**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH   
KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA   
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Benni Kurniawan**

**Fakultas Manajemen Pemerintahan, Institut Pemerintahan Dalam Negeri**

**ABSTRAK**

**e-mai : bennikurniawan@gmail.com**

Penelitian ini berjudul **“PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA”.** Unit yang dianalisis pada penelitian ini adalah individu pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara, sampel dalam penelitian ini sesuai jumlah populasi yaitu sebesar 27 orang responden. Metode penelitian yang dipakai adalah analisis statistik deskriptif dan teknik analisis korelasi untuk melihat hubungan antar pendidikan dengan kinerja pegawai dan analisis regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh antar variabel pendidikan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara. Adapun hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Adapun besar pengaruh yang diberikan pendidikan terhadap kinerja pegawai yaitu sebanyak 42,8% dan sisanya sebanyak 57,2% menggambarkan adanya variabel bebas lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini misalnya motivasi dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Pendidikan dan Kinerja

***ABSTRACT***

*This study entitled "THE EFFECT OF EDUCATION ON PERFORMANCE OF STATE CIVILIANS IN THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY OF PADANG LAWAS UTARA PROVINSI NORTH SUMATERA". The units analyzed in this study were individual employees at the Regional Personnel Agency in North Padang Lawas Regency, the sample in this study was in accordance with the number of population, namely 27 respondents. The research method used is descriptive statistical analysis and correlation analysis techniques to see the relationship between education with employee performance and simple linear regression analysis to see the influence between educational variables with the performance of the State Civil Apparatus. The results of this study indicate that there is an influence of education on the performance of the State Civil Apparatus. The influence of education on employee performance is 42.8% and the remaining 57.2% illustrates the existence of other independent variables not explained in this study, for example motivation and work environment.*

*Keywords: Education and Performance*

1. **PENDAHULUAN**

Bagaimanapun kemajuan dan perkembangan ilmu teknologi, informasi yang berkembang, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa didukung oleh keahlian Sumber Daya Manusia yang mencukupi, maka akan susah bagi suatu instansi dalam mennggapai tujuannya. Oleh karena itu Sumber Daya Manusianya harus dikelola secara baik agar dapat menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas yang tentunya akan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi maupun masyarakat yang ada di sekitarnya.

Aparatur Sipil Negara sebagai bagian terpenting sumber daya aparatur Negara yang memiliki peran vital untuk mencapai keberhasilan pelayanan, pemebrdayaan dan pembangunan. Sosok ASN yang dapat memainkan peran tersebut adalah ASN yang mempunyai sikap dan perilaku yang setia dan taat kepada negara, bermoral, bermental baik, jujur, adil, profesional dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, berpengetahuan yang luas dan mendalam terhadap bidang tugas, serta mampu menjadi perekat pemersatu bangsa.

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa dalam rangka peningkatan kualitas serta kinerja Aparatur Sipil Negara, maka tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai memiliki pengaruh vital dalam penyelenggaraan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada saat pelaksanaan cuti akademik bulan Agustus lalu, terlihat bahwa terdapat permasalahan-permasalahan yang menyebabkan kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara menjadi belum maksimal.

**Tabel**

**Data Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Daerah**

**Kabupaten Padang Lawas Utara**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah | Presentase |
| 1. | SLTA | 10 Orang | 37,03 % |
| 2. | Diploma | 5 Orang | 18,5 % |
| 3. | Starata 1 (S1) | 7 Orang | 25,9 % |
| 4. | Starata 2 (S2) | 5 Orang | 18,5 % |
| Total | | 27 Orang | 100 % |

Sumber : Kasubbag Data dan Informasi Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Padang Lawas Utara,2018

Kita dapat melihat dari tersebut di atas, bahwa tingkat pendidikan pegawai lulusan SLTA masih dominan. Sementara itu, salah satu penunjang kinerja adalah tingkat pendidikan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan ASN di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah ini perlu menjadi prioritas.

Dijelaskan juga bahwa belum ada korelasi antara latar belakang pendidikan Aparatur Sipil Negara terhadap tugas dan jabatan yang dibebaninya, sehingga prinsip *the right man on the right place* belum terwujud. *The right man on the right place* sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sementara di Badan Kepegawaian Daerah Kabuapaten Padang Lawas Utara, berdasarkan data yang diperoleh melalui telepon, berikut beberapa pegawai yang belum sesuai beban dengan latar belakang pendidikannya, yaitu: Sabaruddin Harahap, SH. sebagai pengurus barang pengguna, Elvidayanti Siregar, S.Psi sebagai kasubbid pengelola data dan informasi, Annitika Harahap S.Pd sebagai analis pengembangan kinerja, Andi Syahrudin Marpaung S.Kom sebagai kabid pengembangan, Nurhidayah Siregar S.Sos sebagai pengadministrasian penyesuaian gaji.

Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan Diklatpim tingkat IV pun telah menduduki jabatan eselon IV, contohnya Kepala Bidang Pengembangan dan Kepala Sub Bidang Disiplin dan Penghargaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara sehingga pemahaman akan tugas pokok dan fungsi dalam jabatan pun kurang, yang akhirnya mengakibatkan kinerja pegawai kurang maksimal. Fenomena yang menunjukkan belum maksimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut antara lain kurangnya kedisiplinan yang dimiliki.

Lambannya proses pelayanan administrasi kepegawaian juga menjadi salah satu permasalahan yang menunjukkan kinerja pegawai kurang maksimal, misalnya Kartu Pegawai, Pensiun, Usulan Kenaikan Pangkat, Usulan Mutasi, Kartu Suami, Kartu Istri dan sebagainya.

Berdasarkan masalah tersebut, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :1. Bagaimana tanggapan responden terhadap hubungan pendidikan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara ? 2. Berapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara ?

1. **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2012:2) bahwa, “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Creswell (2012:5) menyatakan bahwa, “Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Variabel-variabel tersebut diukur biasanya dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik”.

Dari penjabaran rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis yang diajukan, maka variabel-variabel yang diteliti peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. *Variabel Independen (X)*

Variabel independen atau variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat penidikan ASN pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

1. *Variabel Dependen (Y)*

Variabel dependen atau variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja ASN pada Badan Kepegawaian, Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

Adapun hubungan antar variabel di atas dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar**

**Hubungan Kausal dan Pengaruh Variabel X Terhadap Variabel Y**

**Y**

**X**

**Tingkat Pendidikan** **Kinerja ASN**

Sumber: Sugiyono (2012:12)

Agar variabel dapat diukur maka variabel harus dijelaskan ke dalam konsep operasionalisasi variabel. Oleh karena itu, variabel mesti dijelaskan indikator-indikatornya.

1. **PEMBAHASAN**

Berikut ini adalah hasil dan pembahasan dengan teknik analisis statistik deskribtif.

**Tabel**

**Persentase dan Kategori Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Berdasarkan Analisis Statistik Deskriptif**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **Butir Angket** | **Total Point** | **Persentase (%)** | **Kategori Hubungan** |
| 1 | A1 | 121 | 89,62 | Sangat baik |
| 2 | A2 | 118 | 87,40 | Sangat baik |
| 3 | A3 | 111 | 82,22 | Baik |
| 4 | A4 | 109 | 80,74 | Baik |
| 5 | B1 | 120 | 88,88 | Sangat baik |
| 6 | B2 | 118 | 87,40 | Sangat baik |
| 7 | B3 | 103 | 76,29 | Baik |
| 8 | B4 | 123 | 91,11 | Sangat baik |
| 9 | B5 | 120 | 88,88 | Sangat baik |
| 10 | B6 | 127 | 94,07 | Sangat baik |
| 11 | B7 | 125 | 92,59 | Sangat baik |
| 12 | B8 | 119 | 88,14 | Sangat baik |
| 13 | B9 | 108 | 80 | Baik |
| 14 | B10 | 106 | 78,51 | Baik |
| 15 | B11 | 106 | 78,51 | Baik |
| **Rata-rata** | | | **80,44** | **Baik** |

Sumber : Diolah peneliti, 2019

Tabel di atas memberikan kesimpulan bahwa secara keseluruhan persentase hubungan pendidikan dengan kinerja dari 27 responden ASN yang bekerja di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara rata-rata termasuk dalam kategori baik.

Hal ini juga sejalan dengan apa yang diharapkan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara Burhan Harahap, SH. Sebagai pejabat tertinggi ASN di tingkat pemerintah kabupaten, sekretaris daerah sudah barang tentu harus mampu menjadi contoh teladan bagi seluruh ASN yang ada di lingkungan pemerintah daerah. Lalu beliau menuturkan bahwa sejauh ini menurut penilaian beliau BKD sudah cukup baik dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yang mana hal ini telah menunjukkan bahwa BKD mampu bekerja sama dengan Perangkat Daerah lainnya secara profesional dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sebagai induk dari segala kepengurusan rumah tangga pegawai Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

1. **Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi**
2. Pendidikan dengan kinerja pegawai

H0 : tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai

H1 : teradapat korelasi antara pendidikan dengan kinerja pegawai

α : 0.05

Statistik uji : korelasi Kendall Tau dan Spearman

**Tabel**

**Korelasi Pendidikan dan Kinerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | |
|  | | | x | y |
| KendaIl's tau\_b | x | CorreIation Coefficient | 1.000 | .594\*\* |
| Sig. (2-taiIed) | . | .000 |
| N | 27 | 27 |
| y | CorreIation Coefficient | .594\*\* | 1.000 |
| Sig. (2-taiIed) | .000 | . |
| N | 27 | 27 |
| Spearman's rho | x | CorreIation Coefficient | 1.000 | .721\*\* |
| Sig. (2-taiIed) | . | .000 |
| N | 27 | 27 |
| y | CorreIation Coefficient | .721\*\* | 1.000 |
| Sig. (2-taiIed) | .000 | . |
| N | 27 | 27 |
| \*\*. CorreIation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data korelasi SPSS 23.0, 2019

1. Korelasi Kendall Tau

Nilai p vaIue =0.000 < 0.05, maka Ho ditoIak, artinya terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai hubungan pendidikan dengan kinerja seorang pegawai adalah 0,594. Menurut nilai tersebut maka dapat dikategorikan bahwa pendidikan memiliki tingkat hubungan **sedang** dengan kinerja.

Kontribusi dari variabel pendidikan terhadap kinerja ASN adalah sebagai berikut :

KD = (r2xy) 2x100% = (0,594)2x100% = 35,28%

Koefisien determinasi sebesar 35,28% menunjukkan bahwa kinerja ASN bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh pendidikan sebesar 35,28%. Kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pendidikan sebesar 64,72%.

1. Korelasi Spearmen

Nilai p vaIue =0.000 < 0.05, maka Ho ditoIak, artinya terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai hubungan pendidikan dengan kinerja seorang pegawai adalah 0,721 Menurut nilai tersebut maka dapat dikategorikan bahwa pendidikan memiliki tingkat hubungan **kuat** dengan kinerja.

Kontribusi dari variabel pendidikan terhadap kinerja ASN dapat dihitung dengan mencari nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

KD = (r2xy) 2x100% = (0,721)2x100% = 51,98%

Koefisien determinasi sebesar 51,98% menunjukkan bahwa kinerja Aparatur Sipil Negara bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh pendidikan sebesar 51,98%. Kinerja Aparatur Sipil Negara dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel pendidikan sebesar 48,02%.

1. **Hasil Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk memprediksi perubahan rata-rata yang terjadi pada variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) yang disebabkan oleh pengaruh perubahan yang terjadi pada variabel Pendidikan (X). Secara manual analisis regresi linier sederhana dapat dihitun dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

+ ɛ

Nilai a dan nilai b diperoleh dengan menggunakan rumus berikut ini :

a =

b =

Keterangan :

Y = nilai variabel kinerja ASN

X = nilai variabel tingkat pendidikan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

ɛ = Epsilon (eror)

Kemudian dengan menggunakan *software SPSS 23,0 for Windows*, dilakukan pengolahan data, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel Uji Regresi Sederhana**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | |
| ModeI | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .648 | .393 |  | 1.647 | .112 |  |  |
| pendidikan | .586 | .135 | .655 | 4.329 | .000 | 1.000 | 1.000 |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | | | |

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 23.0 2019

Dari tabel di atas, dapat kita ketahui bahwa persamaan regresi adalah :

Kinerja : 0.648 + 0.586 Pendidikan

**Tabel** **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3.746 | 1 | 3.746 | 18.738 | .000b |
| Residual | 4.998 | 25 | .200 |  |  |
| Total | 8.744 | 26 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: kinerja | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), pendidikan | | | | | | |

Dari tabel di atas, dapat kita lihat adanya pengaruh pedidikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan tabel hasil regresi di atas, diperoleh persamaan regresi yaitu:

Y = 0,648 + 0,586 X

Dari rumus di atas, dapat diketahui beberapa hal sebagai berikut:

* 1. Besarnya konstanta (a) adalah 0,648 yang berarti jika Pendidikan (X) tidak dilakukan maka Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) nilainya 0,648.
  2. Besarnya konstanta regresi (b) adalah 0,586 yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 (satu) satuan dari variabel Pendidikan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 0,586.
  3. Koefisien regresi di atas bertanda positif, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dari Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

**Tabel**

**Koefisien Determinasi (R Square)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| ModeI | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .655a | .428 | .406 | .447116 | .862 |
| a. Predictors: (Constant), pendidikan | | | | | |
| b. Dependent Variable: kinerja | | | | | |

Besar pengaruh pendidikan terhadap kinerja adalah 42,8%, angka ini dapat kita lihat pada kolom R Square.

Kemudian untuk melihat perbandingan kinerja dari masing-masing pegawai pada tingkat pendidikan tertentu didapatkan hasil berupa adanya perbedaan hasil kinerja disetiap jenjang pendidikannya. Hal ini didpatkan dengan uji beda rata-rata setiap tingkat pendidikan.

Kesimpulan dari hasil pengujian di atas adalah terdapat perbedaan kinerja ditinjau dari pendidikannya. Katagori pendidikan dibagi kedalam 4 kelompok, yaitu : SMA, Diploma, S1 dan S2. Dalam hal ini ke empat kategori ini dibagi ke dalam 2 kelompok yaitu SMA;Diploma dan S1;S2. Kinerja pegawai setingkat S1;S2 lebih baik dibandingkan kinerja pegawai dengan pendidikan setingkat SMA;Diploma.

SMA = DIPLOMA ; DIPLOMA < S1; S1 = S2

* 1. **KESIMPULAN**

Berdasarkan uraian-uraian pada bagian analisis data, maka dapat diambil kesimpulan tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara sebagai berikut.

1. Hubungan pendidikan dengan kinerja Aparatur Sipil Negara dilihat dari kualitas, kuantitas, penggunaan waktu kerja, dan kerja sama termasuk dalam kategori **baik** yaitu sebesar 80,44 %.
2. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara sebesar 42,8 % dan 57,2 % dipengaruhi oleh faktor lainnya. Sedangkan, kinerja pegawai setingkat S1;S2 lebih baik dibandingkan kinerja pegawai dengan pendidikan setingkat SMA;Diploma.

Untuk lebih meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara, maka penulis membuat saran dengan harapan keseluruhan dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, yakni perlu dilakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Pembinaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara sangat perlu untuk dilakukan diantaranya dengan memberikan kesempatan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi kepada Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.
2. Sebagai unsur pendukung dalam peningkatan kemampuan dan kompetensi Aparatur Sipil Negara, selain pendidikan formal yang bersifat umum, maka dibutuhkan pula pelatihan pegawai yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas administrasi kepegawaian daerah, diklat komputer, diklat kearsipan, diklat tata naskah dinas, dan sebagainya.
   1. **DAFTAR PUSTAKA**

Creswell, J.W. 2012. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: SAGE Publications.

Sedarmayanti. 2003. *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan.* Bandung: Mandar Maju.

. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: reformasi birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.