

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur

Rizki Apriadi*

Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received:

16 April 2021

Received in revised form:

2 Mei 2021

Accepted:

2 Juni 2021

Keyword:

Education Level, Employee Performance, Effect, Office of the Civil Service Police Unit of East Kutai Regency

Kata Kunci:

Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai, Pengaruh, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education level Against Employee Performance at the Office of Civil Service Police Unit of East Kutai. Total population of this research are numbered 157 people with the composition, PNS numbered 53 people and TK2D amounted to 104 people. With a sample of 61 employees, data were collected through questioner to 61 respondents' employees at the Office of Civil Service Police Unit of East Kutai. Data collected analyze with simple linear regression test with SPSS Windows Version used. 11, collected using the method of questionnaire with Likert Scale. Data analysis method showed no positive effect dab significant level of education between the performance of employees in the Office of the Civil Service Police Unit of East Kutai Regency Based on the result of simple regression analysis, this shows that employee performance (Y) is influenced by the level of education (X), the test results of formulation of the problem is there are a positive influence and education level variables (X). From the results of the regression equation form standardized coefficients obtained the following equation: $Y = 0,2.272 + -. 0. 499 X$. The value of R is 0, .546a. The regression equation above shows that the influence X to Y with the following explanation: the constant value of 0,2.272 these figures show the performance (Y) is obtained if the variable level of education (X) is ignored , β value of 0.499 indicates that there is influence of education level (X) on employee performance (Y), which means that when the education level variable (X) increases, will drive the performance of employees amounted to 0.499 assuming other variables remain constant.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak berjumlah 157 orang dengan komposisi, PNS berjumlah 53 orang dan TK2D berjumlah 104 Orang. Dengan jumlah sampel 61 orang pegawai, Data dikumpulkan melalui koesioner terhadap 61 responden pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. Data yang dikumpulkan dinalisa dengan uji Regresi Linier sederhana dengan mengunakan Program SPSS Windows Versi. 11, dikumpulkan dengan mengunakan metode angket dengan Skala Likert. Metode analisa data menunjukkan ada pengaruh positif dab signifikan tingkat pendidikan antara kinerja pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (X), hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh yang positif dan variabel tingkat pendidikan (X). Dari hasil bentuk persamaan regresi standartdizet coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 0,2.272 + -. 0. 499 X$. Nilai R adalah 0, .546a.. Persamaan regresi tersebut diatas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut : nilai konstanta sebesar 0,2.272 angka tersebut menunjukkan kinerja (Y) yang diperoleh jika variabel tingkat pendidikan (X) diabaikan, nilai β sebesar 0,499 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel tingkat pendidikan (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,499 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap constant.

* Corresponding author: Apriadirizki144@gmail.com

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal mutlak yang harus dipenuhi dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Tantangan dalam dunia pendidikan saat ini adalah bagaimana menyiapkan kualitas sumber daya manusia yang nantinya mampu bersaing dalam era global yang menuntut keterampilan serta kreatifitas tinggi. Pendidikan dapat dikatakan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.

Untuk mencapai prestasi pegawai, sebagaimana yang diharapkan, maka perlu memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi pegawai itu sendiri yaitu faktor ekstern dan faktor intern. Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Jika suatu organisasi atau instansi tidak bisa menyikapi hal tersebut, maka kelangsungan kegiatan atau pekerjaan di dalam organisasi atau instansi tersebut akan terhambat. Untuk itu, diperlukan adanya sistem yang baik yang harus dimiliki oleh setiap organisasi. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Soekidjo Notoatmodjo, 2003: 2).

Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, seorang impinan harus dapat mengelola sumber daya-sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi.

Untuk mendapatkan pegawai yang profesional dan berintegritas memang harus dimulai dari seleksi penerimaan, penempatan, promosi sampai dengan pengembangan pegawai tersebut. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan keterampilan pegawai. Dengan adanya kesadaran akan pentingnya tingkat pendidikan bagi pegawai, maka hendaknya pelaksanaan tingkat pendidikan dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan demi meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dan dengan adanya pemberian pendidikan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang berprestasi dan maksimal bagi instansinya.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja

Kabupaten Kutai Timur, sebagai suatu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung dalam bidang ketenagakerjaan juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang terbaik kepada masyarakat. Dalam hal ini, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur juga telah memberikan kelonggaran kepada pegawainya untuk meningkatkan pendidikan demi meningkatkan kinerja dan menunjukkan eksistensinya kepada masyarakat.

Hal ini terbukti dengan pemberian ijin belajar bagi para pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur untuk meningkatkan tingkat pendidikan. Bertujuan agar PNS memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berkaitan dengan peranan Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur dipandang cukup responsive dan memiliki kinerja yang cukup baik kepada masyarakat. Namun, sampai saat ini masih banyak kendala-kendala yang dihadapi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tersebut.

Adapun kendala-kendala tersebut misalnya seperti belum adanya indikator pengukur kinerja para pegawai, tingkat pendidikan yang masih minim, tingkat pengetahuan yang masing kurang, sistem aplikasi komputer yang belum stabil dan masih belum mencukupi. Dengan adanya pelaksanaan tingkat pendidikan bagi para PNS Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai yang dilihat dari kuantitas kerja, kuantitas kerja dan prestasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik dalam melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur "

Landasan Teori

Tingkat Pendidikan

Pendidikan secara umum adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan. Tingkat Pendidikan adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk – bentuk tingkah lakunya baik dalam kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu (pendidikan formal) ataupun tidak terorganisir (pendidikan non formal).

Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai adalah tingkat pencapaian pekerjaan oleh pegawai. Kinerja PNS adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang dicapai oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diberikan padanya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian yang berstruktur dimulai dari pengajuan hipotesis. Penelitian kolerasional untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan (X) dengan kinerja pegawai (Y)

Dasar dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

di mana :

n = ukuran sampel N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%.

Untuk menggunakan rumus ini tentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan presentase. Semakin besar toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki akurat sampai 95%.

Sampel pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur memiliki 157 pegawai dan akan dilakukan survei dengan mengambil sampel. Beberapa sampel yang dibutuhkan apabila batas toleransi kesalahan 10% jadi dapat ditarik populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 61 orang pegawai. Penelitian diuji kevalidannya menggunakan 3 (tiga) butir pertanyaan dari indikator Tingkat Pendidikan variabel independen atau variabel bebas adalah sebagai berikut : (1). Telah tamat SMP, (2). Telah tamat SMA, (3) Telah tamat Strata Satu dan 3 (tiga) indikator dari Kinerja Pegawai variabel dependen atau variabel terikat atau variabel terpengaruh, indikatornya adalah (1). Kesetiaan, (2) Tanggung jawab, (3). Kerjasama

Pengujian validitas dengan memberikan kuesioner kepada 61 orang pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timurr yang hasilnya dianalisa menggunakan uji correlation is significant. Dari 6 (enam) butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid. Hasil Realibilitas instrument menggunakan program SPSS Windows Versi 11 dengan hasil alpa cronbach komunikasi pimpinan adalah 0,822 dan kinerja pegawai adalah 0,886

Hasil dan Pembahasan

Tabel. 1. Hasil Uji Analisa Regresi Sederhana

R	R ²	F	Koefisien		
			Konstant	X	Y
0,546 ^a	0,593	17.455	2.272	0.886	0.822

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat R adalah 0,546^a. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X) memiliki hubungan yang sedang, sedangkan nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.593 yang bermakna bahwa tingkat pendidikan (X) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 59,3 %, Sedangkan sisanya sebesar 40,7 % di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 17.455 lebih besar dari F tabel sebesar 1.67022 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai maka dengan demikian maka hipotesis pertama (H₁) di terima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data secara manual dan penghitungannya setelah dilakukan analisis, maka didapat kesimpulan hal-hal sebagai berikut :

Hasil analisis dan penghitungan dengan menggunakan analisis Model Summary diperoleh persamaan sebagai berikut : diketahui bahwa hasil dari nilai R adalah sebesar 0.546 hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar sebesar 0.593 yang bermakna bahwa tingkat pendidikan (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 59,3 %, Sedangkan sisanya sebesar 40,7 % di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara Parsial (Uji F), pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka signifikan hasil hitungan dengan syarat signifikan 0,05 atau 5 %. Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 12.771 lebih besar dari F tabel 1.67022 dengan signifikansi 0,001. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) maka dengan demikian hipotesis pertama (H₁) di terima.
2. Berdasarkan hasil uji analisis regresi sederhana hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh tingkat pendidikan (X), hasil pengujian terhadap rumusan masalah yaitu terdapat pengaruh yang positif dan variabel tingkat pendidikan (X). Dari hasil bentuk persamaan regresi standar t-dized coefficients diperoleh persamaan sebagai berikut : $Y = 0,2.272 + 0.499 X$. Nilai R adalah 0,546^a. Persamaan regresi tersebut diatas menunjukkan bahwa X berpengaruh terhadap Y dengan penjelasan sebagai berikut : nilai konstanta sebesar 0,2.272 angka tersebut menunjukkan kinerja (Y) yang diperoleh jika variabel tingkat pendidikan (X) diabaikan, nilai β sebesar sebesar 0,499 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai (Y), yang bermakna bahwa bila variabel tingkat pendidikan (X) meningkat maka akan mendorong kinerja pegawai sebesar 0,499 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap konstant.
3. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah : Berdasarkan deskriptif hasil penyajian data diketahui bahwa tingkat pendidikan penilainnya lebih tinggi dari pada penilaian kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Ermaya Suradinata. 1995 : 16. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Ramdhan
- Hasan. 2004 : 4 . Analisis Data Penelitian Dengan Statistik. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasbullah. 2001. Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan, (cet.II; Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada)
- Heidjrachman Dan Husnan. 2002 : 45. Manajemen Personalialia, (cet.IV). Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mantra, Ida Bagoes. 2008. Filsafat Penelitian & Metode Penelitian Sosial. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Pace , R Wayne, Dan F, Faules, 2005. Komunikasi Organisasi : Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan : Editor Deddy Mulyana. Bandung : Remaja Rosda Karya/
- Mutiara S, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003; 2, Pengembangan Sumber Daya Manusia, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV. Alfabeta
- Sukandarrumidi. 2002. Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Penelitian Pemula. Jogjakarta : Pustaka Pelajar
- Sutrisno Hadi. 2004 : 3. Metodologi Reaserch. Yogyakarta: Andi Suwarso
- Soelaiman Joesoef, Konsep Dasar Pendidikan Luar Sekolah, (Jakarta, PT Bumi Aksara Cet. III ; 2004)
- Umar Tirtarahardja dan La Sulo. 1994. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Weather Dan Davis. 1998 : 167. Human Resources Management. New Jersey: John Wiley