

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI REKTORAT UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

THE INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL AND WORK PERIOD ON THE EMPLOYEES' WORKING PERFORMANCE AT RECTOR SECRETARIAT OF UNIVERSITAS MULAWARMAN SAMARINDA

Damingun

Dosen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

ABSTRAK

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($235,661 > 3,15$) dengan *Sig. F Change* ($0,000 < 0,05$) dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda. Dari hasil uji t diperoleh (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,328 > 1,6698$) menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh yang signifikan, sedangkan (X_2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,092 < 1,6698$) yang menunjukkan bahwa variabel masa kerja (X_2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan variabel yang dominan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda, ini berarti hipotesis diterima.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan; Masa Kerja; Kinerja.

ABSTRACT

*Based on F test results obtained $F_{count} > F_{table}$ ($235.661 > 3.15$) with *Sig. F Change* ($0,000 < 0,05$) it can be concluded that H_0 is rejected and H_a accepted which mean that education level (X_1) and work period (X_2) together give a significant influence to performance (Y) Civil Service Rectorate Mulawarman University Samarinda. From t test results obtained (X_1) $t_{count} > t_{table}$ ($5,328 > 1,6698$) indicates that the variable of education level gives a significant influence, while (X_2) $t_{count} < t_{table}$ ($0,092 < 1,6698$) indicating that variable of work period (X_2) did not have a significant effect. This shows that the level of education is the dominant variable on the Performance of Civil Service Rectorate of Mulawarman University of Samarinda, this means acceptable hypothesis.*

Keywords: Education Level; Work Period; Performance.

PENDAHULUAN

Untuk membentuk sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang disebutkan di atas, maka perlu dilaksanakan pembinaan secara terus menerus berdasarkan pada perpaduan sistem kinerja dan sistem karir. Hal tersebut di atas dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Kondisi lembaga pendidikan di Universitas Mulawarman sendiri secara umum masih terkonsentrasi pada perbaikan kualitas pendidikan menengah dan tinggi sehingga pada pendidikan menengah dan dan tinggi masih terkendala kuantitas tenaga akademik (dosen). Pada kenyataannya jumlah Strata 1 masih relatif sedikit dibandingkan dengan jumlah Strata 1 di lembaga lain di Kalimantan Timur.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman”

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas, maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman?
2. Manakah dari tingkat pendidikan dan masa kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman?

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh variabel Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman.
2. Mengetahui manakah di antara tingkat pendidikan dan masa kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Mulawarman.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu memberikan gambaran tentang pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja PNS Universitas Mulawarman.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman. Sampel yang digunakan adalah sama dengan jumlah populasi PNS yang dijadikan responden dalam penelitian ini. Hal ini dimungkinkan karena jumlah PNS pada Rektorat Universitas Mulawarman berjumlah 62 (enam puluh dua) orang. Dengan demikian teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tingkat Pendidikan

Edwin B. Flippo seperti dikutip Malayu S.P. Hasibuan (2005; 68-69) mengemukakan bahwa : “Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh”.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003; 28) mengemukakan bahwa : “Pendidikan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan”.

(UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab I, Pasal 1 ayat 8) “Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan”.

B. Masa Kerja

Menurut Harsiwi (2003; 39) mengemukakan bahwa “sebuah penelitian yang dilakukan oleh *Roffey Park Management Institue* menyebutkan bahwa *employability* terbentuk dari gabungan antara pengalaman, *track record*, dan kemampuan utama, termasuk didalamnya adalah fleksibilitas, kreativitas, *change management*, *teamwork*, serta keinginan untuk terus belajar. Beberapa manajer membentuk *employability*-nya melalui peningkatan pelatihan, *networking*, dan mengerjakan tugas yang sulit. Pendapat di atas menunjukkan bahwa lama bekerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan”.

C. Kinerja

Hal ini juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2001 : 67) dengan rumusan sebagai berikut :

1. *Human Performance* = *Ability + Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude + Situation*
3. *Ability* = *Knowledge + Skill*

Sejalan dengan pendapat di atas, Menurut Hasibuan, (2005 : 40) berpendapat bahwa kinerja seseorang – dan produktivitasnya – ditentukan oleh tiga factor utama berikut ini :

1. Motivasi
2. Kemampuan
3. Ketepatan Penugasan

D. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Ali (2009; 221) menyatakan bahwa : “sebagai faktor *input*, tingkat kemampuan yang dimiliki merupakan indicator utama dalam tenaga kerja, karena tingkat pendidikan member

pengaruh secara nyata terhadap tingkat kemampuan atau kinerja. Maka perubahan tingkat pendidikan bias berdampak pada perubahan ketenagakerjaan. Lebih jauh Ali (2009; 229) mengemukakan : Pendidikan menyiapkan peserta didik dengan kompetensi – kompetensi yang diperlukan bagi kehidupan, seperti kompetensi keagamaan, akademik, ekonomi, dan social. Kompetensi ini diperlukan untuk dapat mengikuti perkembangan sains dan teknologi sesuai dengan jenjangnya.

E. Hipotesis

1. Diduga tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman.
2. Diduga tingkat pendidikan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rektorat Universitas Mulawarman dibandingkan dengan masa kerja.

HASIL PENELITIAN

Tabel 2
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,212	,161		1,315	,194
Tingkat_Pendidikan	,951	,178	,927	5,328	,000
Masa_Kerja	,016	,177	,016	,092	,927

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, November 2017

Hasil analisis persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 0,212 yang berarti dengan tidak diperhitungkannya tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda, kinerja pegawai hanya dapat meningkat sebesar 0,212.
2. Terhadap variabel tingkat pendidikan, koefisien regresi X_1 (b_1) adalah 0,951 yang berarti dengan tingkat pendidikan pegawai yang ada pada Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,951.
3. Terhadap variabel masa kerja, koefisien regresi X_2 (b_2) adalah 0,016 yang berarti dengan masa kerja yang telah dimiliki pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,016.

Tabel 3
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,943 ^a	,889	,885	,20639

Sumber : Data Primer yang diolah, November 2017

Tabel 3 menunjukkan bahwa R atau koefisien korelasi sebesar 0,943. Angka ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,889; artinya pendidikan dan masa kerja mempengaruhi variabel kinerja sebesar 88,90%, dapat dikatakan besar pengaruhnya, sedangkan sisanya 11,10% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Selanjutnya untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95%.

Tabel 4
Uji F ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20,078	2	10,039	235,661	,000 ^a
	Residual	2,513	59	,043		
	Total	22,591	61			

a. Predictors: (Constant), Masa_Kerja, Tingkat_Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, November 2017

Dari perhitungan di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 235,661 > F_{tabel} sebesar 3,15 dengan kata lain bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima; dengan tingkat signifikansi 0,000 pada $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berarti pula bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

Tabel 5 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	,212	,161		1,315	,194
Tingkat_Pendidikan	,951	,178	,927	5,328	,000
Masa_Kerja	,016	,177	,016	,092	,927

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang diolah, November 2017

Nilai koefisien korelasi R diperoleh 0,943 jika ditabulasikan ke dalam interpretasi koefisien korelasi berganda pada interval 0,800 s.d. 0,999; yaitu berada pada tingkat hubungan yang sangat kuat. Pembahasan pada analisis yang telah dikemukakan dapat dijelaskan bahwa melalui regresi linier berganda variabel tingkat pendidikan (X_1) dan masa kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang nyata terhadap kinerja (Y), hal ini dapat dibuktikan dengan koefisien determinasi yang diperoleh (R^2) dengan nilai 0,889 berarti bahwa kinerja pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan dan masa kerja sebesar 88,90% sedangkan 11,10% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil analisis secara parsial uji t dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6698; angka ini menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja (Y) dan ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan penulis diterima, dengan kata lain H_0 ditolak. Lebih jelasnya, akan diterangkan sebagai berikut :

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

Diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,328 > 1,6698$) pada $t_{sig} = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan oleh variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y).

Analisis tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat diterima sebagai faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja PNS Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

2. Variabel Masa Kerja (X_2)

Diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,092 < 1,6698$) pada $t_{sig} = 0,927$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengaruh dari variabel masa kerja (X_2) tidak signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

Analisa tersebut menunjukkan bahwa masa kerja tidak dapat diterima sebagai faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja PNS Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda.

Hasil analisa dan hasil uji tersebut semakin memperjelas kenyataan yang berlaku pada Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda :

- Kinerja yang baik tergantung pada tingkat pendidikan pegawai yang dalam penelitian ini didominasi pegawai dengan pendidikan setingkat SLTA sebesar 64,52%. Hingga dilaksanakannya penelitian ini, kondisi yang demikian adalah sesuai dengan kebutuhan.
- Kinerja yang baik tidak tergantung pada masa kerja pegawai yang dalam penelitian ini didominasi pegawai dengan masa kerja kurang dari 5(lima) tahun sebesar 62,90%.
- Pengaruh masa kerja terhadap kinerja pegawai memang tidak signifikan, namun masih bernilai positif sehingga tetap dapat meningkatkan kinerja walaupun tidak sebesar pengaruh tingkat pendidikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan disimpulkan sebagai berikut :

- Tingkat pendidikan dan masa kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena keduanya secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda dengan nilai akhir X_1 (b_1) adalah 0,951 dan X_2 (b_2) adalah 0,016.
- Tingkat Pendidikan (X_1) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan dan dominan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda, dari pengujian X_1 (b_1) didapatkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,328 > 1,6698$) pada $t_{sig} = 0,000$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang penulis kemukakan di atas, maka penulis mengemukakan saran-saran yang mungkin berguna bagi Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda dalam mengatasi masalah yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian, sebagai berikut :

- Pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka sudah selayaknya Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda selalu

berupaya untuk meningkatkan pendidikan bagi para pegawainya sehingga terjadi pula peningkatan pada kinerja pegawainya.

2. Peningkatan pendidikan pegawai Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan dan akses yang luas bagi pegawainya untuk mengikuti pendidikan formal sehingga sebagian besar pegawai berpendidikan S1.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Daeng Naja, H.R., 2004. *Manajemen Fit & Proper Test*. Pustaka Widya Tama. Jakarta.
- Djati P.S., dan Khusaini, 2003. *Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja*. Surabaya: Universitas Kristen PETRA. Jakarta.
- Flippo, Edwin B., 1987. *Principles of Personnel Management*. 4th edition. South Western Publishing Co.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta.
- Harsiwi, A.M., 2003. *Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personal Pemimpin*. BPF. Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksar. Jakarta.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia. 2002. *Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta.
- Komarudin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Kappa Sigma. Bandung.
- Mangkunegara, Prabu A.A.A. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan III. Yogyakarta BPF.
- Moekijat. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)* Cetakan III. Mandar Maju. Bandung.
- Mohamad Ali. 2009. *Pendidikan Untuk Pembangunan Nasional*. Grasindo. Jakarta.
- Mulyadi S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Perkasa. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito, 2001. *Pengembangan Pelatihan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Ravianto, J. 2003. *Produktivitas dan Pengukuran*. Cetakan IV. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas. Jakarta.
- Robins P. Stephen., Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Salemba. Jakarta.
- Siswanto B. Sastro Hadiwiry. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara Jakarta.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi Seri Manajemen*. Erlangga. Jakarta.

Suyadi Prawirosentono. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. BPFE. Yogyakarta.

Taliziduhu Ndraha. 2003. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakart.