



## **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN APARATUR TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA BADAN PENANAMAN MODAL KABUPATEN POSO**

**Moh Rusli Syuaib**

Prodi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sintuwu Maroso, Indonesia

<b>Info Artikel</b>	<b>Abstrak</b>
<i>Sejarah Artikel</i>	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh tingkat pendidikan aparatur terhadap kinerja organisasi pada badan penanaman modal kabupaten poso. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif kualitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso yang berjumlah 47 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang di dapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.
<i>Kata Kunci:</i> Kinerja, Pendidikan	Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, hal ini dilihat dari tanggapan responden bahwa yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 8 orang atau 17,02 %, mengatakan berpengaruh 30 orang atau 63,83 %, mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 9 orang atau 19,15 % dan mengatakan tidak berpengaruh tidak ada. Penyelesaian pekerjaan akan tercapai apabila ditangani oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cepat mengerti dan memahami apabila ada perintah dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi kurang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil seperti mengikuti apel pagi atau pulang cepat sebelum jam atau waktu yang ditentukan

## PENDAHULUAN

Salah satu faktor penting yang berkaitan dengan keberhasilan suatu organisasi termasuk organisasi pemerintah adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengukuran kemampuan itu disebut dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah alat yang berguna tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari pegawai tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi pegawai. Kemampuan melaksanakan pekerjaan tersebut terdorong karena adanya tujuan yang ingin dicapai. Dalam organisasi pemerintahan tujuan yang ingin dicapai adalah tercapainya tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut dinamakan kinerja organisasi.

Kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas yang dibebankan dapat tercapai. Dalam tata pemerintahan kinerja atau *performance* sangat dibutuhkan.

Suatu paradigma tradisional yang berlaku dalam lingkungan birokrasi pemerintahan ialah paradigma legalistik. Artinya, kinerja aparatur pemerintah dimasa lalu pada umumnya diukur dari kemampuannya menegakan peraturan perundang undangan yang berlaku. Paradigma demikian pada dasarnya tidak salah terutama apabila disadari bahwa fungsi birokrasi yang menonjol dimasa lalu ialah fungsi pengaturan. Dimasa kini dan dimasa yang akan datang fungsi tersebut tetap harus diselenggarakan dengan seefektif mungkin. Hanya saja, karena fungsi pelayanan masyarakat akan lebih menonjol pada masa yang akan datang maka diperlukan kriteria baru untuk mengukur kinerja birokrasi atau organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, birokrasi dimasa depan akan mengalami perubahan yang ditandai dengan tingginya tuntutan untuk menyelenggarakan fungsinya dalam kehidupan berbangsa dan bernegara sebagai suatu sistem kinerja tinggi.

Kinerja organisasi pemerintah sangat tergantung dari kinerja pegawai. Walaupun disadari kinerja pegawai bukanlah satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Akan tetapi kinerja pegawai merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam mencapai efektivitas, efisiensi, rasionalitas dan kepuasan pelanggan sebagai kinerja yang harus dicapai oleh organisasi pemerintah dalam memberikan pelayanan publik. Namun disadari pula

bahwa kinerja pegawai tidak berjalan dengan sendirinya, tetapi beberapa faktor yang berpengaruh, antara lain tingkat pendidikan aparatur (pegawai). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan aparturnya. Semakin tinggi tingkat pendidikan aparatur dalam suatu organisasi, maka semakin mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, seorang aparatur harus mampu melihat dan menganalisis situasi dan kondisi organisasinya. Ini berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan penelitian, bahwa tingkat pendidikan aparatur Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Tingkat pendidikan pegawai dilihat dari seluruh pegawai pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, masih didominasi oleh tingkat pendidikan SLTA yaitu 56,96 %. Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Badan Penanaman Modal Kabupaten poso belum tercapai secara maksimal. Hal ini diketahui dari lambatnya setiap pekerjaan seperti laporan bulanan, laporan triwulan dan laporan tahunan serta tugastugas lain yang diperintahkan oleh pimpinan. Selain itu dalam pelaksanaan kinerja organisasi, faktor yang berpengaruh adalah kesadaran pegawai seperti kehadiran pegawai yang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan, melaksanakan pekerjaan lain sesuai tugas dan tanggung jawabnya, dan belum adanya sanksi yang tegas dari pimpinan seperti sanksi yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yakni sanksi hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat.

## TEORI DAN KONSEP

### 1. Pengertian Pengaruh

Menurut Peter Salim dan Yenny ( 1991 : 342) bahwa “Pengaruh adalah kekuatan yang ada atau timbul dari sesuatu seperti orang, benda yang turut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang”. Sedangkan M.J.S Poerwadarmanta ( 2007 : 865) mengatakan “Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda dsb) yang berkuasa atau yang berkekuatan (gairah, dsb). Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah kekuatan atau daya yang timbul dari sesuatu apakah orang atau benda yang membentuk watak, kepercayaan atau

perbuatan. Sehubungan dengan uraian tersebut maka kaitannya terhadap kinerja organisasi Kantor Penanaman Modal Kabupaten Poso bahwa tingkat pendidikan berpengaruh. Tingkat pendidikan yang tinggi pengaruhnya akan lebih baik dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang rendah. Dengan tingkat pendidikan yang tinggi pegawai (aparatur) dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso diharapkan tercapai secara efisien dan efektif.

## 2. Pengertian Aparatur

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1995 : 51) bahwa aparat adalah alat / perkakas atau kelengkapan, sedangkan aparatur adalah perangkat/alat Negara, aparat pemerintah, atau pegawai negeri. Selanjutnya Handyaningrat (1990 : 23) mengemukakan aparatur adalah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan Negara sebagai alat untuk mencapai tujuan nasional. Berdasarkan pengertian tersebut, maka pengertian aparatur dapat disamakan dengan pegawai negeri, baik pegawai negeri sipil, anggota tentara nasional Indonesia, maupun anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pengertian aparatur dalam penulisan ini adalah pegawai negeri pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso. Pengertian Pegawai Negeri Sipil yang antara lain dikutip dari kamus Umum Pancasila, dimana W.J.S. Poerwadarminta mengatakan bahwa :

Kata pegawai berarti : orang – orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya), sedangkan negeri berarti Negara atau (pemerintah), kemudian Sipil adalah orang - orang (masyarakat) biasa (bukan tentara, polisi) yang tidak memiliki pengetahuan atau pendidikan kemiliteran.

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara, abdi Negara, serta abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah, yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pemerintah dan pembangunan termasuk tugas kemasyarakatan.

## 3. Pengertian Kinerja

Istilah “Kinerja” dalam Bahasa Inggris disebut dengan “*Performance*” Kinerja atau *Performance* tersebut sering disamakan dengan prestasi kerja karena kedua – duanya menggambarkan tentang pelaksanaan dan hasil kerja seseorang, sekelompok orang maupun organisasi. Sedangkan A,S Moenir (1992 : 120) mendefinisikan kinerja atau prestasi kerja bahwa “hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu” . Definisi kinerja sama dengan prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu tugas dalam waktu yang telah ditentukan.

Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan suatu konsep yang menguraikan dan menjelaskan tentang penampilan pelaksanaan pekerjaan atau prestasi dalam hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang atau oleh organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja (*Performance*) dalam organisasi merupakan suatu struktur yang kompleks yang mencerminkan kriteria – kriteria dan standar – standar yang digunakan oleh pengambilan keputusan dalam menilai suatu organisasi.

Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (1999 :18) penilaian/pengukuran kinerja (*Performance Measurement*) ialah ‘Suatu cara mengukur kontribusi dari individu – individu anggota organisasi kepada organisasinya’. Kemudian dalam Reference Guide (LAN 2000 : 28) disebutkan bahwa “Penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan”. Sedangkan Hani Handoko (1985 : 168) menyatakan bahwa Penilaian kinerja karyawan adalah “Proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

## 4. Pengertian Kinerja Organisasi

Menurut Donnelly dkk (1981 : 20) berpendapat bahwa “*organizational performance refers to the extent to which the goals are achieved*”.(Kinerja organisasi menunjuk pada pencapaian tujuan organisasi) Berdasarkan pendapat tersebut, maka pencapaian tujuan organisasi berkaitan erat dengan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi. Artinya, pencapaian tujuan organisasi dilakukan melalui pelaksanaan fungsi-

fungsi organisasi semaksimal mungkin. Dalam kaitan ini maka perlu dipahami tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso.

Uraian tugas pokok dan fungsi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, diatur dalam Peraturan Bupati Poso Nomor 02 Tahun 2011, Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Penanaman Modal Kabupaten Poso. Walaupun konsep kinerja organisasi dan bagaimana mengukurnya merupakan isu utama dalam setiap organisasi, namun konsep kinerja organisasi itu sendiri masih kontroversial dan membingungkan karena banyaknya dan tidak konsistennya istilah –istilah yang digunakan dalam menjelaskan konsep kinerja organisasi. Mc. Gowan (1984 : 31) mengatakan bahwa ketika berbicara tentang kinerja organisasi orang kadang berada pada gelombang yang berbeda. Mereka menggunakan kata efisiensi padahal yang dimaksudkan adalah efektivitas atau kualitas atau produktivitas. Oleh karena itu, perlu untuk menjelaskan secara singkat beberapa istilah yang umumnya berasal dari model produksi, suatu model yang paling banyak digunakan dalam wacana mengenai kinerja organisasi

**METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif, dengan tipe penelitian deskriptif yang bertujuan memberikan gambaran fakta objek yang diteliti tentang pengaruh tingkat pendidikan aparatur terhadap kinerja organisasi pada badan penanaman modal kabupaten poso. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso yang berjumlah 47 orang. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 47 orang, maka penulis menentukan sampel sebanyak 47 orang yaitu mengikuti pendapat Arikunto (2005:32) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sebaiknya populasi tersebut dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yang di dapatkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

**HASIL PENELITIAN**

**Pengaruh tingkat pendidikan aparatur terhadap kinerja organisasi pada badan penanaman modal kabupaten poso**

Kinerja merupakan konsep yang menguraikan dan menjelaskan tentang penampilan pelaksanaan pekerjaan atau prestasi dalam hasil kerja yang dicapai oleh seseorang, sekelompok orang atau oleh organisasi dalam suatu periode waktu tertentu. Dalam suatu organisasi, kinerja organisasi diperuntukan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari organisasi itu. Bagaimana organisasi berjalan dengan baik tergantung dari proses mencapai tujuan.

Kinerja organisasi dalam mencapai tujuan, tidak terlepas dari kinerja pegawai. Dan pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut tergantung pula dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Tingkat pendidikan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerjaan yaitu mempercepat proses pencapaian tujuan, demikian pula rendahnya tingkat pendidikan aparatur akan mempengaruhi keterlambatan mencapai tujuan.

Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan aparatur terhadap kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 1**

**Tanggapan Responden Tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Aparatur Terhadap Kinerja Organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso**

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Berpengaruh	8	17,02
2	Berpengaruh	30	63,83
3	Kurang berpengaruh	9	19,15
4	Tidak berpengaruh	0	0
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer hasil olahan tahun 2014

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 47 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 8 orang atau 17,02 %, sedangkan yang mengatakan berpengaruh sebanyak 30 orang atau 63,83 %, mengatakan kurang

berpengaruh sebanyak 9 orang atau 19,15 %, dan yang mengatakan tidak berpengaruh, tidak ada.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan aparatur berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso. Hal ini dilihat dari tanggapan responden sebanyak 38 orang atau 80,85 %.

Wawancara dengan responden LH mengatakan :

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja organisasi. Kalau tingkat pendidikan pegawai tinggi, maka hasil pekerjaannya baik, dan kalau tingkat pendidikan pegawai rendah maka hasilnya kurang baik. Pegawai yang sarjana kalau diarahkan cepat mengerti dibandingkan dengan yang bukan sarjana. (wawancara tanggal 18 oktober 2014).

Selanjutnya wawancara dengan responden lainnya LM, mengatakan :

Tingkat pendidikan dapat dikatakan berpengaruh, dapat dikatakan pula tidak berpengaruh. Artinya ada pegawai yang sarjana, kinerjanya lambat dibandingkan dengan yang bukan sarjana. Yang membedakan hanya pengalaman. Jadi menurut saya tingkat pendidikan itu kurang berpengaruh. (wawancara tanggal 18 oktober 2014).

Berdasarkan wawancara tersebut, ada responden yang mengatakan berpengaruh dan ada pula yang mengatakan kurang berpengaruh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja aparatur pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso yaitu ;

1. Penyelesaian pekerjaan akan tercapai apabila ditangani oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.
2. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cepat mengerti dan memahami apabila ada perintah dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi kurang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil seperti tidak

mengikuti apel pagi atau pulang cepat sebelum jam atau waktu yang ditentukan.

Wawancara dengan Kepala Badan (JS) mengatakan :

Di kantor ini tingkat pendidikan pegawai sudah bagus. Dari 38 PNS terdapat 20 orang yang sarjana, 17 orang sarjana S1 dan 3 orang Pasca sarjana atau S2. Saya selalu mengharapkan dan menghimbau kepada pegawai yang masih tingkat pendidikannya SMA supaya ditingkatkan. (Wawancara tanggal 18 oktober 2014)

**Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso.**

1. Kesadaran Pegawai

Kesadaran pegawai adalah kemampun dan motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja organisasi akan berjalan dengan baik bila pegawai menyadari tugas yang diberikan oleh Negara atau pemerintah adalah sebagian menjadi tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki kesadaran yang tinggi akan menjadi motor penggerak dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dalam suatu organisasi. Untuk itu kesadaran pegawai sangat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan tugas pokok organisasi.

Untuk mengetahui kesadaran pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 2**

**Tanggapan Responden tentang Kesadaran Pegawai Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso**

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Berpengaruh	8	17,02
2	Berpengaruh	39	82,98
3	Kurang berpengaruh	0	0
4	Tidak berpengaruh	0	0
	Jumlah	47	100

Sumber : Data primer hasil olahan tahun 2014

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 47 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 8 orang atau 17,02 %, sedangkan yang mengatakan berpengaruh sebanyak 39 orang atau 82,98 %. Mengatakan kurang dan tidak berpengaruh, tidak ada.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kesadaran pegawai berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso.

Wawancara dengan responden MS mengatakan :

Kesadaran pegawai sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja organisasi. Pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya terlihat rajin, jarang meninggalkan mejanya. Pekerjaan selesai baru istirahat atau ngobrol dengan temannya. Itupun tidak lama. Namun ada pula yang kurang menyadari tugasnya sehingga pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan tidak selesai atau terlambat. (wawancara oktober 2014)

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa pengaruh kesadaran pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso adalah pegawai menjadi rajin, disiplin dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun disisi lain ada pula pegawai yang belum menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya.

Untuk mengetahui kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya dapat dilihat dari tanggapan responden berikut ini.

**Tabel 3**

**Tanggapan Responden tentang Kesadaran Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas Pokoknya Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso**

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sudah ada kesadaran	35	74,47
2	Belum ada kesadaran	12	25,53
3	Tidak ada kesadaran	0	0
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer hasil olahan tahun 2014

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 47 responden, yang mengatakan sudah ada kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas pokoknya sebanyak 35 orang atau 74,47 %, sedangkan yang mengatakan belum ada kesadaran sebanyak 12 orang atau 25,53 %, dan mengatakan tidak ada kesadaran, tidak ada.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa pegawai Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso dalam melaksanakan tugas pokoknya ada yang sudah menyadari dan ada pula yang belum menyadari tugas pokoknya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesadaran pegawai berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso. Pengaruh tidak ada kesadaran pegawai adalah :

- a. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi maupun apel sore.
- b. Masih ada pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan.
- c. Masih ada pegawai yang santai keluar masuk ruangan tanpa tujuan.

Sedangkan pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya adalah :

- a. Selalu mengikuti apel pagi dan sore.
- b. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Rajin dan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan.

**2. Sanksi Pimpinan**

Selain kesadaran pegawai yang mempengaruhi kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, sanksi pimpinan juga tidak kalah penting.

Untuk mengetahui pengaruh sanksi pimpinan terhadap kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 4**

**Tanggapan Responden Tentang Sanksi Pimpin Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso**

No	Tanggapan Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Sangat Berpengaruh	3	6,38
2	Berpengaruh	28	59,58
3	Kurang berpengaruh	13	27,66
4	Tidak berpengaruh	3	6,38
Jumlah		47	100

Sumber : Data primer hasil olahan tahun 2014

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa dari 47 responden, yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 3 orang atau 6,38 %, sedangkan yang mengatakan berpengaruh sebanyak 28 orang atau 59,58 %, mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 13 orang atau 27,66 %, dan mengatakan tidak berpengaruh sebanyak 3 orang atau 6,38 %.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa jawaban bervariasi. Ada yang mengatakan sangat berpengaruh, ada yang mengatakan berpengaruh, ada yang mengatakan kurang berpengaruh dan ada pula yang mengatakan tidak berpengaruh.

Wawancara dengan responden IN mengatakan :

Sanksi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Orang atau pegawai yang sudah diberikan sanksi kadang-kadang akan rajin mengikuti aturan yang sudah ditetapkan, namun ada pula pegawai yang cuek dengan sanksi yang diberikan. Malah ada pegawai yang lebih tidak rajin karena sebelumnya diberi sanksi. (wawancara tanggal oktober 2014).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sanksi berpengaruh positif dan berpengaruh negatif.

Pengaruh negatif adalah :

- a. Tidak mengikuti apel pagi atau sore.

- b. Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- c. Hubungan dengan atasan kurang harmonis.
- d. Kurang kerja sama dengan sesama pegawai.

Sedangkan pengaruh positif adalah kebalikan dari pengaruh negatif.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi Pada Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, hal ini dilihat dari tanggapan responden bahwa yang mengatakan sangat berpengaruh sebanyak 8 orang atau 17,02 %, mengatakan berpengaruh 30 orang atau 63,83 %, mengatakan kurang berpengaruh sebanyak 9 orang atau 19,15 % dan mengatakan tidak berpengaruh tidak ada. Penyelesaian pekerjaan akan tercapai apabila ditangani oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan cepat mengerti dan memahami apabila ada perintah dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi kurang melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil seperti mengikuti apel pagi atau pulang cepat sebelum jam atau waktu yang ditentukan.
2. Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso adalah kesadaran pegawai, dan sanksi pimpinan. Pengaruh tidak ada kesadaran pegawai adalah masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi maupun apel sore, masih ada pekerjaan yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan, masih ada pegawai yang santai keluar masuk ruangan tanpa tujuan. Sedangkan pegawai yang sadar akan tugas dan tanggung jawabnya adalah selalu mengikuti apel pagi dan sore, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, rajin dan aktif dalam menyelesaikan pekerjaan. Selanjutnya sanksi berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu ada pengaruh positif dan ada berpengaruh negatif. Pengaruh positif adalah rajin mengikuti apel pagi atau sore, dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hubungan dengan atasan kurang harmonis dan adanya kerja sama dengan sesama pegawai.

## SARAN

Untuk lebih meningkatkan kinerja organisasi Badan Penanaman Modal Kabupaten Poso, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Peningkatan tingkat pendidikan pegawai negeri sipil secara keseluruhan, baik pendidikan formal maupun informal seperti pendidikan dan pelatihan secara teknis.
2. Perlu adanya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Ketegasan pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap pegawai yang melanggar ketentuan atau disiplin pegawai negeri sipil seperti yang digariskan oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Mohamad, 1987, *Penelitian Pendidikan Prosedur dan Strategi*, Aksara, Bandung.
- Arikunto, 2005, *Manajemen Penelitian Kualitatif*, Edisi Baru, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- A.S Moenir, 1992, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Bumi Aksata, Jakarta.,
- Donnelly, 1981, *Organisasi dan Manajemen*, Mutiara Cipta, Jakarta.
- Gomes, 1999, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta.
- Handyaningrat, 1990.
- Hani Handoko, 1985, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Husen Umar, 2000, *Metode Penelitian*, Jakarta.
- John, Ivancevich M., 2006, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, jilid 2, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, 2000, *Sistem Administrasi Negara*, Masagung, Jakarta.
- Moekijat, 1985, *Manajemen Kepegawaian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moleong, Lexy, 2006, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mc. Gowan, 1984, *Organisasi Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Peter Salim dan Yeny, 1991, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*.
- Sugiyono, 2001, *Metode Penelitian Administrasi Negara*, Alfabeta, Bandung.
- Soesilo Zuhar, 2002, *Reformasi Administrasi, Konsep, Dimensi dan Strategis*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman dan Akbar, 2009, *Metodologi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara, Jakarta.
- WJS Purwardarminta, 2007, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*.
- Winardi, 1999, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Haji Masagung, Jakarta,