

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT BUNGU TENGAH KABUPATEN MOROWALI

ABD. RAHMAN \*)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali. Adapun hasil penelitian yang di dapatkan dilapangan bahwa nilai *adjust (R-Square/R<sup>2</sup>)* sebesar 0.312 menunjukkan bahwa pendidikan sebagai ( $X_1$ ) dan budaya kerja sebagai ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 69% dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian. Pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, hipotesis pertama dinyatakan terbukti. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, hipotesis kedua dinyatakan terbukti. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Kata Kunci: Pendidikan, Budaya Kerja dan Kinerja

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu peranan sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki *skill* atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan adanya *skill* yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah pendidikan dan budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. (Tika, 2008 : 120).

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah ditentukan, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan dalam penelitian ini yaitu

1. Apakah pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali?

3. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali?.

Berdasarkan uraian perumusan masalah yang telah diuraikan di atas maka adapun tujuan penelitian yang dapat di uraikan di bawah ini yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

2. Mengetahui dan menganalisis pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

3. Mengetahui dan menganalisis budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

## PENGERTIAN PENDIDIKAN, BUDAYA KERJA DAN KINERJA

Secara etimologi atau kebahasaan kata “pendidikan” berasal dari kata dasar “didik” yang mendapat imbuhan awalan “pe” dan akhiran “an” berubah menjadi kata “mendidik” yang berarti membantu anak untuk menguasai aneka pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan nilai yang diwarisi dari keluarga dan masyarakat.

(Rohman, 2009: 5). Memafarkan istilah pendidikan inilah pendidikan ini di tinjauan dari bahasa Asing adalah sebagai berikut “ orang Romawi melihat pendidikan sebagai “ *educare*”. (kata kerja berarti mendidik); contoh: *to educate sumeona totake resposibiliti* berarti mendidik seseorang memikul tanggung jawab; *she educated her son at home* berarti dia mendidik anak laki-lakinya di rumah. Dalam *xford leor neris polket dictionary* kata “pendidikan diartikan sebagai pelatihan dan pembelajaran (education is training and instructional).

Pada mulanya istilah budaya (*culture*) populer dalam disiplin ilmu antropologi. Kata kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta *buddhayah*. Kata *buddhayah* merupakan bentuk jamak dari buddhi yang berarti “budi” atau “akal”. Sedangkan kata *culture* berasal dari kata *colere* yang memiliki makna “mengolah”, “mengerjakan”. Istilah *culture* berkembang hingga memiliki makna sebagai “segala daya dan upaya manusia untuk mengubah alam”.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan antar variable yang dapat diketahui hubungan variable satu dengan variabel lain dengan menggunakan alat regresi berganda

Lokasi pada penelitian ini terdapat pada perusahaan PT. Hasal Logam Utama di Kota Palu yang bergarak di bidang pertambangan khususnya galian C. Dimana responden yang dipilih untuk mengisi kuisioner tersebut adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Adapun populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang Pegawai

negeri Sipil (PNS) dan 62 orang adalah tenaga honorer sehingga total pegawai sebanyak 101 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini dilakukan secara *Purposive Sampling* yaitu populasi yang dijadikan sampel adalah populasi yang memenuhi kriteria tertentu dengan tujuan agar sampel yang diambil bisa lebih representatif dengan kriteria yang telah ditentukan. adapun cara pengambilan sampel yang peneliti lakukan dengan menggunakan rumus *taro yamanese* sebanyak 50 orang.

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur. Dalam penelitian ini terdapat beberapa definisi variabel antara lain :

### a. Pendidikan

Pendidikan di artikan sebagai proses yang berisi berbagai macam kegiatan yang cocok bagi individu untuk kehidupan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sisi lainnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosialnya dan membantu meneruskan adat dan budaya serta kelembagaan sosial dari generasi ke generasi.

### b. Budaya Kerja

Adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang mempedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Susanto, 2007).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menguji Pengaruh Pendidikan ( $X_1$ ) dan Budaya Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) maka digunakan analisis regresi berganda dengan cara menguji makna dari koefisien regresinya. Berikut hasil pengujian regresi dapat di lihat pada uraian tabel di bawah ini :

signifikan terhadap kinerja pegawai yang bekerja di kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t <sub>hitung</sub>	Sig
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	.511	4.210	.000
Budaya Kerja (X <sub>2</sub> )	.273	2.247	.029
Konstanta	= 0.472		
Koefisien Korelasi (R)	= 0.559		
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	= 0.312		
F <sub>hitung</sub>	= 10.679		
Signifikansi	= 0.000		

Sumber; data diolah

Pengujian hipotesis uji F digunakan untuk melihat apakah secara keseluruhan variabel bebas mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat. Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengujian regresi berganda dengan uji F hitung sebesar 10.679 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, yang dimana  $0,00 < \alpha 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yaitu variabel pendidikan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijelaskan bahwa pendidikan dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali.

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing - masing variabel yang dimasukkan dalam model, apakah mempunyai pengaruh signifikan parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung digunakan uji t. Hasil perhitungan statistik tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut yaitu pendidikan sebagai variabel (X<sub>1</sub>) menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 4.210 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00 yang dimana  $0,00 < \alpha 0,05$  dapat dikatakan bahwa pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan budaya kerja sebagai variabel (X<sub>2</sub>) menunjukkan nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.247 dan signifikansi sebesar 0.02, yang dimana  $0,00 < \alpha 0,05$  dapat dikatakan bahwa budaya kerja berpengaruh

Adapun asumsi dari hasil model estimasi persamaan dalam regresi berganda yaitu sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0.472, dapat dijelaskan bahwa apabila pendidikan sebagai variabel (X<sub>1</sub>) dan budaya kerja sebagai variabel (X<sub>2</sub>) diasumsikan bernilai 0 maka kinerja pegawai sebagai variabel (Y) pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali akan naik 0.472 apabila variabel lain dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel pendidikan sebagai variabel (X<sub>1</sub>) sebesar 0.511 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, sehingga jika pendidikan meningkat sebesar satu persen maka nilai dari kinerja pegawai meningkat sebesar 0,511.
- Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja sebagai variabel (X<sub>2</sub>) sebesar 0,273 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebagai variabel (Y) pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, sehingga jika budaya kerja meningkat sebesar satu persen maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,273.

Adapun Hasil nilai *R-square* dari regresi digunakan untuk mengetahui besarnya kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel-variabel

bebasnya. Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai *R-Square* sebesar 0.312 menunjukkan bahwa pendidikan sebagai ( $X_1$ ) dan budaya kerja sebagai ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh sebesar 31% terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya 69% dijelaskan variabel - variabel lainnya diluar dan variabel dalam model penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda di atas menunjukkan nilai uji F hitung secara simultan pendidikan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya memiliki pendidikan yang layak sebagai pegawai negeri sipil, dengan pendidikan yang tinggi maka pengetahuan juga pasti akan lebih tinggi, semakin tinggi pendidikan yang dimiliki maka semakin bertanggung jawab pegawai tersebut atas tanggung jawab kinerja yang akan ditunjukkan.

Selain pendidikan budaya kerja sangat berpengaruh juga terhadap kinerja pegawai, budaya adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh pegawai khususnya budaya kerja, budaya kerja menunjukkan sikap disiplin, rutin serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan, sehingga dengan adanya budaya kerja maka pegawai mengetahui kapan mereka bertanggung jawab atas tugasnya dan kapan mereka menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Hal ini senada dengan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan yaitu Sinaga (2008) melakukan penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya kerja dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Soeloeng Laoet Medan". Perusahaan ini merupakan perusahaan perkebunan swasta nasional. Kesamaan dalam penelitian tersebut adalah pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan model analisis data adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak budaya organisasi dan reward berpengaruh high signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soeloeng Laoet Medan dan secara parsial budaya organisasi dan reward berpengaruh high signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Soeloeng Laoet Medan. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel budaya organisasi. Hal ini berarti budaya organisasi yang berlaku di PT. Soeloeng Laoet Medan memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian regresi berganda nilai uji t menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pendidikan mempunyai pengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil kuisisioner menunjukkan bahwa di kantor Kecamatan Bungku Tengah Kabupaten Morowali memberikan

kesempatan bagi pegawai untuk melanjutkan pendidikan serta memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan tugas yang diemban oleh pegawai sehingga secara langsung pimpinan memberikan kesempatan pegawai untuk berkembang dan memberikan arahan yang lebih baik kedepannya.

Pada dasarnya pegawai selalu berpikiran jika pendidikan tinggi maka dapat menunjang kinerja yang akan dilakukan karena secara tidak langsung jika pendidikan tinggi maka pola pikir pun dapat berubah atau dapat berkembang sesuai dengan ilmu yang diperoleh sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai dapat mengatasi dengan sendirinya. Hal ini dibenarkan oleh teori Kneller (dalam Raman, 2009: 6) melihat "pendidikan dalam tiga cakupan yaitu luas, teknis dan hasil, yang diuraikan sebagai berikut arti luas dari pendidikan adalah menunjukkan pada suatu tindakan atau pengalaman yang mempunyai pengaruh yang berhubungan dengan pertumbuhan atau perkembangan pikiran (watak karakter) dan kemampuan fisik (*physical ability*) individu, sehingga secara tidak langsung dapat membentuk karakter pegawai dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian regresi menunjukkan nilai uji t bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pada dasarnya tugas yang dilaksanakan pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan masyarakat dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan di kantor sehingga pegawai dalam melaksanakan tugasnya sudah mengetahui tugas dan fungsi masing-masing pegawai sehingga dengan adanya pembagian tugas dan tugas akan dikerjakan maka pegawai dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Budaya kerja pada dasarnya menunjukkan suatu sikap pegawai bagaimana bekerja dengan baik, bagaimana bekerja sesuai dengan aturan yang ada, bagaimana bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Untuk menciptakan budaya kerja hal yang paling berperan adalah pimpinan bagaimana mengontrol para bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan sistematis yang ada, datang lebih cepat di kantor dan mengetahui tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Moeliono (2005 : 2) mengemukakan bahwa : "Budayakerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal. Dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan". Secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Pada umumnya mereka akan dipengaruhi

oleh keanekaragaman sumberdaya-sumberdaya yang ada sebagai stimulus sehingga seseorang dalam perusahaan mempunyai perilaku yang spesifik bila dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaannya.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pada pembahasan yang bertitik tolak dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, hipotesis pertama dinyatakan terbukti.
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, hipotesis kedua dinyatakan terbukti
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bungku Tengah Kabupaten Morowali, hipotesis ketiga dinyatakan terbukti.

Adapun saran-saran yang diajukan peneliti guna dapat dijadikan sebagai pengambilan keputusan yang mengacu pada pokok permasalahan, pembahasan dan kesimpulan yang ada, berikut sara-saran yang dapat disajikan:

1. Hendaknya pimpinan memperhatikan pendidikan pegawai dengan memberikan bantuan studi gratis agar pegawai merasa mereka diperhatikan oleh pimpinan, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki oleh pegawai maka semakin luas wawasan yang mereka miliki
2. Budaya kerja hendaknya dipertahankan, bagaimana pegawai diajarkan untuk disiplin dalam bekerja dan datang tepat waktu dari yang telah ditentukan oleh kantor..

### DAFTAR PUSTAKA

- Eugene McKenna dan Nie Beech, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : ANDI, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Perilaku dan Budaya Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang
- Moeljono, Djokosantoso, 2005, Budaya Organisasi dalam Tantangan, Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moh. Pabundu Tika, 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, edisi kedua, cetakan ketiga, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Rachmawati, Nuraini Eka, 2004, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Ekonisia, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Ruky S. Achmad, 2006, Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita, cetakan kedua, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Sofyandi, Herman, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- T. Hani Handoko dan Rahmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung

\* Penulis adalah Staf Pengajar pada Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat Palu