

# ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL PROVINSI LAMPUNG

Nuzleha, Ahiruddin, Antonius Agung

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Indonesia

[nuzlehadjar1970@gmail.com](mailto:nuzlehadjar1970@gmail.com), [ahiruddin@gmail.com](mailto:ahiruddin@gmail.com), [antoniusagung@gmail.com](mailto:antoniusagung@gmail.com)

## ABSTRACT

### Info Artikel :

Diterima 30 September 2021

Direview 12 Oktober 2021

Disetujui 15 Oktober 2021

### Keywords :

Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai

Research objectives to test the impact of education to the employee performance dept of population and recording lampung province civil. Research methodology used in this research descriptive use of quantitative research. Used for the population wednesday 39 employees dept of population and recording lampung province civil the hypothesis to testing the impact of the employee performance education can be shown the  $r$  square = 0,712 71,2 % to the remaining fund % 28,8 others affected by a factor subjects in this study.  $T_{count}$  of 9.564 and  $t_{table}$  in  $n = 39$  and  $L = 0,05$  obtained  $t = 1,685$  table and the significance of 0,00, thus  $t$  count  $gt$  &  $t$  table a know 9.564  $gt$  & 1,685; and the significance of 0,00 & it; 0,05 so ha received. This means education level and influential contributor significantly to the employee performance in the population and civil registration lampung province.


### Publishing Institution :

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Sumatera Selatan (30263)

E-Mail :

[motivasi.feb.ump@gmail.com](mailto:motivasi.feb.ump@gmail.com)

Access this article online	
Quick Response Code:	Website: <a href="http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi">http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi</a>
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal <b>MOTIVASI</b>

## A. PENDAHULUAN

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi sumber daya manusia dan sumber daya infrastruktur. Diantara kedua sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Administrasi kependudukan merupakan rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penerbitan dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya

untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain. Pengelolaan data administrasi kependudukan merupakan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota dimana dalam pelaksanaannya dimulai dari desa/kelurahan. Data tersebut merupakan sumber basis data yang terintegrasi secara nasional sehingga keakuratan data dapat dipertanggungjawabkan karena seluruh data telah tersimpan dalam server pusat (Bank Data Kependudukan Nasional).

Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2006 tentang administrasi kependudukan menyatakan bahwa pada hakikatnya negara berkewajiban untuk memberikan perlindungan dan pengakuan

terhadap penentuan status hukum setiap peristiwa kependudukan dan peristiwa penting yang dialami oleh penduduk yang berada di dalam atau di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Salah satu bentuk pelayanan yang diberikan oleh pemerintah kepada masyarakat yaitu pelayanan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Salah satu contohnya yaitu pelayanan E-KTP. Pelayanan ini diberikan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten/Kota hingga ke kelurahan untuk mencetak E-KTP bagi masyarakat sekitarnya. Dalam pencetakan E-KTP salah satu hal yang penting adalah tersedianya blanko untuk mencetak E-KTP tersebut. Persediaan blanko E-KTP sendiri kadang menjadi masalah di sejumlah daerah yaitu tidak tersedianya blanko untuk pencetakan E-KTP sehingga menghambat pelayanan kepada masyarakatnya.

Dalam hal ini ketersediaan blankosangatlah penting dalam pencetakan E-KTP. Tanpa Blanko penduduk tidak akan mendapatkan identitas kependudukannya yaitu E-KTP. Blanko E-KTP sendiri disediakan oleh Departemen Dalam Negeri yang kemudian di sebarakan ke setiap provinsi melalui Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi. Setiap daerah mengajukan jumlah blanko tersebut melalui Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten/Kota ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi masing-masing. Kemudian blanko E-KTP tersebut akan di berikan oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi kepada Kabupaten/Kota. Selain E-KTP bentuk pelayanan lainnya dibidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil adalah pelayanan pembuatan Kartu Keluarga (KK), Akta Perkawinan, Akta Perceraian, Akta Kematian dan lain sebagainya.

Selain fasilitasi penyediaan blanko, fasilitasi kebutuhan akan peralatan penunjang kegiatan pelayanan kependudukan lainnya merupakan tanggung jawab Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi salah satunya yaitu Provinsi Lampung. Dengan adanya bidang fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan ini maka segala peralatan dan kebutuhan dari setiap Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten/Kota yang melakukan pelayanan kependudukan akan terjamin dengan baik misalnya jika ada kerusakan alat penunjang pelayanan dapat diajukan kepada Disdukcapil Provinsi sehingga dengan alat pendukung yang memadai maka

diharapkan administrasi kependudukan lebih efektif dan efisien dan berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan mampu melayani masyarakat dengan baik. Karena kualitas pelayanan tergantung pada sumber daya aparatur serta alat pendukung pelayanannya maka dari itu fasilitasi pelayanan administrasi kependudukan itu sangat penting.

Berdasarkan Pergub Nomor 72 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Disdukcapil PRovinsi Lampung, maka tugas utama yaitu menyelenggarakan sebagai urusan pemerintahan di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil serta bidang pengendalian penduduk berdasarkan asas otonomi yang menjadi kewenangan provinsi (*desentralisasi*), tugas *dekosentrasi* dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

**Tabel 1.**  
**Jumlah Penduduk Provinsi Lampung**  
**Semester II Tahun 2020**

LAPORAN PEREKAMAN DAN PENCETAKAN KTP ELEKTRONIK BERSI PelayanAN SIMPENSIS  
DI KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI LAMPUNG s.d. BELAN DESEMBER TAHUN 2020

No.	Kabupaten/Kota	Jumlah Penduduk Provinsi Tahun 2020 (s.d. 30 April 2020)	Jumlah KTP Elektronik		Kecukupan Jumlah Penduduk		Persentase E-KTP s.d. Desember 2020	Persentase Blanko s.d. Desember 2020	Sisa Blanko
			Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki			
1.	Lampung Selatan	1.048.709	708.078	339.521	105,01	102,72	0,11	702.238	346.464
2.	Lampung Tengah	1.483.856	1.131.187	352.669	88,56	4,282	0,44	379.554	876.075
3.	Lampung Utara	552.854	408.001	144.853	288,00	1,000	0,11	476.125	476.125
4.	Lampung Barat	308.880	217.280	91.600	104,13	488	0,12	236.211	236.211
5.	Lampung Timur	127.854	98.584	29.270	117,39	1,578	0,46	145.680	145.680
6.	Lampung	655.500	474.651	180.850	92,77	107	0,31	453.209	453.209
7.	Lampung Timur	1.172.500	850.136	322.364	86,18	1.895	0,16	302.887	302.887
8.	Praja Lampung	474.199	312.000	162.199	100,00	1.194	0,10	309.884	309.884
9.	Pemerintah	272.200	196.196	76.004	100,00	727	0,10	405.521	405.521
10.	Pemerintah	406.414	293.000	113.414	100,00	486	0,10	113.000	113.000
11.	Blauw	231.064	166.113	64.946	112,72	249	0,17	186.146	186.146
12.	Lampung Barat	276.330	206.060	70.270	100,00	222	0,12	235.648	235.648
13.	Praja Barat	180.200	137.064	43.136	99,99	544	0,30	137.511	137.511
14.	Prinsip Lampung	1.891.797	1.416.410	475.380	90,49	1.022	0,18	795.384	1.116.410
15.	Indonesi	171.111	124.117	47.994	100,00	511	0,40	123.778	123.778
	Jumlah	9.062.766	6.558.326	2.400.344	25,871	439	0,33	1.127.704	2.400.344

Sumber: Disdukcapil Provinsi Lampung, 2021

Berdasarkan data di atas, jumlah penduduk Provinsi Lampung pada tahun 2020 sebanyak 9.062.766 jiwa dan penduduk wajib KTP sebanyak 6.558.326 jiwa, Capaian perekaman KTP elektronik sebanyak 6.567.546 jiwa atau 100,14 persen. Kenaikan jumlah perekaman KTP elektronik sebesar 21,871 jiwa atau 0,33 persen dan pencetakan KTP elektronik sampai dengan Desember 2020 sebanyak 6.567.546 jiwa.

## B.KAJIAN PUSTAKA

### Tingkat Pendidikan

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan,

pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sedangkan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan UUD negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan jaman (Hazairin dan Ahiruddin, 2017 : 39-45). Pendidikan adalah kegiatan untuk menambah pengetahuan seseorang, termasuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan pengambilan keputusan pada topik yang melibatkan kegiatan untuk mencapai tujuan (Ranupanjoyo dan Husnan, 2012:12).

Menurut Mangkunegara (2011:50) jenjang pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, di mana para pekerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Walaupun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki instansi rata-rata tinggi, mereka sering mengikuti kursus pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang memadai, jika tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan, pada akhirnya akan sulit mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka sangat ditentukan oleh tingkat pendidikannya.

Dalam UU no. 20 Tahun 2003 RI tentang Sistem Pendidikan Nasional, ditetapkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk kekuatan spiritual keagamaan, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Paradigma baru menurut Undang-Undang Republik Indonesia no. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu perubahan mendasar dalam jalur pendidikan, yaitu mengubah jalur pendidikan skolastik dan ekstrakurikuler, dalam tiga jalur, yaitu pendidikan formal, nonformal, dan informal.

1. Jenjang pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang

yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas).

- a. Pendidikan dasar adalah jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berupa sekolah dasar (SD) dan madrasah ibtidiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat, serta sekolah menengah (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MT), atau bentuk lain yang sederajat (UU RI tentang Sistem Pendidikan Nasional). 20 tahun 2003).
  - b. Pendidikan menengah merupakan lanjutan dari pendidikan dasar. Pendidikan menengah meliputi pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk sekolah menengah (SMA), madrasah aliyah (MA), sekolah menengah kejuruan (SMK) dan madrasah aliyah kejuruan (MAK) (UU Sistem Pendidikan Nasional RI No. 20 Tahun 2003).
  - c. Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program pendidikan sarjana, magister, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi. Perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, politeknik, sekolah menengah atas, institut dan universitas (UU Sistem Pendidikan Nasional RI No. 20 Tahun 2003).
2. Jenjang pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat membutuhkan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, pelengkap, dan pelengkap pendidikan formal untuk mendukung pendidikan berkelanjutan. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan pemuda, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kejuruan, pendidikan kesetaraan dan bentuk pendidikan lainnya yang ditujukan untuk mengembangkan keterampilan siswa (UU Sisdiknas RI No. 20 tahun 2003).
  3. Jenjang pendidikan informal yang dilaksanakan oleh keluarga dan lingkungan berupa kegiatan belajar mandiri (UU Sisdiknas RI No. 20 Tahun 2003).

Menurut Ranupandojo, faktor yang mempengaruhi pendidikan bahwa faktor pendidikan dapat dibagi menjadi lima, yaitu:

1. Faktor Tujuan  
Faktor ini berkaitan dengan tindakan pendidikan yang tidak boleh dilakukan tanpa kemampuan anak.
2. Faktor pendidikan  
Dimana seseorang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai tingkat kemanusiaan yang lebih tinggi.
3. Faktor siswa  
Yang disebut siswa pada umumnya adalah setiap orang atau kelompok yang dipengaruhi oleh seseorang yang melakukan kegiatan atau proses pendidikan.
4. Faktor alat  
Didefinisikan sebagai suatu tindakan atau situasi yang sengaja dilakukan untuk mencapai tujuan pendidikan.
5. Faktor lingkungan.

(Ranupandojo, 2012: 355)

Menurut Kartono, (2011: 78) indikator tingkat pendidikan terdiri dari tingkat pendidikan dan kesesuaian karir. Jenjang pendidikan adalah jenjang pendidikan yang ditentukan atas dasar tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin dicapai, dan keterampilan yang akan dikembangkan. Kesesuaian departemen adalah sebelum merekrut karyawan, perusahaan terlebih dahulu menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian departemen pelatihan karyawan agar dapat ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

Menurut Heri Chandra (2018) jenjang pendidikan terdiri dari:

a. Pendidikan dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup bermasyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan keterampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya adalah pendidikan yang memberikan bekal dasar tentang cara hidup baik bagi individu maupun masyarakat.

b. Pendidikan menengah

Pendidikan yang berlangsung tiga tahun setelah pendidikan dasar diberikan di sekolah menengah. Pendidikan menengah berfungsi sebagai kelanjutan dan perluasan dari pendidikan dasar.

c. Pelatihan lanjutan

Melanjutkan pendidikan selama 3 tahun setelah sekolah menengah: Pelatihan tambahan ini berfungsi untuk mempersiapkan siswa untuk mengikuti pendidikan tinggi dan memasuki dunia kerja.

d. pendidikan tinggi

Pendidikan tinggi adalah pendidikan lanjutan yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan, atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademi, politeknik, sekolah menengah, institut atau universitas

### Kinerja

Kinerja merupakan gambaran kinerja organisasi dalam kegiatan operasionalnya baik dalam aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penggalangan dana dan distribusi, aspek teknologi dan aspek sumber daya manusia (Jumingan, 2012:239). Selanjutnya, kinerja juga merupakan aspek kerja staf baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Mangkunegara (2011: 9) mengemukakan bahwa kinerja pegawai (*job success*) adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti (2011:260) "Kinerja adalah terjemahan dari kinerja, yang berarti hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja itu harus ditunjukkan dengan bukti nyata dan dapat dinyatakan. diukur (bandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Yeremias (2014: 197) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui kompetensi, peningkatan kinerja, umpan balik, dokumentasi, promosi, pelatihan, mutasi, pemberhentian, rekrutmen karyawan dan perencanaan tenaga kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa tujuan pengukuran kinerja sangat penting karena dengan mengukur kinerja dimungkinkan untuk

menentukan hasil organisasi dalam memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya guna menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan, dan dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja terdiri atas :

1. Kuantitas kerja (*Quantity of work*) yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berhubungan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas kerja (*Quality of work*) yaitu mutu yang harus diselesaikan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas yaitu dengan melihat tingkat ketelitian karyawan dalam mengerjakan tugas, tingkat kerapihan pekerjaan, dan kesesuaian pelaksanaan pekerjaan dengan petunjuk.
3. Ketepatan waktu (*Timeliness*), yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Dharma (2013:355)

### C. METODE PENELITIAN

#### Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

- a. Data Primer, merupakan data yang didapat dengan melaksanakan tinjauan secara langsung ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung
- b. Data Sekunder, data penunjang yang diperoleh dan didapat dengan mengumpulkan sumber data, baik dari literatur, majalah, buku-buku yang menunjang penelitian.

Kemudian kriteria skor total menggunakan rentang skor yang diharapkan/ideal dengan rumus rentang sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

- I : Nilai interval  
 NT : Nilai total skor harapan tertinggi  
 NR : Nilai total skor harapan terendah  
 K : Jumlah alternatif jawaban ( Sugiono, 2013:40)

Analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat

dihitung atau diukur dan dalam prosesnya menggunakan alat statistik. Statistika sendiri merupakan metode ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data dalam bentuk angka-angka, kemudian menarik kesimpulan tentang data tersebut.

**Tabel 2.**  
**Skala Likert dalam Kuesioner**

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono, (2008:45)

Penggunaan skala *likert* dengan alternatif skor nilai 1-5 untuk mengukur sikap, dan pendapat responden. Pendapat yang paling positif diberi skor 5 (maksimum), dan pendapat yang paling negatif diberi angka 1 (minimum). Dengan pertimbangan agar responden lebih mudah dalam menentukan pilihan jawaban, karena peneliti meyakini bahwa responden telah familiar dengan angka tersebut.

Supaya data yang dikumpulkan bermanfaat, analisis data harus dilakukan. Analisis data adalah proses pengolahan data yang terkumpul dan interpretasi hasil pengolahan data yang terkumpul dan kesimpulan. Analisis data dilakukan setelah pengumpulan data di lapangan. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa analisis data harus dilakukan, sebagai langkah konkret berikutnya setelah pengumpulan data di lapangan, dan bertujuan untuk mengolah dan menginterpretasikan hasil dan kesimpulan dari pengolahan data.

#### Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2013: 146), validitas menunjukkan seberapa nyata suatu tes mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas berkaitan dengan ketepatan alat ukur dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan. Suatu pengukuran dianggap valid jika benar-benar atau benar mengukur target. Uji validitas dilakukan melalui uji program SPSS yang dilihat berdasarkan korelasi item-total yang benar. Kriteria penilaian uji validitas adalah jika korelasi faktor-faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 maka butir-butir soal

tersebut valid, tetapi sebaliknya jika korelasinya  $< 0,3$  maka butir-butir soal tersebut tidak valid. Sugiyono, (2012: 126).

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan  $r$  tabel dengan mencari degree of freedom ( $df = N - k$ ), dalam hal ini  $N$  adalah jumlah sampel, dan  $k$  adalah jumlah variabel *independent* penelitian. Jika  $r$  hitung  $> r$  tabel, dan bernilai positif, maka pernyataan (indikator) tersebut dikatakan valid. Uji Validitas digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

$R_{xy}$  = koefisien korelasi suatu butir/item

$N$  = jumlah subyek

$X$  = skor suatu butir/item

$Y$  = skor total (Arikunto, 2013: 72)

### Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:45), tes reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya

Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas kuesioner dilakukan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Standar yang digunakan untuk menentukan apakah suatu alat pencari reliabel atau tidak umumnya adalah perbandingan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi 5%. Jika dilakukan dengan menggunakan metode Alpha-cronbach, nilai  $r$  hitung diwakili oleh nilai alpha, semakin tinggi nilai alpha maka semakin besar reliabilitasnya dan sebaliknya.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana:

$R_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan

$$\sum \sigma_b^2 = \text{jumlah varian butir/item}$$

$$V_t^2 = \text{varian total (Arikunto, 2013: 193)}$$

### Regresi Linier Sederhana

Analisis kuantitatif dengan metode statistik yang digunakan merupakan analisis regresi linier sederhana yaitu analisis yang mengukur antara variabel bebas dan variabel terikat. (Sugiyono, 2011: 9) Analisis linier sederhana bertujuan untuk memprediksi atau memperkirakan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen diketahui naik atau turun. Dengan persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut :

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

$Y$  : Kinerja

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien regresi

$x$  : Tingkat pendidikan

$e$  : faktor lain yang mempengaruhi

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu nilai (nilai proporsional) yang mengukur kemampuan variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi untuk menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel dependen untuk secara simultan menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

### Uji t

Untuk menguji keberartian koefisien antara variabel, digunakan uji statistik  $t$  dengan rumus:

$$t = r \sqrt{\frac{N-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = nilai uji  $t$

$r$  = koefisien relasi

$r^2$  = koefisien determinasi

$N$  = jumlah populasi yang diobservasi

Uji  $t$  digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel  $X$  dan  $Y$ , apakah variabel  $X$  (tingkat pendidikan) benar-benar berpengaruh terhadap variabel  $Y$  (kinerja).

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Kualitatif

#### Deskripsi Jawaban Responden Angket Kinerja

Hasil angket mengenai pernyataan kinerja pegawai diproyeksikan ke dalam prosentase jawaban. Adapun materi angket dan hasil angket kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.**  
**Hasil Angket Kinerja**

No item	Uraian Angket Kinerja	Pernyataan					Σ
		SS	S	KS	TS	STS	
1.	Beban pekerjaan yang banyak tidak sesuai dengan kemampuan kerja pegawai	11	11	12	5	0	39
2.	Volume pekerjaan pegawai sudah sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai	20	4	15	0	0	39
3.	Volume pekerjaan belum sesuai dengan kompensasi yang diterima pegawai	16	3	14	2	4	39
4.	Bekerja berprinsip pada kualitas pekerjaan	14	7	16	2	0	39
5.	Kualitas pekerjaan diukur berdasarkan tingkat kesalahan pekerjaan	9	7	20	2	1	39
6.	Pimpinan mengutamakan kualitas pekerjaan	11	8	20	0	0	39
7.	Kualitas pekerjaan ditentukan berdasarkan pengalaman	14	10	14	1	0	39
8.	Menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang telah ditentukan	14	6	16	2	1	39
9.	Efektivitas dan efisiensi waktu ditutamakan	14	16	6	3	0	39
10.	Pegawai dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan	16	4	14	4	1	39
	Jumlah	139	76	147	21	7	390
	Rata-Rata	14	7,6	15	2,1	0,7	39
	Prosentase	36	19	38	5,4	1,79	100

Sumber : data diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil angket kinerja diperoleh hasil sebagai berikut : rata-rata sebanyak 14 pegawai (36%) menjawab sangat setuju dengan kinerja pegawai, 8 pegawai (19%) menjawab setuju dengan capaian kinerja instansi, rata-rata sebanyak 15 pegawai (38%) menjawab kurang setuju dengan capaian kinerja, 2 pegawai (5%) menjawab tidak setuju dengan capaian kinerja instansi dan sisanya rata-rata sebanyak 1 pegawai (1,79%) menjawab sangat tidak setuju dengan capaian kinerja pegawai.

### Analisis Kuantitatif

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas diberikan kepada 10 pegawai sebelum diadakannya penelitian. Hasil uji validitas angket tingkat pendidikan sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
**Validitas Tingkat pendidikan**

No Item test	Nilai $r_{xy}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil	Keterangan
1	0,699	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
2	0,905	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
3	0,946	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
4	0,891	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
5	0,781	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
6	0,699	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
7	0,781	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
8	0,650	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
9	0,765	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
10	0,921	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah, 2021

Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel r dengan  $n = 10$  diperoleh  $r_{tabel} = 0,632$  artinya bahwa seluruh item angket tingkat pendidikan secara keseluruhan dinyatakan valid.

**Tabel 5.**  
**Validitas Kinerja**

Item test	Nilai $r_{xy}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil	Keterangan
1	0,889	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
2	0,831	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
3	0,797	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
4	0,910	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
5	0,840	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
6	0,840	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
7	0,831	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
8	0,910	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
9	0,797	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid
10	0,884	0,632	$r_{xy} > r_{tabel}$	valid

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja, maka item angket kinerja keseluruhan dinyatakan valid.

##### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 6.**  
**Validitas Kinerja**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Status
Tingkat Pendidikan	0,952	Reliabel
Kinerja	0,966	Reliabel

Sumber : Data diolah 2021

Tabel di atas, menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total untuk variabel Tingkat pendidikan sebesar  $0,952 > 0,60$ , sedangkan *cronbach alpha* untuk variabel kinerja sebesar  $0,966 > 0,60$ , jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh kuisioner adalah reliable

## Pembahasan

Pengaruh nyata pendidikan terhadap prestasi dapat ditunjukkan dengan nilai  $R^2 = 0,712$  atau 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai  $t$  hitung sebesar 9,564 dan  $t$  tabel = 39  $y = 0,05$  memberikan  $t$  tabel = 1,685 dan taraf signifikansi 0,00 sehingga  $t$  hitung > tabel sebesar  $9,564 > 1,685$  dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_0$  diterima Artinya tingkat pendidikan mempunyai kontribusi dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Meskipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki instansi rata-rata tinggi, mereka sering mengikuti kursus pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang memadai, jika tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan, pada akhirnya akan sulit mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka sangat ditentukan oleh tingkat pendidikannya.

Sebuah lembaga khususnya yang menangani pembangunan bangsa dan negara. Tentu saja, ketika tingkat pelatihan tidak sesuai dengan rencana kerja, akibatnya kinerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Jadi organisasi atau instansi pemerintah harus mempertimbangkan sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan penting untuk produktivitas kerja, karena tanpa bekal pendidikan, orang tidak akan mudah mempelajari hal-hal baru. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan bertindak dengan tekad yang lebih besar karena memiliki keterampilan konseptual yang lebih baik dan memiliki kematangan emosi dan otak yang lebih baik daripada karyawan yang hanya memiliki pendidikan yang lebih rendah, sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pendidikannya.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Terdapat Pengaruh nyata tingkat pendidikan terhadap kinerja dapat ditunjukkan dengan nilai  $R^2 = 0,712$  atau 71,2% sedangkan sisanya 28,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. belajar. nilai  $t$  hitung sebesar 9,564 dan  $t$  tabel pada  $N = 39$   $y = 0,05$  diperoleh  $t$  tabel = 1,685 dan taraf signifikansi 0,00 maka  $t$  hitung >  $t$  tabel atau  $9,564 > 1,685$  dan taraf signifikansi  $0,00 < 0,05$  sehingga  $H_0$  dapat diterima. Artinya tingkat pendidikan mempunyai kontribusi dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Saran

Maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Respon terendah angket tingkat pendidikan terletak pada pernyataan " Pendidikan membuat saya lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang saya laksanakan dengan mudah". Berdasarkan pernyataan diatas bahwa tingkat pendidikan bukan menjadi hal yang dominan dalam melaksanakan pekerjaan tapi yang lebih utama adalah pengalaman. Dengan pengalaman kerja maka pegawai akan mengetahui kendala dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pegawai mencari alternatif dalam pemecahan masalah pekerjaan.
2. Respon terendah angket kinerja terletak pada pernyataan "Volume pekerjaan belum sesuai dengan kompensasi yang diterima pegawai". Dari pernyataan tersebut jelas tergambar bahwa beban kerja yang tinggi harus diiringi dengan kompensasi atau insentif dari penyelesaian pekerjaan. Insentif tidak hanya berbentuk uang tetapi berupa perhatian dari atasan, promosi atau yang lainnya yang dapat menambah motivasi kerja pegawai.



**DAFTAR PUSTAKA**

- 1) Arikunto, Suharsimi, 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- 2) Dharma, Surya. 2013. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 3) Hasibuan S.P. Malayu H., 2014, *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*, Jakarta, PT.Bumi Aksara.
- 4) Heri Candra. 2018. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi*
- 5) Juliana, Lukman Hakim, Nuryanti Mustari. 2015. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*
- 6) Jurnal Studia Akuntansi dan Bisnis Vol.1 No. 3, (2013-2014) Jauhar Lathifah / *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja / 225-246*
- 7) Jurnal Ekonomi Keuangan dan Bisnis Sains. Hazairin Habe dan Ahiruddin, *Sistem Pendidikan Nasional* (<http://lppmsaburai.blogspot.co.id/2017>. | vol: | issue : | 2017
- 8) Jurnal Manajemen Mandiri Saburai Nuzleha, Yumarni. 2019. *Hubungan Kesejahteraan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Lampung Barat*
- 9) *Mangkunegara, 2011. Perencanaan dan Pengembangan Sumber. Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- 10) Pasolong, harbani. 2013. *Teori administrasipublik*. Bandung: Alfabeta
- 11) Ranupandojo, Hedjaracman, dan Suad, Husnan. 2012. *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta:BPFE
- 12) Sarwo Waskito, 2011 *Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Produksi pada UD. Morinaga di Surabaya*.
- 13) Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung*.
- 14) Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi". Penerbit Grahallmu: Yogyakarta.
- 15) Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta.
- 16) Umi Mafaza Hafni. 2017. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Kc Semarang*