

PENGARUH PENDIDIKAN, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH PROPINSI SULAWESI TENGAH

ALIMIN *)

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin non finansial terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Mengetahui pengaruh insentif non finansial terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan analisis diatas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Hubungan antara pendidikan, kemampuan, dan disiplin terhadap prestasi kerja dalam kategori kuat. Pendidikan memberikan pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja pegawai. Kemampuan memberikan pengaruh yang nyata dan dominan terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja memberikan pengaruh yang tidak nyata terhadap prestasi kerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sesuatu yang diharapkan dapat menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pola pikir setiap pimpinan. Tekanan kompetitif yang ada saat ini menuntut organisasi untuk merekrut pegawai yang memiliki pengetahuan dan ide cemerlang, keterampilan dan kemampuan yang dapat memberikan hasil maksimal.

Seiring dengan persaingan dan perubahan yang terjadi dalam dan di luar organisasi, pendidikan menjadi lebih penting daripada sebelumnya. Disemua level pegawai harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi untuk itulah mereka harus memiliki pengetahuan melalui proses akademik secara berkesinambungan agar dapat memelihara dan memperbarui kapasitas dan kapabilitas masing-masing.

Semua mahluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih baik, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik. Dengan bertambahnya pendidikan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk menciptakan prestasi kerja yang diharapkan, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan kemampuan kerja yang baik. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Stoner dalam Soekidjo (2009:125) prestasi seorang tenaga kerja atau pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan faktor persepsi.

Kemampuan didapatkan dari pendidikan yang gunanya untuk mencapai suatu keberhasilan yang diharapkan. Prestasi merupakan hasil dari kemampuan pegawai yang ditimbulkan dari motivasi dalam melakukan pekerjaan. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh prestasi kerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat." Lebih lanjut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa "Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup

atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.” Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha yang sengaja dilakukan baik langsung maupun tidak langsung yang dijalankan seseorang untuk mencapai tingkat hidup yang lebih tinggi.

Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Keseluruhan kemampuan individual personil pada hakikatnya dibentuk oleh sifat-sifat dan kemampuan-kemampuan yang dikemukakan oleh J. Winardi (2007; 319) bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual skill, traits yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil (As’ad, 2000; 61).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Iriani (2010), menambahkan bahwa kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi.

Berdasarkan hubungan di atas, maka penulis memandang perlu dilakukan evaluasi melalui penelitian dengan judul: Pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah”.

Permasalahan

Mengacu dari latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah pendidikan, kemampuan kerja dan disiplin berpengaruh serempak dan

signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?

2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah insentif berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh Pendidikan, Kemampuan Kerja dan Disiplin terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah.
2. Mengetahui pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah
3. Mengetahui pengaruh insentif terhadap prestasi kerja pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna sebagai:

1. Pertimbangan bagi pihak manajemen dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di lingkungannya.
2. Upaya meningkatkan wawasan penulis dalam bidang sumber daya manusia khususnya menyangkut insentif dan prestasi kerja.
3. Acuan bagi peneliti yang tertarik mengangkat masalah serupa, sehingga diharapkan peneliti selanjutnya akan memperluas kajian penelitian ini dengan menambah lebih banyak variabel yang dikaji.

Kerangka Pemikiran

Dalam proses pelaksanaan kegiatan di organisasi seringkali pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang membanggakan seperti dapat melaksanakan pekerjaan yang sesungguhnya pekerjaan itu diselesaikan dengan waktu yang lebih lama. Namun pegawai bersangkutan dapat melaksanakannya dengan cepat.

Pendidikan dianggap mampu memberikan perubahan atas perkembangan pegawai. Melalui pendidikan maka potensi pegawai dapat dikembangkan. Kepribadian pegawai menjadi lebih baik dan mentalnya akan lebih kuat. Kemampuan kerja juga salah satu yang penting dalam peningkatan prestasi kerja pegawai. Makin tinggi kemampuan kerja maka pencapaian prestasi juga makin tinggi.

Selain kemampuan, disiplin kerja juga mutlak diperlukan. Kedisiplinan kerja menggambarkan tingkat kepatuhan dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Makin tinggi disiplin kerja maka makin tinggi pula prestasi kerja pegawai. Kedisiplinan harus ditumbuhkan dalam diri pegawai. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi dan pembinaan mental pegawai.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian verifikatif yaitu penelitian yang dilakukan pada sejumlah observasi yang kemudian dilakukan pembuktian hipotesis.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Palu, tepatnya pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Propinsi Sulawesi Tengah. Alasan penulis mengambil lokasi penelitian yaitu mengingat instansi ini memegang peran penting dalam hal pengelolaan anggaran dan aset daerah sehingga penting diteliti. Adapun objek penelitian adalah pelatihan, insentif dan prestasi kerja.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis Data

- a. Data Kualitatif: merupakan data yang bukan dalam bentuk angka melainkan berupa uraian atau penjelasan.
 - b. Data Kuantitatif: merupakan data yang berbentuk angka-angka atau ukuran tertentu.
- b. Sumber Data
- a. Data Primer: Merupakan data yang penulis kumpulkan secara langsung dari responden berupa hasil observasi, wawancara, dan kuisioner.
 - b. Data Sekunder: Merupakan data yang penulis peroleh secara langsung dari instansi

Metode Pengumpulan Data

1. Metode Observasi adalah pengumpulan data melalui pengamatan langsung di lapangan.
2. Metode wawancara adalah pengumpulan data melalui Tanya jawab dengan pihak responden.
3. Metode Kuisioner adalah pengumpulan data melalui pemberian daftar pernyataan untuk ditanggapi oleh responden.
4. Metode Dokumentasi adalah pengumpulan data melalui dokumen/arsip yang relevan.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS 136 orang. Penelitian ini dilakukan secara sensus dalam artian semua pegawai ditetapkan sebagai sumber data. Penelitian ini menggunakan sampel yang ditentukan menurut teknik Taro Yamane dalam Riduwan (2007; 249) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N.d^2 + 1}$$

$$n = \frac{136}{136(10\%)^2 + 1}$$

$$n = \frac{136}{136(0,01) + 1}$$

$$n = \frac{136}{2,36}$$

$$n = 58 \text{ orang}$$

Jumlah sampel sebanyak 58 orang. Penarikan sampel dilakukan secara acak sederhana.

Metode Analisis

Metode yang penulis gunakan dalam penelitian ini terdiri dua metode yakni metode kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode Kualitatif

Metode kualitatif adalah berupa penjelasan atau pemaparan dari data atau

informasi yang sifatnya bukan berbentuk angka.

2. Metode Kuantitatif

Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan menginterpretasikan data melalui formulasi, sehingga dihasilkan angka-angka yang mengandung arti. Metode kuantitatif yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah dengan tehnik Regresi linier berganda. Di bawah ini di sajikan persamaan Regresi Linier sederhana menurut Rangku (1994; 64):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_k X_k + e$$

Di mana:

Y = Variabel dependen

a = Konstanta

b_1 - b_k = Koefisien arah regresi

X_1 - X_k = Variabel Independen

e = Variabel gangguan

Hasil transformasi persamaan umum ke dalam konteks penelitian ini menghasilkan bentuk persamaan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Di mana:

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Arah Regresi

X_1 = Pendidikan

X_2 = Kemampuan

X_3 = Disiplin kerja

e = Variabel Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi sederhana termasuk dalam kelompok statistik parametrik yang memiliki sejumlah asumsi. Beberapa asumsi yang perlu dipenuhi adalah data-data yang digunakan dalam analisis regresi hendaknya berdistribusi normal. Sebagai statistik parametrik maka jumlah observasi atau amatan dalam analisis regresi harus dalam jumlah besar, biasanya di atas 30 (Singgih Santoso, 2012). Model regresi juga perlu memenuhi asumsi klasik sehingga model tersebut dapat digunakan sebagai dasar memprediksikan kondisi di masa mendatang. Dalam penelitian ini seluruh asumsi tersebut dipenuhi untuk menghasilkan model persamaan regresi yang baik. Berdasarkan olahan data melalui program

aplikasi SPSS versi 20 diperoleh ringkasan hasil sebagai berikut:

$$Y = 1,085 + 0,304X_1 + 0,499X_2 + 0,120X_3 + e$$

Nilai Constanta 1,085 mengandung arti bahwa sebelum adanya variabel pendidikan, kemampuan dan disiplin maka prestasi pegawai adalah sebesar 1,085. Adapun pengertian koefisien regresi 0,304 yaitu bila pendidikan meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai ikut meningkat sebesar 0,304. Kemudian koefisien regresi kemampuan sebesar 0,499 menunjukkan bila kemampuan kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai ikut meningkat sebesar 0,499 satuan. Kemudian koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,120 menunjukkan bila disiplin kerja meningkat satu satuan maka prestasi kerja pegawai ikut meningkat sebesar 0,120 satuan. Pola hubungan yang terjadi adalah bersifat positif dalam artian peningkatan variabel bebas diikuti oleh peningkatan prestasi kerja pegawai.

Pembahasan

Faktor pendidikan member pengaruh yang nyata terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. Begitupun kemampuan kerja. Seseorang yang memiliki pendidikan tentu berbeda dengan yang tidak memiliki pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan makin tinggi pendidikan seseorang maka makin mudah untuk mencapai prestasi kerja. Pendidikan merupakan usaha sadar untuk menggunakan potensi dalam diri guna mempermudah penyelesaian pekerjaan.

Adapun kemampuan kerja merupakan hal mendasar yang harus dimiliki seorang pegawai. Kemampuan kerja di tunjukkan oleh berbagai indikator seperti kesungguhan, berdayaguna dan berhasilguna. Berdaya guna yaitu memiliki kemampuan melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai apa yang diharapkan. Sedangkan berhasil guna yaitu mampu menghasilkan pekerjaan sesuai tujuan kegunaan dari pekerjaan itu.

Kedisiplinan kerja mutlak di perlukan bagi seorang pegawai. Apalagi sebagai pegawai pemerintah maka sikap disiplin akan membawa banyak manfaat dalam pencapaian tujuan. Makin disiplin seseorang maka makin mudah dalam pencapaian prestasi

- Penerbit Toko Gunung Agung, Jakarta
- Malayu S.P. Hsibuan, 1991, manajemen Sumber Daya Manusia, Lembaga penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Nirfon Monoarfa, 2007, Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Masyarakat Pengguna Jasa Puskesmas Ampana Timur, FE-Unisa, Palu-Sulawesi Tengah.
- Panji Anoraga; 1997; Manajemen Bisnis; Rhineka Cipta; Anggota IKAPI; Jakarta
- Payman J. Simanjuntak, 1985, Pengantar Ekonomi ADM, Lembaga penerbit LPFE – UI
- Priono tjiptoherijanto, 1989, Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Rangkuti, Freddy, 1994, Riset Pemasaran, penerbit Rineka Cipta, Bandung.
- Saladin,Djasmin, 1996, Unsur-Unsur Inti Pemasaran dan Manajemen Pemasaran, penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Santoso, Singgih, 2001, SPSS Statistik Parametrik, Lembaga Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Siegel, Sidney, 1997, Statistik Non Parametrik (Untuk Ilmu-Ilmu Sosial), Terjemahan Zanzawi Suyuti dan Landung Simatupang, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Soeprihanto, 1998, Penilaian Kerja dan Pengembangan karyawan, BPFY-Yogyakarta.
- Sondang Siagian, 1992. Fungsi-Fungsi Manajemen, Bumi Karsa, Jakarta.
- Stanton William. J, 1995, Fundamental Of Marketing, terjemahan Y.Lamarto, Erlangga, Jakarta.
- Stanton, J. William, 1996, Dasar-Dasar Marketing, terjemahan Adi Zakaria, Edisi kedua, Cetakan ketujuh, Penerbit LPFE-UI, Jakarta.
- Stanton, William J.,1996, Prinsip Pemasaran, edisi ketujuh, Lembaga penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sunarto, 2004, Manajemen Pemasaran, Amus, Yogyakarta
- Supranto Johannes, 2001, Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan, edisi baru, Lembaga Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Supranto, Johannes, 1997, Metode Riset, Aplikasinya dalam Pemasaran, Edisi keenam, Lembaga penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Swasta Basu dan Irawan, 1994, Manajemen Pemasaran Modern, Liberty, Jakarta.
- Uzlifat, 1999, Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Fairco Sentosa Abadi Palu. Skripsi, FE-Unisa, Palu-Sulawesi Tengah.
- Winardi, 1991, Marketing dan Prilaku Konsumen, penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Winardi; 2002; Kamus Istilah Manajemen; Alimni; Bandung
- Woster 1991; Strategic Marketing Plan; Gramedia Pustaka Utama; Jakarta.
- Yiu, Sumiadha, Nunik Wdianti, 1987, Manajemen Tenaga Kerja, Lembaga Penerbit Bina Aksara, Jakarta