

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POS PEMERIKSA RANTAUPRAPAT

Novrihan Leily Nasution

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu

Email:novrih4nleily@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pos pemeriksa rantauprapat. Peneliti menarik hipotesis yaitu tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Dalam penelitian ini diambil 27 sampel dari jumlah pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat. Adapun variabel dalam penelitian meliputi 2 variabel yaitu Tingkat Pendidikan sebagai variabel X, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y. Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan koefisien regresi, dengan tingkat signifikan 5%. Penganalisaan data menggunakan software pengolahan data statistik yaitu SPSS versi 22.00 for windows. Teknik analisa data pada penelitian ini adalah statistic deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji validitas dan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil analisis uji t variabel independent adalah Tingkat Pendidikan (X) sebesar $6,106 \geq t_{tabel}$ sebesar 2,064 ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien determinan (R^2) didapat nilai sebesar 0,599. nilai sebesar 0,599 ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai (Y) dapat menjelaskan Tingkat Pendidikan (X) secara bersama – sama sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel independent.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan kinerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya kemampuan, kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil dari kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat.

Pendidikan harus dimulai dari proses belajar terus menerus. Karena dengan adanya belajar seseorang akan memiliki kelebihan dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan. Pendidikan juga berfungsi untuk mengantar setiap manusia ke arah yang lebih baik, meski tidak sepenuhnya. Namun orang berpendidikan akan memiliki keterampilan yang lebih dibandingkan dengan orang yang tidak berpendidikan. Dalam kehidupan manusia pendidikan memiliki peran sebagai pendorong hidup manusia untuk mencapai kesuksesan hidup yang berkualitas terutama dalam dunia kerja.

Masalah baru, alat dan prosedur baru, serta pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi perusahaan. Maka, sebuah perusahaan jika tidak ingin tertinggal juga harus mengikuti perkembangan zaman. Hal ini adalah kenyataan yang tidak dapat dipungkiri keberadannya. Bilamana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan oleh perusahaan adalah tingkat pendidikan dari seorang pegawai tersebut. Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan perusahaan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

Dalam penulisan ini yang dibahas secara spesifik adalah mengenai pendidikan para pegawai yang berijazah akhir Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Perguruan Tinggi (D3 atau S1). Hal ini dikarenakan pendidikan tersebut berada dalam lingkungan kerja Kantor Pos Pemeriksa Rantaupraptat. Beberapa diantara pegawai tersebut hanya memiliki tingkat pendidikan SMA.

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal, yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan / organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang

pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai dengan yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan yang terakhir adalah ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan, santun, ramah, penampilan yang rapi dan sebagainya. Kemudian juga para pegawai ini mempunyai peran yang sangat penting untuk melangsungkan kelanggengan perusahaan.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar peranannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan. Dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. 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.

Rendahnya kinerja pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa dikota Rantauprapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai. Berdasarkan Observasi yang telah dilakukan, Ditemukan indikasi tingkat pendidikan pegawai yang mengungkapkan kurangnya kemampuan pegawai dalam penguasaan penggunaan teknologi komputer, Agar kinerja pegawai meningkat, Perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang salah satunya adalah tingkat pendidikan.

Melihat kenyataan yang dihadapi tersebut, Diduga ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian tentang “ Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Dalam sebuah penelitian, seorang peneliti harus menentukan tempat atau lokasi yang akan menjadi tempat untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Tempat penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Pos Pemeriksa, Rantauprapat.

Populasi

Menurut Sugiyono (2012 : 389) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/ Subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Pos Pemeriksa Rantauprapat sebanyak 27 pegawai.

Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2006: 109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan sampel adalah bagian dari populasi yang hendak diteliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10% - 15% hingga 20% - 25% atau lebih. Dalam pengambilan sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto, sampel yang akan diambil adalah seluruh pegawai yang ada pada Kantor Pos Pemeriksa, Rantauprapat yaitu sebanyak 27 pegawai.

Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 58) Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Sedangkan variabel dalam penelitian ini penulis merumuskan terdiri dari variabel bebas dan terikat yaitu:

1. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

X= Tingkat Pendidikan Pegawai.

2. Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Y= Kinerja Pegawai

Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Berhasil tidaknya sebuah penelitian tergantung oleh kemampuan penulis dalam menentukan instrumen pengumpulan data.

Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu skala likert.

Tabel 3.2
Insrument Skala Likert

NO	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012: 134)

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data dari berbagai literatur, buku-buku, majalah ilmiah lainnya dan artikel-artikel yang ada hubungannya dengan penulisan penelitian ini. Data yang diperoleh melalui penelitian ini merupakan data sekunder, data sekunder adalah data yang berisikan informasi teori-teori yang digunakan untuk mendukung penelitian yang dilakukan.

2. Metode Pengamatan (*Observasi*)

Metode ini diartikan sebagai pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian untuk dilakukan pencatatan. Observasi ini dilakukan peneliti datang langsung ke Kantor Pos Pemeriksa, Rantauprapat.

3. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket adalah metode utama menggali data dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Yaitu angket yang disusun dengan menyediakan alternatif jawaban sehingga memudahkan responden dalam memberi jawaban dan memudahkan peneliti dalam menganalisa. Angket ini digunakan untuk mencari data tentang pengaruh informasi sumber daya manusia terhadap perencanaan karir pegawai pada Kantor Pos Pemeriksa, Rantauprapat.

Teknik Analisis Data

1. Analisa Regresi Linear Sederhana

2. Uji Validitas dan Reabilitas

PEMBAHASAN

Analisa Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20–30 Tahun	12	44.5%
2	31–40 Tahun	11	40,7 %
3	41-50 Tahun	3	11.1 %
4	≥ 51 tahun	1	3,7%

Jumlah	27	100 %
---------------	-----------	--------------

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.1 mengenai karakteristik responden berdasarkan usia paling dominan dalam penelitian ini adalah usia 20-30 tahun sebanyak 12 orang atau 44,5%, usia 31-40 sebanyak 11 orang atau 40,7%, usia 41-50 sebanyak 3 orang atau 11,1% dan responden terkecil di \geq 51 tahun sebanyak 1 orang atau 3,7%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.2
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	62.9%
2	Perempuan	10	37.1%
Jumlah		27	100 %

Berdasarkan Tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 17 orang atau 62,9% dan responden terkecil adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 37.1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SLTA	9	33.4 %
2.	D3	7	25.9%
3.	S1	11	40.7%
Jumlah		27	100%

Sumber Data Diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan dalam penelitian ini adalah S1 sebanyak 11 orang atau 40,7% dan responden SLTA 9 orang atau 33,4% dan responden terkecil adalah pendidikan terakhir D3 sebanyak 7 orang atau 25,9 %.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

Tabel 4.4
Karakteristik Masa Kerja Responden

No	Masa kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	1-5 Tahun	11	40.7%
2.	5-10 Tahun	16	59.3%
	Jumlah	27	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja paling dominan dalam penelitian ini adalah 5-10 tahun sebanyak 16 orang atau 59.3% dan responden terkecil adalah masa kerja 1-5 tahun sebanyak 11 orang atau 40,7%.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil persamaan koefisien regresi linier sederhana diperoleh

$$Y = 18,333 + 0.444X$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta (a) bernilai 18,333 hal ini menunjukkan bahwa variabel X (tingkat pendidikan) tidak berubah (konstan) maka kinerja pegawai juga akan tetap sebesar 18,333.
 - b. Koefisien regresi X sebesar 0,444 hal ini menunjukkan bahwa setiap tingkat pendidikan 0,4444 maka kinerja pegawai juga akan bertambah sebesar 0.444
2. Berdasarkan hasil uji R^2 (R square) menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Dan hasil uji t tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja ; Teori dan Aplikasi*. Bandung : Cv.Alfabeta
- Septarina, Mifta. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. Diambil dari <http://eprints.radenfatah.ac.id/982/1/MIFTA%20SEPTARINA%2013190171.pdf>
- Prawirosentono, Suyadi dan Primasari, Dewi. 2015. *Kinerja dan Motivasi Karyawan, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: BPFE
- Azarya. 2011. Pengertian Pendidikan. <http://mediaedukasiku.blogspot.co.id/> tanggal akses 16/04/2018
- Putri, Retno. 2017. *Hubungan Antara Tingkat Pendidikan dan Tingkat Pengetahuan dengan Perilaku Hidup Sehat Kualitas Lingkungan Rumah (Study Masyarakat Kabupaten Pringsewu, Kelurahan Pringsewu Barat)*. Diambil dari <http://digilib.unila.ac.id/26165/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf>
- Sely Soaputty, Ignasia. 2010. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Persepsi Karyawan tentang Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Diambil dari https://repository.usd.ac.id/10443/2/051334020_Full.pdf
- Gusrini Vionta, Vevi. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh*. Diambil dari <http://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/pek/article/viewFile/444/245>
- Saridatif. 2015. *Jalur Jenjang dan Jenis Pendidikan*. Diambil dari <http://srohmahwati.blogspot.co.id/2015/10/jalur-jenjang-dan-jenis-pendidikan-by.html>
- Anam, Khoirul. 2012. Tujuan Pendidikan. Diambil dari <http://khoirulanam81.blogspot.co.id/2012/05/makalah-tujuan-pendidikan.html>. 6-05-2012
- Syahrul, Sarea. 2018. *Pengertian dan Tujuan Serta Manfaat Penilaian Kinerja*. Diambil Dari <https://www.wawasanpendidikan.com/2018/03/pengertian-dan-tujuan-serta-manfaat-penilaian-kinerja.html>
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung; Cv Alfabeta