

PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT GUNUNG TUJUH KABUPATEN KERINCI

Mira Hastin dan Abdillah Jaya

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Sakti Alam Kerinci

ABSTRAK

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh, dan seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci. Dimana tujuannya untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh, dan seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, untuk memperoleh data-data yang di perlukan dilakukan melalui dua cara yakni Penelitian Keperpustakaan dan Penelitian Lapangan (survey dan wawancara). Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan sistem penarikan sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel, jumlah populasi adalah semua pegawai yang ada pada Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci yaitu 16 orang. Alat pengumpul data digunakan kuesioner yang disusun menurut skala likert dan menggunakan teknik analisa deskriptif (menggambarkan apa adanya). Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh, dimana nilai dari perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,92. Sedangkan dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh makna bahwa faktor pendidikan memberikan kontribusi sebesar 84,64 % terhadap kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Suatu instansi pemerintah didirikan untuk jangka waktu yang tidak terbatas dan untuk memenuhi tuntutan instansinya diperlukan manajemen yang baik sehingga instansi tersebut dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Instansi pemerintahan yang baik adalah instansi pemerintahan yang mampu menjalankan tupoksi instansinya dengan efektif dan efisien.

Dalam instansi pemerintahan yang perlu mendapatkan perhatian adalah pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang ditujukan untuk mengelola pegawai dan karyawannya, agar diperoleh karyawan yang

berkinerja baik bermutu dan mengetahui tugasnya, maka suatu instansi pemerintahan tersebut perlu memiliki para pegawai yang berpendidikan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dan pegawai merupakan asset sangat penting yang memiliki akal dan tenaga untuk dapat berpikir dan beraktifitas. Demi meningkatkan kinerja para pegawai kantor tersebut maka banyak cara yang dilakukan oleh organisasi dalam memotivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Tanpa adanya kinerja pegawai yang terampil, ahli dan loyal

serta berdedikasi tinggi. maka fungsi operasional instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil sebagaimana yang diharapkan. Pegawai yang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya akan melaksanakan tugas dengan baik, bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab yang pada akhirnya dapat membantu tercapainya tujuan instansi pemerintah.

Sebagai bangsa yang mempunyai cita-cita untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945, yaitu masyarakat yang adil dan makmur dan berkebangsaan yang bebas yang berdasarkan pancasila, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja dalam suatu instansi pemerintahan.

Untuk meningkatkan kinerja para pegawai, maka perlu dibutuhkan suatu usaha yang bertahap, berencana dan berkesinambungan, melalui perjuangan dan pembangunan dengan semangat dan kemauan yang kuat dan pantang mundur. Dengan pembaharuan yang demikian itu perlu didukung oleh suasana yang sesuai, yaitu berupa tata kehidupan masyarakat yang sehat, tertib dan teratur. Atau dengan kata lain diperlukan mentalitas nasional sesuai dengan watak pembangunan, yang arahnya adalah menuju kepada pertumbuhan, perubahan dan kemajuan. Apabila manusia yang menjadi subyek dan sekaligus obyek pembangunan tersebut tidak memiliki mentalitas pembangunan yang sesuai, maka akan sangat mengganggu jalannya pembangunan.

Sementara itu kantor camat Gunung Tujuh berupaya terus untuk memperbaiki sistem kerja dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditetapkan organisasi suatu instansi pemerintah. Pemimpin pada kantor camat Gunung Tujuh selalu

mengontrol jalannya kinerja dari karyawan dan selalu melakukan koordinasi baik dengan kepala bagian maupun dengan karyawan, dan selalu memberikan dukungan untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan dan juga berusaha membimbing dan meningkatkan semangat kerja dan membina bawahan yang produktif untuk pencapaian target kinerja dari karyawan.

Dalam sebuah kecamatan yang merupakan puncak pimpinan pemerintahnya adalah kantor camat yang dipimpin oleh seorang camat merupakan lembaga pemerintah daerah yang bertugas mengatur dan melayani masyarakatnya dibidang pemerintahan.

Untuk melayani masyarakat dengan baik dan memuaskan maka para pegawai kantor camat harus memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja yang diberikan didalam kantor tersebut, karena suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang yang tidak sesuai dengan bidangnya maka pekerjaan itu tidak akan baik dan sukses.

Berdasarkan tingkat pendidikan para pegawai kantor camat tersebut didapat bahwa Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh yang tingkat pendidikannya tamatan S1 perkantoran berjumlah 3 orang, S1 lain jurusan 2 orang, D3 perkantoran 2 orang, sedangkan yang tamatan SMA sederajat 9 orang.

Dengan tingkatan pendidikan para pegawai tersebut sudah jelas sangat berpengaruh pada kinerja para pegawai kantor camat tersebut. Kondisi ini sangat bertolak belakang dengan kantor camat yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang semangat kerja lebih tinggi dan

berkualitas bekerja sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Maka berdasarkan permasalahan di atas penulis tertarik mencoba menuangkan hasil penelitian dengan judul “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh”.

Untuk mendapatkan hasil kerja pegawai kantor camat yang baik dan berkualitas maka dibutuhkan pendidikan para pegawai yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Serta para pegawai juga harus memiliki semangat kerja yang tinggi. Dari uraian tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah ada pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh, dan seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh?.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh tingkat pendidikan pegawai terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh, dan seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan melalui dua cara yakni : Penelitian Keperpustakaan (*Library Research*) yaitu dengan cara mempelajari buku-buku, surat kabar, dan sumber-sumber lain yang dipublikasikan oleh suatu instansi atau badan/departemen untuk memperoleh data sekunder yang berkaitan dengan

penelitian ini, dan Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan cara turun langsung ke objek penelitian untuk memperoleh data primer dengan cara survey dan wawancara.

Data dalam penelitian ini bersumber dari pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan laporan dari manajemen Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci.

Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah pegawai yang ada pada kantor camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci berjumlah 16 orang, yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Kantor Camat Gunung Tujuh Kabupaten Kerinci yaitu 16 orang.

Alat analisa yang digunakan untuk membahas mengenai hal diatas adalah dengan menggunakan :

1. Skala likert

Riduan (2002:12) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial. Gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut dengan variable penelitian. Setiap jawaban dari responden atas kusioner yang dibuat diklasifikasikan sebagai berikut:

Sangat setuju	(ss)	5
Setuju	(s)	4
Cukup setuju	(cs)	3
Tidak setuju	(ts)	2
Sangat tidak setuju	(sts)	1

2. Korelasi *Persons Product Moment* (PPM)

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis hubungan dua

variabel bila data kedua variabel atau lebih adalah sama (Sugiyono 2006 :212). Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel digunakan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : korelasi *persons product moment*

n : jumlah sampel

x_i : pendidikan

y_i : kinerja

3. Koefisien determinan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai kantor camat Gunung Tujuh dapat dilihat dari tabel berikut :

Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Camat Gunung Tujuh.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Sarjana (SI)	5	31,25 %
2	Diploma tiga (DIII)	2	12,5 %
3	SLTA sederajat	9	56,25 %
	Jumlah	16	100 %

Sumber data : kantor camat Gunung Tujuh tahun 2013

Dari tabel diatas dapat diartikan bahwa pegawai kantor camat Gunung Tujuh yang berpendidikan sarjana (SI)

Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel x terhadap variabel y, maka dihitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus, yang dikemukakan oleh subana (2005 :137) :

$$KD = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

Dimana :

Kd = koefisien determinan

r_{xy} = koefisien korelasi *persons product moment*

Dalam pengujian hipotesis, alat yang digunakan adalah t hitung yang bertujuan untuk menentukan taraf signifikansi antara variabel yang berkaitan.

sebanyak 31,25%. Dan diploma tiga sebanyak 12,5%. Selebihnya pegawai kantor camat hanya berpendidikan SLTA sederajat yang berjumlah 56,25%.

Metode analisis data menggunakan korelasi *persons product moment* untuk mencari pengaruh dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel atau lebih adalah sama.

Untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel tingkat pendidikan (X_i) dan kinerja pegawai (Y_i) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

$$r = \frac{16.(89.570) - (1.232).(1.160)}{\sqrt{\{16.(95.141) - (1.232)^2\} \cdot \{16.(84.368) - (1.160)^2\}}}$$

$$r = \frac{1.433.120 - 1.429.120}{\sqrt{\{1.522.256 - 1.517.824\} \cdot \{1.349.888 - 1.345.600\}}}$$

$$r = \frac{4.000}{\sqrt{\{4.432\} \cdot \{4.288\}}}$$

$$r = \frac{4.000}{19.004.416}$$

$$r = \frac{4.000}{4.359,40}$$

$$r = 0,92$$

Artinya besarnya pengaruh antara variabel pendidikan dan kinerja yang dihitung dengan korelasi sebesar 0,92 hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat dan positif dimana semakin tepat bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja, apabila tingkat pendidikan menurun atau rendah maka kinerja cenderung menurun atau sebaliknya. Untuk mengetahui besarnya hubungan variabel x terhadap variabel y, maka dihitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{xy}^2 \times 100 \% \\ &= (0,92)^2 \times 100 \% \\ &= 0,8464 \times 100 \% \\ &= 84,64 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diatas maka diperoleh nilai sebesar 84,64 %. Artinya besar kontribusi pendidikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh adalah sebesar 84,64 %. Sedangkan sisanya sebesar 15,36 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikan yang berfungsi untuk mencari makna hubungan variabel x terhadap variabel Y maka hasil korelasi *persons froduct moment* tersebut di uji dengan uji signifikan, diperoleh hasil $t_{hitung} = 8,54$. Dengan pengambilan keputusan :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak atau terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kinerja pegawai kantor camat gunung tujuh adalah signifikan. Jika ternyata $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_o diterima dan H_a di tolak.

Berdasarkan perhitungan diatas dengan ketentuan tingkat kesalahan= 0,05 $dk = n-2 (16-2) = 14$ sehingga di dapat $t_{tabel} = 1,761$ dan $t_{hitung} = 8,54$ dalam hal ini t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang berarti pengaruh antara pendidikan dengan kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ”terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh”. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja yang telah dicapai oleh para pegawai kantor camat Gunung Tujuh, diberikan kuisioner 16 orang responden yang merupakan para pegawai kantor camat Gunung Tujuh itu sendiri. Yaitu agar mempermudah peneliti dalam melakukan pengolahan data dan adapun karakteristik responden pada kantor camat gunung tujuh yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin seperti tertera didalam tabel berikut ini :

Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Pria	13 orang	81,25 %
wanita	3 orang	18,75 %
jumlah	16 orang	100 %

Sumber data : hasil survey yang di olah (2013)

Dari tabel diatas terlihat bahwa responden terbanyak diatas adalah pria yaitu sebanyak 13 orang atau 81,25 %

dari total responden, dan perempuan 3 orang atau 18,75 %.

Sedangkan responden yang dikelompokkan berdasarkan tingkat pendidikan seperti terlihat pada tabel sebelumnya yaitu; sarjana (S1) sebanyak 7 orang atau 31,25%, diploma tiga (DIII) adalah 2 orang atau 12,5 %, dan yang berpendidikan SLTA sederajat sebanyak 9 orang atau 56,25%.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, (1997) *Produktifitas Dan Kinerja Pegawai*, PT Rhineka Cipta Jakarta.
- Flippo, (1995) *Manajemen Personalial*, Home Wood, Lllinois.
- Hasibuan, (1998) *Produktifitas Kinerja*, PT. Rhineka Cipta, Jakarta
- Hikmat (2009) *Manajemen Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung
- Manullang, (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Agung Jakarta.
- Nasir ,m.(1983) “*Metode Penelitian*” Ghalia Indonesia, Januari.
- Robin,P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*,Jilid II Edisi ke II,Penerbit PT. Perenhalindo, Jakarta.
- Soemartono “*Pendidikan Dan Pelatihan Manajemen* “ Balai Pustaka.
- Sondang P. Siagian (1993) *Perencanaan Staff Dalam Manajemen*.
- Subana (2001) “*Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*” Pustaka Setia.
- Supranto, (2001) *Statistik Teori Dan Aplikasi*, jilid II Penerbit Erlangga.
- Sumber data, kantor camat gunung tujuh.
..... *Modul Membangun Keahlian* “ (Manajemen Sumber Daya Manusia).
..... Monografi Kantor Camat Gunung Tujuh Tahun 2012-2013.

2. pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh. Keeratan pengaruh tersebut ditunjukkan oleh perolehan nilai dari perhitungan koefisien korelasi, dan nilai tersebut berada dalam kategori korelasi yang kuat sebesar 0,92.
3. Sedangkan dari perhitungan koefisien determinasi diperoleh makna bahwa faktor pendidikan memberikan kontribusi sebesar 84,64 % terhadap kinerja pegawai kantor camat Gunung Tujuh dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar yang diteliti oleh penulis.