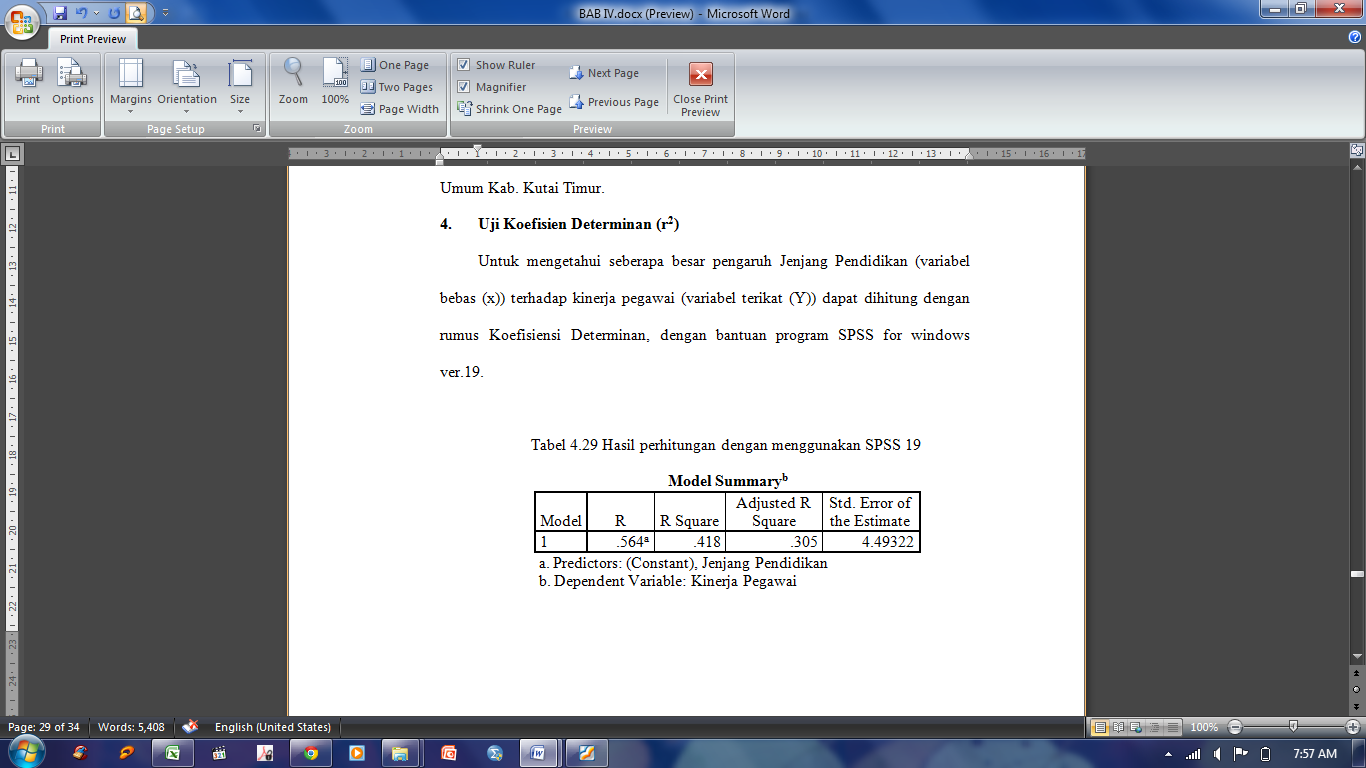
Dari hasil perhitungan t hitung yang talah dilakukan dengan bantuan program SPSS for windows ver. 19. Maka dapat diketahui bahwa besar thitung untuk Jenjang Pendidikan (X) adalah 5,061 dari hasil tersebut kalau dibandingkan dengan ttable maka didapat thitung> ttabel (5,061> 1,673) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Jenjang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima.

**Uji F**



Dari Tabel di atas terbaca nilai Fhitung sebesar 25,613 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Jenjang Pendidikan terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur.

**Uji Koefisien Determinan (r2)**



Dari hasil perhitunggan koefisiensi determinasi dengan bantuan program SPSS for windows ver.19, maka didapat R Square atau r2 sebesar 41,8%. Sehingga berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai timur adalah sebesar 41,8%, dan sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

**4.4 Pembahasan**

Jenjang Pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki latar belakang Jenjang Pendidikan tertentu biasanya akan terlihat pres tasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat.

Berdasarkan penghitungan dengan menggunakan rumus koefisiensi *korelasi product moment pearson,*  yang diolah dengan bantuan program SPSS for windows ver.19, pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur maka didapat hasil r sebesar 0,418. untuk menetukan taraf signifikan antara jenjang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umumkabupaten kutai Timur, maka harus dilakukan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisiensi *korelasi product moment pearson*dengan r pada tabel, yaitu taraf (α) 5%, dengan N = 57, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,266. hasil dari kuesioner uji validitas rhitung > rtabel menyatakan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner Kinerja Pendidikanadalah valid. Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel (0,418> 0,266). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh yang positif antara Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur”, ini berarti semakin baik Jenjang Pendidikan maka semakin baik pula kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai Timur, dan uji reliabilitas bahwa menyatakan bahwa Alpha’s Croncbach lebih besar diatas 0,6 maka data dinyatakan reliabel.

Sedangkan untuk perhitungan uji hipotesis analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS.19 didapat nilai dimana didapat persamaan Y = 11,692 + 0,701Xyang artinya setiap Jenjang Pendidikan nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 11,692, dan jika Jenjang Pendidikan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalmai kenaikan 0,701 dengan variabel independent lainnya tetap. Dengan kata lain apabila salah satu variabel terjadi peningkatan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami peningkatan, begitu juga sebaliknya, apabila salah satu variabel terjadi penurunan maka variabel yang berkorelasi juga mengalami penurunan. Untuk Uji t sendiri didapat nilai thitung> ttabel (5,061> 1,673) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 Hal ini berarti bahwa Jenjang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Serta Uji F didapat nilai nilai Fhitung sebesar 25,613 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Jenjang Pendidikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur. Dari hasil perhitungan koefisiensi determinasi dengan bantuan program SPSS for windows ver.19, maka didapat R Square atau r2 sebesar 41,8%. Sehingga berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh Jenjang Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai timur adalah sebesar 41,8%, dan sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

1. **Penutup**
   1. **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilaukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai hal ini berdasarkan hasil dari kuesioner uji validitas rhitung > rtabel menyatakan bahwa semua item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner kinerja pendidikan adalah valid. dan uji reliabilitas bahwa menyatakan bahwa Alpha’s Croncbach lebih besar diatas 0,6 maka data dinyatakan reliabel. Sedangkan untuk perhitungan uji hipotesis analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS.19 didapat nilai dimana didapat persamaan Y = 11,692 + 0,701Xyang artinya setiap pendidikan nilainya 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya sebesar 11,692, dan jika pendidikan mengalami kenaikan 1% maka kinerja pegawai (Y) mengalmai kenaikan 0,701 dengan variabel independent lainnya tetap.

Untuk Uji t sendiri didapat nilai thitung> ttabel (5,061> 1,673) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 Hal ini berarti bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) diterima. Serta Uji F didapat nilai nilai Fhitung sebesar 25,613 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari pendidikan terhadap Kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Kutai Timur. Serta untuk R Square atau r2 sebesar 41,8%. Sehingga berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum kabupaten kutai timur adalah sebesar 41,8%, dan sebesar 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diperhitungkan dalam penelitian ini.

**5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi Kantor Dinas Pekerjaan Umum

Harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh Kinerja yang tinggi agar dapat mencapai visi misi organisasi yang telah ditetapkan serta dapat memberikan contoh bagi SKPD yang lainnya.

1. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk agenda penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum saja akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel–variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.

**Daftar Pustaka**

1. Arikunto,1996, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.*Jakarta: Rineka Cipta
2. Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka

Cipta. Jakarta

1. Arikunto,1996: 115.*Pengertian Populasi.*Bandung, Jammars
2. Bungin, Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Kencana Prenada Media
3. Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Pustaka Pelajar, Jakarta
4. Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti.(2007).*Metode PenelitianKuantitatif Untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah* *Sosial.*Yogyakarta:Gava Media.
5. Hadi, Sutrisno. 1987. *Metodologi Researsch*. Jakarta: Rineka Cipta
6. Husaini Usman dan Purnomo, 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Penerbit PT Bumi Aksara : Jakarta.
7. J. Supranto. 2000. *STATISTIK Teori dan Aplikasi Jilid 1&2*. Penerbit Erlangga. Jakarta
8. Mangkunegara A.A.Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosadakarya
9. Moehriono. 2009. *Kompetensi Pegawai dalam Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara
10. Prawirasentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPBFE
11. Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
12. Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
13. Siswanto. 1987. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
14. Silalahi, Sofan. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Teori.*
15. Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
16. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*: Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
17. Umar, Husein., 2001, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, Gramedia Pustaka Utama,Jakarta
18. Winarno Surakhmad. (1978). *Dasar dan Tehnik Research, Pengantar Metodologi Ilmiah.* Bandung: Tarsito
19. Wungu & Brotoharjo.2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.