

PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA ASN DI INSPEKTORAT KABUPATEN HALMAHERA UTARA

FRIDORIS NAGARA
MASJE S. PANGKEY
JERICHO D. POMBENGI

The method of research that writer use in this research is quantitative research method, that is research method based on philosophy of positivism, which is used for research in certain population or sample. The sampling technique used is the saturated sample technique from the research in Inspectorate of North Halmahera District from 31 ASN. Data analysis techniques used are simple linear regression analysis and simple correlation analysis.

Based on the results of analysis using product moment correlation of people obtained correlation coefficient (r) = 0.343 while the coefficient of determination (r^2) = 0.34. These results show that the coefficient of determination is 34%. With this result, it can be explained that ASN performance improvement is determined by education by 34% while 65% is determined by other factors. Based on the results of the above research, the hypothesis in the post can be accepted that there is a level of relevance and determination between ASN performance educations in North Halmahera district inspectorate. Based on the significant test results obtained $t = 2.280$ at significant level (α) = 0.05 with degrees of freedom (df) = $n - 2 = 29$, then table = 2.045. From the data obtained that t arithmetic greater than t table where t arithmetic $2,280 > 2.045$. Then H_1 is accepted and H_0 is rejected. This proves that there is a positive influence between Education on Performance Asn in Kab. North Halmahera

Based on the results of the study, it can be concluded that education has an influence on ASN performance. But in the category of calculation of interpretation of education fall into the weak category. So the better the ASN education, the better the performance will be, so it should improve the program "education both formal, informal, non formal education, in the process of achieving performance results.

Keywords: *Education, Performance of Civil State Apparatus,*

PENDAHULUAN

Pendidikan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Perbedaan pendidikan terkadang membuat seseorang memiliki cara sendiri untuk menyelesaikan kewajibannya dan mencapai kinerjanya. Dalam hal kinerja, pendidikan membuat pegawai memiliki perbedaan pengetahuan dan pola pikir dengan pegawai lainnya.

Permasalahan tersebut adalah berkaitan dengan kinerja pegawai di inspektorat kabupaten Halmahera utara masih belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat terlihat dari segi kualitas, masih banyak pegawai yang belum memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, pendidikan baik secara formal, informal, dan juga non formal, berupa pengetahuan, kecakapan, dan ketrampilan para pegawai inspektorat kabupaten Halmahera utara masih

perlu di tingkatkan terutama dalam bidang teknologi informasi, Dalam arti disini adalah kurangnya kompetensi yang di miliki pegawai dalam melakukan proses kinerja,

Pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Sutrisno (2011:65), "pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses

pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk didalamnya pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya”.

Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah merupakan gabungan dari tiga factor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja semakin tinggi ketiga factor diatas, semakin besar pula kinerja pegawai yang bersangkutan,

Menurut Simanjutak (2005),” Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Mengacu pada karakteristik masalah, tujuan dan hipotesis penelitian maka penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode dan pendekatan ini digunakan dengan pertimbangan bahwa di satu sisi, permasalahan yang di kaji dalam penelitian ini cukup actual dan factual serta bermaksud untuk menguji hubungan/pengaruh antara variable penelitian

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kabupaten Halmahera utara, kecamatan tobelo. Tepatnya di Inspektorat kabupaten Halmahera utara. Waktu pelaksanaan penelitian akan

dilaksanakan dalam waktu bulan terhitung dari bulan february hingga bulan maret 2018.

Variabel Dan Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2010:58), definisi operasional variabel ialah “segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.” Variabel bebas (X) yaitu pendidikan adalah di sini mencakup pendidikan formal, informal, dan non formal yang dimiliki oleh ASN pada Kantor Inspektorat Kabupaten Halmahera Utara yang sangat mendukung dalam penyelesaian pekerjaannya. Menurut Idris (1994:58) pendidikan dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu :

Populasi Dan Sampel

Adapun besaran sampel ditetapkan secara purposive atau secara sengaja sebanyak 31 orang pegawai. Dengan demikian, penggunaan sampel ini dapat dikatakan sampel jenuh, dimana keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel responden untuk pegawai,

Instrument Dan Teknik Pengumpulan Data

1) Data Primer

Pengumpulan data dengan menggunakan instrument berupa kuesioner atau angket, angket ini di gunakan untuk menjaring data utama atau data primer yaitu data yang berhubungan dengan variable-variable penelitian angket tersebut di susun berdasarkan skala likert yang konstruksi butir itemnya terdiri dari lima opsi (pilihan jawaban), yang masing-masing opsi di berikan skor 5,4,3,2,1 untuk opsi a,b,c,d dan e

2) Data Sekunder

Untuk melengkapi data primer, peru dilakukan pengumpulan data sekunder berupa dokumen Inspektorat Kabupaten Halmahera Utara yang berkaitan dengan fokus penelitian ini. Dokumen merupakan data sekunder,

untuk mengantisipasi situasi yang dapat mempengaruhi peneliti dalam proses pengumpulan data primer, maka data tambahan atau data sekunder merupakan data yang tidak diabaikan

Pengujian Instrumen.

1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas adalah suatu alat yang menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan kecermatan dalam melakukan fungsi ukurnya. Sudjana (2002: 168) mengatakan, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

2. Uji Reliabilitas

Selain harus valid, instrumen juga harus memenuhi standar reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu hasil pengukuran dapat dikatakan reliabel jika alat pengukur tersebut dapat dipercaya sehingga mendapatkan hasil yang tetap dan konsisten. Dalam menghitung reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

Teknik Analisis Data

1. Analisis deskriptif

Mengacu pada perumusan masalah dan keperluan pengujian hipotesis penelitian, maka teknik analisa data yang sesuai untuk digunakan terdiri dari: Mean, Median, Modus, dan Standar Deviasi, Tabel Distribusi Frekuensi, Histogram

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika data pada setiap variabelnya normal. Pengujian ini dapat dilakukan dengan pengujian *Kolmogrov-Smirnov* dan dilakukan dengan program *SPSS 20.0 for windows*.

b. Uji Linearitas

Dalam menguji linearitas hubungan digunakan teknik uji – F. Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variabel X dengan variabel Y memiliki hubungan linear atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut, kedua variabel harus diuji dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%.

c. Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variasi yang sama. Uji homogenitas dikenakan pada data hasil *post-test* dari kelompok eksperimen dan kelompok control.

3. Kriteria Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini akan diuji pada taraf signifikan $\alpha = 0.05$. artinya hipotesis akan dinyatakan diterima/teruji secara meyakinkan apabila hasil-hasil analisis pada taraf signifikan 0.05. atau taraf keyakinan 95%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Validitas Dan Reliabilitas Pendidikan

Hasil pengujian validitas butir instrument pendidikan menunjukkan bahwa dari 12 butir soal angket yang diberikan kepada responden, semua dinyatakan valid karna koefisien korelasi memenuhi kriteria $r \geq 0,60$. Pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang valid, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,721.

2. Validitas Dan Reliabilitas Kinerja ASN

Hasil pengujian validitas butir instrument Kinerja ASN menunjukkan bahwa dari 12 butir soal angket yang diberikan kepada responden, semua dinyatakan valid karna koefisien korelasi memenuhi kriteria $r \geq 0,60$. Pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap butir-butir yang valid, diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,743.

3. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Penentuan normal atau tidaknya distribusi data dapat dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik *Kolmogrov-Smirnov*. Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 16.0 for Windows*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 7, berikut ini:

Tabel 7 : hasil uji normalitas

Variabel	Asymptotic Sig (p-value)	kondisi	Keterangan
Pendidikan	0,697	P > 0,05	Distribusi normal
Kinerja ASN	0,092	P > 0,05	Distribusi normal

4. Uji Linieritas

koefisien F pada baris *Deviation from linearity* yang tercantum dalam *ANOVA table* pada *output* penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 16.0 for Windows*. Hasil uji Linieritas dapat dilihat pada tabel 8, berikut ini

tabel 8. Hasil uji linearitas

No	Variabel		DF	Fhitung	Ftabel	kete
	bebas	terikat				
1	X	Y	11 : 18	0,414	2.37	Linear

5. Uji homogenitas

Uji homogenitas menggunakan SPSS dengan criteria yang digunakan untuk mengambil kesimpulan apabila F hitung lebih besar dari F tabel maka memiliki varian yang homogeny. Akan tetapi apabila F hitung lebih kecil dari F tabel, maka varian tidak homogeny.

Tabel 9. Hasil uji homogenitas

Levene Statistic	df1	df2	Sig.	ket
1.795	8	18	.144	homogenitas

a. Uji Hipotesis

1) Koefisien Regresi (r)

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan bantuan program *SPSS Statistics 16.0 for Windows*, menunjukkan bahwa koefisien regresi antara X terhadap Y (r_{xy}) sebesar 0,343,

2) Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi (r^2_{xy}) sebesar 0,343 berarti pendidikan mampu mempengaruhi 34,3% perubahan kinerja ASN Di Inspektorat Kabupaten Halmahera Utara. Hal ini menunjukkan masih ada 65,7% faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja ASN Di Inspektorat Kabupaten Halmahera Utara.

3) Persamaan Garis Regresi

Besarnya harga koefisien pendidikan (X) sebesar 0,335 dan bilangan konstanta sebesar 30,671. Berdasarkan angka-angka tersebut, maka dapat disusun persamaan regresi satu prediktor sebagai berikut:

$$Y = 30,671X + 0,335$$

Menguji signifikan dengan rumus *t hitung*

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,343\sqrt{31-2}}{\sqrt{1-0,343^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{1,847}{0,810}$$

$$t_{hitung} = 2,280$$

Kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 di tolak artinya signifikan dan

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 di terima artinya tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan diatas, $\alpha = 0,05$ dan $n = 31$, uji dua arah : $df = n-2 = 31 - 2 = 29$, sehingga diperoleh $t_{tabel} = 2,045$

diketahui 'hitung sebesar 2,280 lebih besar dari 'tabel 2,045 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Di Inspektorat Kabupaten Halmahera Utara.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan variabel pendidikan ada dimensi-dimensi pendidikan, dimensi pendidikan formal, informal, dan non formal merupakan hal penting dalam sebuah proses pencapaian kinerja. Oleh karena itu dimensi dimensi inilah yang memberi arah yang akan menentukan terjadinya peningkatan atau memberi pengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja ASN dengan demikian dimensi-dimensi pendidikan dapat di uraikan sebagai berikut.

1. Dimensi pendidikan formal dapat ukur melalui indikator pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi, dari ketiga indicator merupakan pendidikan yang secara formal dan terstruktur yang merupakan proses pengembangan kemampuan, ketrampilan, dan kecakapan seseorang dalam proses pencapaian hasil
2. Pendidikan informal dapat ukur melalui indicator pengalaman sehari-hari, pekerjaan sehari-hari, pergaulan sehari-hari, dan juga keluarga, dari indicator-indikator ini bahwa kemampuan seseorang bias didapat melalui pendidikan informal dengan metode belajar dari pengalaman-pengalaman yang dialami dengan demikian bahwa pendidikan informal ini merupakan salah satu aspek yang mendorong pencapaian hasil yang baik.
3. Dimensi pendidikan non formal dapat diukur melalui indicator kursus dan juga pelatihan, indicator kursus dan pelatihan juga merupakan program peningkatan softskill atau kemampuan dalam proses kinerja oleh karna itu dengan adanya pelatihan dan kursus itu

akan mempermudah juga dalam pencapaian hasil kerja

Pada variabel kinerja ASN ada dimensi-dimensi kinerja dimana ada dimensi kuantitas, dimensi kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan juga kerja sama. Kinerja akan dikatakan baik dalam arti mencapai hasil yang baik kalau mampu memenuhi criteria dimensi kinerja yang ada berdasarkan teori yang di gunakan. Dengan demikian dimensi-dimensi kinerja ASN dapat di uraikan sebagai berikut.

1. Dimensi kuantitas dapat diukur dari indicator jumlah unit, jumlah siklus, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai mekanisme, dari dimensi kuantitas dan juga berdasarkan indikatornya bahwa pelaksanaan proses kinerja yang di hasilkan oleh ASN akan dinilai sesuai dengan indicator yang ada dari dimensi kuantitas,
2. Dimensi kualitas berdasarkan indikatornya antara lain ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai kemampuan, bahwa kualitas atau hasil kinerja yang dilakukan oleh pegawai ASN mempunyai dampak yang positif dalam pencapaian hasil.
3. Dimensi ketepatan waktu. Melalui indicator yang ada yaitu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu. Dengan indicator ini bahwa proses pencapaian kinerja yang baik kalau di selesaikan pada awal waktu atau sesuai waktu yang ditentukan diselesaikan oleh pegawai.
4. Dimensi kehadiran dapat di ukur dari indicator absen selalu baik, masuk dan pulang sesuai jam kerja, tentunya dalam sebuah prestasi kerja atau kinerja dapat dilihat dari kedua hal ini juga. Absen selalu baik dan juga masuk dan pulang sesuai jam kerja akan memberi dampak yang baik oleh pegawai ASN dalam proses kinerja.

5. Dimensi kerja sama, dalam pengukuran suatu kinerja untuk mengukur dimensi kerja sama dapat ukur berdasarkan indicator, memberikan penjelasan dengan baik, dan juga bekerja secara tim. Dari indicator ini dapat dijelaskan bahwa bekerja secara tim dan juga saling member penjelasan dengan baik akan mempermudah dan cepat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan demikian proses pencapaian kinerja pegawai ASN akan jadi lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki besaran pengaruh positif terhadap kinerja ASN tetapi berdasarkan perhitungan interpretasi masih berada pada kategori lemah, dengan demikian semakin baik pendidikan yang dimiliki oleh ASN maka semakin baik pula kinerja yang dicapai dan juga akan mengalami peningkatan dalam proses pencapaian kinerja. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja ASN di inspektorat kabupaten Halmahera utara. Dijelaskan melalui dimensi pendidikan formal, informal, dan non formal, sedangkan kinerja ASN dijelaskan melalui dimensi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kerja sama

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan penulis memberikan saran dalam pencapaian keberhasilan ASN Di inspektorat kabupaten Halmahera utara. Adapun saran sebagai berikut:

Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia

suatu organisasi agar tercipta sumberdaya manusia yang bermutu. Untuk itu perlu adanya perencanaan peningkatan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawai secara berkala dan berkesinambungan, sesuai dengan kebutuhan pegawai sehingga para pegawai akan dapat menguasai bidang pekerjaannya.

Pendidikan yang ada di inspektorat kabupaten Halmahera utara sudah baik, namun perlu ditingkatkan khususnya dalam hal pemilihan program pendidikan yang mampu memberikan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan bagi pegawai khususnya di bidang teknologi informasi.

Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya menjadi lebih baik sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Bagi Peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. PT. Bumi, Jakarta: aksara
- Idris, Z. 1994. *Strategi pendidikan nasional*. Indonesia. Jakarta: ghalia indonesia
- Sugiyono. 2010. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*. Bandung:
- Sudjana. 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Mathis Rober L: Jackson, john H. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*, salemba empat: perpustakaan universitas paramadina