



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL PENGENDALIAN PENDUDUK KELUARGA BERENCANA (PPKB) PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PPPA) KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

Ariyanti¹, Agus Surya Dharma², Jumaidi³

Program Studi Administrasi Publik

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

E-mail: ariyanti.110102@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan pegawai apabila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja yang maksimal akan sulit diwujudkan. Rata-rata pegawai bekerja tidak sesuai dengan jurusan/latar belakang pendidikan yang telah ditempuh. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan tipe penelitian deskriptif. Teknik sampel yang digunakan yakni sampel jenuh dengan jumlah 50 responden yang pengumpulan datanya dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi dengan pengukuran instrumen penelitian yaitu; skala likerts. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis statistik deskriptif dan teknik analisis regresi sederhana dengan bantuan aplikasi software SPSS versi 27. Berdasarkan hasil analisis data, nilai R (0,810) juga dapat diperoleh nilai R² (0,8102) = 65,6 dengan signifikansi 0,00, yang membuktikan terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana (PPKB) Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) Kabupaten Hulu Sungai Tengah sebesar 65,6% sedangkan 34,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disarankan Kepada Pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) agar menempatkan posisi jabatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Kinerja, Pegawai

ABSTRACT

One of the factors that causes low employee performance is the level of employee education. If it is not supported by the level of education, it will ultimately be difficult to achieve maximum performance. On average, employees work not in accordance with the major/educational background they have taken. This has a big influence on the performance of employees at the Social Service for Population Control, Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection, Hulu Sungai Tengah Regency. The type of research used is quantitative research with descriptive research type. The sampling technique used was a saturated sample with a total of 50 respondents whose data were collected by observation, questionnaires and documentation using research instrument measurements, namely; likert scale. The data analysis techniques used are descriptive statistical analysis techniques and simple regression analysis techniques with the help of the SPSS version 27 software application. Based on the results of data analysis, the value of R (0.810) can also be obtained by the value of R² (0.8102) = 65.6 with significance. 0.00, which proves that there is a significant relationship between the level of education and the performance of employees at the Social Service, Population Control, Family Planning (PPKB), Women's Empowerment and Child Protection (PPPA), Hulu Sungai Tengah Regency, amounting to 65.6%, while 34.4% is influenced by other variables not studied. It is recommended that regional governments through the Regional Civil Service Agency (BKD) place employee positions in accordance with their educational background.

Keywords: Education Level, Performance, Employees.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi jika ingin membentuk pegawai yang semakin mengikuti perkembangan zaman dan tidak ingin tertinggal, maka yang dibutuhkan adalah pendidikan pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat dan tingkat kompetensi pun semakin tinggi, untuk mencegah hal tersebut, maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan pegawainya dan ini berarti pendidikan itu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

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

Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya. Hal-hal lain juga yang perlu diperhatikan bahwa tingkat pendidikan adalah kebijaksanaan mengenai prioritas program dalam pendidikan dan pelatihan agar dapat meningkatkan dan memperbaiki kelemahan, serta meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil, yang profesional sesuai bidang tugasnya dan memiliki etos kerja yang disiplin, efisien, efektif, kreatif, produktif, serta tanggung jawab.

Permasalahan yang terjadi pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah ada 3 yaitu:

1. Adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan /jurusannya.
2. Instansi tempat bekerja tidak menempatkan posisi jabatan pegawainya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh pegawainya.
3. Kurang maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan sebagian pegawai dikarenakan keterbatasan kemampuan yang ada pada diri pegawai.

Berdasarkan permasalahan diatas patut diduga bahwa belum maksimalnya kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah disebabkan oleh masalah tingkat pendidikan pegawai di Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Dengan demikian, faktor utama penyebab rendahnya kinerja pegawai di Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan



Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah tersebut adalah faktor tingkat pendidikan. Sesuai dengan fenomena, data, dan fakta empiris yang telah dijelaskan di atas, maka masalah tersebut menarik untuk diteliti. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul : “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana (PPKB) Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (PPPA) Kabupaten Hulu Sungai Tengah”.

METODE

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dimana memuat gambaran mengenai suatu fenomena atau kejadian. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu tipe penelitian deskriptif.

Penelitian dilakukan di Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Adapun objek yang dijadikan sumber penelitian adalah: (1) Adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan /jurusannya. (2) Instansi tempat bekerja tidak menempatkan posisi jabatan pegawainya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah ditempuh pegawainya. (3) Kurang maksimalnya hasil pekerjaan yang dilakukan sebagian pegawai dikarenakan keterbatasan kemampuan yang ada pada diri pegawai.

Metode pengumpulan data menggunakan teknik: Observasi (pengamatan), kuesioner (angket), dokumentasi. Teknik analisa data dalam penelitian ini yaitu: (1) Uji asumsi klasik terdiri dari: uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. (2) Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

PEMBAHASAN

Dalam melakukan perubahan organisasi mau tidak mau akan bersentuhan dengan sumber daya manusia (SDM). sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif maka perubahan organisasi yang menyangkut aspek sumber daya manusia (SDM) harus memperhatikan perencanaan, perekrutan, pembinaan dan pengembangan, dengan mengacu pada kultur atau budaya organisasi yang efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Pendidikan adalah segala usaha yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter) yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas tugas yang ada dalam organisasi tersebut.

Uji Hipotesis

a. Uji t

Pengujian hipotesis berdasarkan analisis hasil analisis uji t selanjutnya penulis melakukan pengujian, yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk $N = 50$, taraf kesalahan 1%.

Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.472	2.348		7.017	.000
Tingkat Pendidikan	.410	.043	.810	9.561	.000

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 1% yakni sebesar 2,403. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan tabel hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,561 dengan signifikansi 0,000, sementara itu nilai pada tabel distribusi 1% untuk uji t sebesar 2,403. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,561 > 2,403$) dengan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 hal ini berarti variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

Uji simultan atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji sigifikansi pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	393.165	1	393.165	91.410	.000 ^b
Residual	206.455	48	4.301		
Total	599.620	49			

Berdasarkan ringkasan hasil regresi sederhana dari tabel diatas Anova ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 91,410 sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 1% adalah sebesar 7,19. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($91,410 > 7,19$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Maka peneliti menyimpulkan hipotesis pada penelitian ini yang menyatakan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah terbukti dan dapat diterima.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur tingkat ketepatan. Besarnya koefisien determinasi berganda (*multiple coefficient of correlation*) simbolnya R^2 . Adapun dari hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.649	2.07392

Berdasarkan *ouput* pada tabel diatas pengolahan data dari SPSS dapat dilihat bahwa nilai R square atau koefisen determinasi sebesar 0, 656 atau 65,6% Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan para pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam variabel penelitian.

Hasil dari penelitian tersebut diperoleh berupa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Adapun arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (9,561) > t_{tabel} (2,403)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,656 (65,6%) nilai F_{hitung} sebesar 91,410 > nilai F_{tabel} sebesar 7,19 pada df numerator 1, df dominator 48, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi tingkat pendidikannya.

SIMPULAN

Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Adapun arah hubungan kedua variabel adalah positif, yang di tunjukkan dengan nilai $t_{hitung} (9,561) > t_{tabel} (2,403)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R^2) sebesar 0,656 (65,6%) nilai F_{hitung} sebesar 91,410 > nilai F_{tabel} sebesar 7,19 pada df numerator 1, df dominator 48, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitu pun sebaliknya, semakin tinggi kinerja pegawai maka semakin tinggi tingkat pendidikannya.

Persentase pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 65,6% sedangkan 34,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kedisiplinan pegawai, motivasi, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Chabachib, Mochammad dan Muhammad Irham Abdurrahman. 2020. *Monograf Determinan Nilai Perusahaan Dengan Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi*. Semarang: UPT Undip Press.
- Chusnul, Chotimah. 2014. *Komplemen Manajemen Pendidikan Islam Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.



- Baihaqi, A. (2022) 'Kinerja Pegawai Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) Pada Kantor Kecamatan Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 1–17.
- Raudah, S., Amalia, R. and Nida, K. (2022) 'PENGELOLAAN SAMPAH RUMAH TANGGA BERBASIS MASYARAKAT DI KELURAHAN BATU PIRING KECAMATAN PARINGIN SELATAN KABUPATEN BALANGAN', *Al'iidara Balad*, 4(1), pp. 49–58.
- Trio, S. *et al.* (2023) 'Civil Society Participation In Natural Resource Management In Conservation Areas: An Empirical Study Of Tesso Nilo National Park, Riau Province', *Вопросы государственного и муниципального управления*, (5S1), pp. 48–68.