

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan

Sopian

STIE Mulia Darma Pratama
E-mail: akangsopi@gmail.com

ABSTRAK

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, jumlah responden 32 orang dan menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan berdasarkan pada pegawai yang kebetulan pada saat ditemui sesuai atau cocok dengan syarat sampel. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, determinasi (R^2), uji t dan uji F. Dari hasil anova menyatakan bahwa nilai pada baris regression pada kolom sig didapatkan nilai 0,000 berarti P value sig adalah 0,00 artinya karena nilai P value sig kurang dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan kinerja (Y), sedangkan dari hasil uji parsial (Uji t) variabel tingkat pendidikan memiliki $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,183 < 1,740$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kompetensi memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,365 > 1,740$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar $47,033 > F_{tabel}$ sebesar 3,328 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Kata Kunci: tingkat pendidikan, kompetensi dan kinerja

ABSTRACT

Methods of data collection using questionnaires, the number of respondents 32 people and using purposive sampling technique, the sample used is based on employees who chanced upon when found fit or match the terms of the sample. The analysis used is multiple linear regression analysis, the correlation coefficient, determination (R^2), the t test and ANOVA F test From the results stated that the value of the regression line in the column sig mean values obtained 0,000 sig P value was 0.00 meaning because the value of P sig value of less than 0.05, we conclude there is a significant influence between level of education (X_1) and competence (X_2) with performance (Y), while the results of the partial test (t test) level of education variables have the t-count $< t$ -table ($1.183 < 1,697$), then H_0 accepted and H_a rejected, meaning that the variable partial level of education significance no effect on the performance of the team. Variable competence has t-count $> t$ -table ($5.365 > 1,697$), the H_a H_0 accepted and rejected, meaning that the competence variables partially significant effect on performance. Of simultaneous test (F test) showed a significance value of 0.000 with an error rate of 0.05. The F-count equal to $47.033 > F$ -table of 3,328, it can be concluded that H_a H_0 accepted and rejected if F- count $> F$ -table based on these results can be explained that the variables of level of education and competence have a positive influence on the performance of personnel employment and transmigration.

Keywords: level of education, competence and team performance

PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja pegawai yang berkompeten di bidangnya.

Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang optimal, Hasibuan (2012:10) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Sutermeister (dalam Machmud, 2012:13) kinerja di pengaruhi oleh “motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik, kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik”.

Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang pegawai maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan

bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpendidikan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpendidikan kurang, akan mengurangi efisiensi. Agar kinerja pegawai baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Tingkat pendidikan pegawai juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Tingkat pendidikan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang belum memiliki tingkat pendidikan dan kompetensi akan berbeda dengan kinerja pegawai yang sudah memiliki Tingkat pendidikan dan kompetensi yang cukup baik. Oleh karena itu, setiap individu maupun kelompok diperusahaan harus memiliki kinerja dan kesadaran untuk saling bekerja sama dan mampu mendukung kepentingan strategi organisasi untuk mendukung semua kebutuhan organisasi.

Sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari Tingkat Pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh individu tersebut karena kinerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Meningkatnya kualitas pegawai dapat tercapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, keahlian dan selain mempunyai tingkat pendidikan yang memadai, untuk menunjang profesional sebagai seorang pegawai perlu memiliki kompetensi yang baik dibidangnya.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan dibidangnya masing-masing serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu

sebagai sesuatu terpenting untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan benar sesuai yang dimiliki pegawai, sehingga pekerjaan yang dibebankannya dapat diselesaikan dengan benar. Wibowo (2009:110), menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor : 8 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Provinsi Sumatera Selatan tanggal 19 Juni 2008 Bab IX memiliki tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi serta tugas pembantuan bidang ketenagakerjaan dan ke transmigrasian di Sumatera Selatan yang memiliki tingkat pendidikan dan kompetensi yang beragam, oleh karena itu melalui penelitian ini akan dikaji apakah tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan pun berbeda-beda, baik kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan pegawai yang berasal dari dengan jurusan di bidang ilmu pengetahuan lainnya.

Terlihat juga bahwa sebagian besar pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan juga belum memiliki banyak pengalaman. Salah satu pegawai menyatakan bahwa mereka bekerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan ini masih di bawah 3 tahun sehingga masih butuh pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan, dikarenakan pegawai yang lulusan beragam tingkat pendidikan dan jurusan yang berbeda pula, untuk lebih meningkatkan kualitas pegawai diharuskan

berkompeten di bidangnya masing-masing. Masalah lain yang dihadapi pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan adanya pegawai yang merangkap pekerjaan, yang tadinya pekerjaan bisa selesai dengan tepat waktu menjadi tidak sesuai dengan waktu target yang telah ditentukan, karena harus menunda pekerjaan yang seharusnya dikerjakan terlebih dahulu.

Selain itu juga banyak dari pegawai yang masih belum berkompeten dalam pekerjaan yang diberikan sehingga mereka hanya sebatas menguasai teori yang diperoleh di bangku pendidikan. Untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh secara simultan dan signifikan dari tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh secara parsial dan signifikan dari tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan?

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan dari tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan signifikan dari tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

KAJIAN TEORITIS

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan mempunyai kaitan erat dengan hasil seleksi yang telah dilaksanakan oleh manajer sumber daya manusia. SDM yang memiliki tingkat pendidikan tertentu biasanya akan terlihat prestasinya pada seleksi tentang bidang yang dikuasainya. Dengan kata lain hasil seleksi dapat memperkuat dan meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang yang bersangkutan pada tempat yang tepat. Di samping itu, tingkat pendidikan dengan prestasi akademis yang diraihinya dapat menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapatkan pertimbangan dalam penempatan, dimana tenaga kerja seharusnya melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang menjadi pertimbangan bukan saja prestasi pada jenjang pendidikan terakhir, tetapi lebih dari itu dengan melihat perkembangan prestasi akademis sebelumnya.

Tingkat pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dengan bidang tugas dan jenjang pendidikan. Dan sekaligus keduanya merupakan indikator dari penelitian ini (Undang-undang No. 20 Tahun 2003).

1. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan formal terdiri dari:

a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

b. Pendidikan atas, yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.

c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

2. Spesifikasi/Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kompetensi

Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2003:11) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki

seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi *Skill* dan *Knowledge* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Hutapea dan Thoha (2009:28) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Aspek-aspek yang Terkandung pada Konsep Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010: 204):

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
4. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis

ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2009:15), Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya seperti dengan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Wibowo (2009:65), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah segala sesuatu yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Simamora (2010:409), menyatakan bahwa kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu. Penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai. Penilaian kinerja biasanya mencakup aspek kualitatif dan kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

Suatu instansi baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta dalam mencapai tujuannya harus dilakukan melalui sarana instansi pemerintahan yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan instansi pemerintahannya. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara kinerja karyawan dengan kinerja instansi pemerintahan secara keseluruhan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau prestasi kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan melalui perjuangan, semangat dan kemampuan kerja yang dimiliki.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

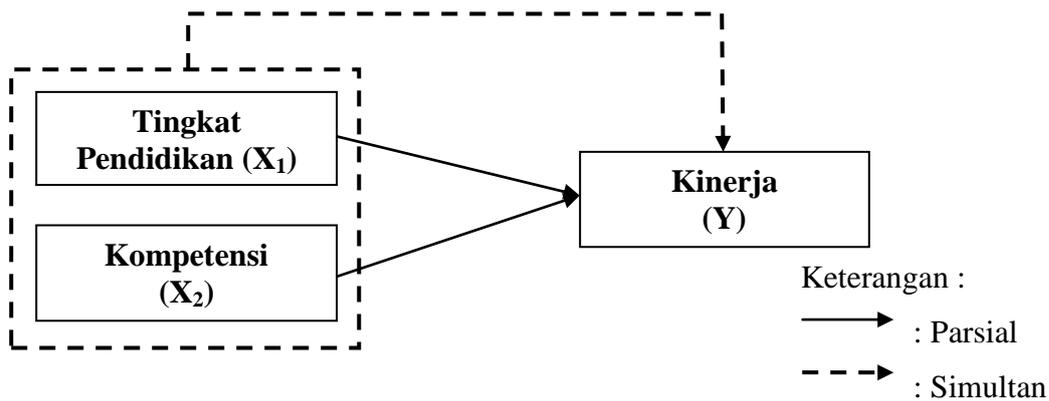
Menurut Anwar (2009:13) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi.
2. Kedisiplinan adalah suatu sikap yang taat dan patuh terhadap suatu peraturan yang berlaku, tanpa suatu adanya peraturan maka tidak akan tercapailah suatu kedisiplinan, dengan adanya suatu peraturan akan melatih seseorang untuk disiplin dalam segala hal.
3. Kerja sama adalah praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan.
4. Prakarsa adalah suatu gagasan yang dikemukakan pada setiap orang.
5. Tanggung jawab sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban terhadap pekerjaan.

Kerangka Berfikir

Menurut Sugiyono (2011:60), kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah didalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka peneliti membuat suatu kerangka berfikir yaitu sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Hipotesis

Menurut Sugiyono (2010:84), hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara terhadap masalah yang diteliti.

Untuk menjawab perumusan masalah pertama, hipotesis yang akan dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $b_1, b_2 = 0$: diduga tingkat pendidikan dan kompetensi secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$: diduga tingkat pendidikan dan kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Untuk menjawab perumusan masalah kedua, hipotesis yang akan dirumuskan sebagai berikut :

Ho : $b_1 = 0$: diduga tingkat pendidikan (X₁) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Ha : $b_1 \neq 0$: diduga tingkat pendidikan (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

(Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Ho : $b_2 = 0$: diduga kompetensi (X₂) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Ha : $b_2 \neq 0$: diduga kompetensi (X₂) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini tepatnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang beralamat di Jln. Jenderal Ahmad Yani No.284,14 Ulu, Seberang Ulu II, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30264.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Menurut Sugiyono (2010:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 32 pegawai.

Jumlah pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1.	SMU/SMK	6 orang
2.	D3	5 orang
3.	S1	19 orang
4.	S2	2 orang
Jumlah		32 orang

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, 2017

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipergunakan sebagai sumber data yang sebenarnya menurut Sugiyono, (2011:96). Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi.

Pada penelitian ini menggunakan sampel *nonprobability sampling* yaitu dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan berdasarkan pada pegawai yang sesuai dengan karakteristik responden:

1. Terdaftar sebagai pegawai tetap.
2. Lamanya bekerja minimal 5 tahun.
3. Sudah mempunyai sertifikat.
4. Mendapat SK.

Berdasarkan syarat responden di atas maka dalam penelitian ini pegawai yang berada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dijadikan sampel, yaitu sebanyak 32 orang.

Metode Analisis Data

Analisis data merupakan langkah yang sangat penting dalam penelitian terutama apabila penelitian tersebut bermaksud untuk mengambil kesimpulan dari masalah yang diteliti. Untuk menganalisis data diperlukan untuk mengubah atau menganalisis data hasil penelitian sehingga keputusan yang dihasilkan mudah dipahami (Sugiyono, 2010: 21).

Metode dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2010:55). Adapun alat analisis data penelitian yaitu :

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Menurut Priyatno (2010:90) Analisis validitas yaitu analisis untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus di ukur alat itu. Untuk menguji kevalidan suatu data maka dilakukan uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *Pearson's Product Moment Correlation*, yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pernyataan dengan skor total.

Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis menggunakan komputer program SPSS Versi 20.0 *for windows*. Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi produk moment lebih besar dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrumen ini dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan

reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *AlphaCronbach* 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *AlphaCronbach* 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *AlphaCronbach* 0,42 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *AlphaCronbach* 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *AlphaCronbach* 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel.

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0.60 menurut Priyatno (2010:90), kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien *alpha* yang lebih besar dari 0,6. Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, variabel terikat dipengaruhi oleh dua variabel bebas. Maka untuk menguji atau melakukan estimasi dari suatu permasalahan yang terdiri dari lebih dari satu variabel bebas tidak bisa dengan regresi sederhana. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum *regresi linier* berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
 X_1 = Tingkat pendidikan
 X_2 = Kompetensi
 a = Harga Konstanta
 b_1, b_2 = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan *variable dependent* yang didasarkan pada perubahan *variabel independen*. Bila (+) maka terjadi kenaikan dan bila (-) maka terjadi penurunan.

Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut:

a. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1) dan kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- 1) Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel tingkat pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel tingkat pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

b. Uji F (F -test)

F-tes digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara Tingkat Pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja.

- 1) Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel tingkat pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
- 2) Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya masing-masing variabel tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja

dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (tingkat pendidikan dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kinerja).

Rumus:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

R² = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dengan variabel. Uji ini

dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya mencapai sasarannya. Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian. Untuk memperoleh hasil yang terarah dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tingkat Pendidikan (X₁)

Uji Validitas variabel tingkat pendidikan (X₁) dengan menggunakan SPSS Versi 20.0 *for windows* yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,540	0,349	Valid
2	Pernyataan 2	0,719	0,349	Valid
3	Pernyataan 3	0,637	0,349	Valid
4	Pernyataan 4	0,517	0,349	Valid
5	Pernyataan 5	0,594	0,349	Valid
6	Pernyataan 6	0,719	0,349	Valid
7	Pernyataan 7	0,485	0,349	Valid
8	Pernyataan 8	0,548	0,349	Valid
9	Pernyataan 9	0,607	0,349	Valid
10	Pernyataan 10	0,663	0,349	Valid

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pernyataan pada variabel tingkat pendidikan (X₁) dapat diketahui perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing item pernyataan, r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah sampel (N) = 32, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,349. Karena semua item pernyataan pada masing-masing variabel nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ yaitu 0,349 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Kompetensi (X₂)

Uji Validitas variabel kompetensi (X₂) dengan menggunakan SPSS Versi 20.0 *for windows* yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X₂)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,541	0,349	Valid
2	Pernyataan 2	0,595	0,349	Valid
3	Pernyataan 3	0,542	0,349	Valid
4	Pernyataan 4	0,549	0,349	Valid
5	Pernyataan 5	0,814	0,349	Valid
6	Pernyataan 6	0,750	0,349	Valid
7	Pernyataan 7	0,628	0,349	Valid

8	Pernyataan 8	0,731	0,349	Valid
9	Pernyataan 9	0,645	0,349	Valid
10	Pernyataan 10	0,678	0,349	Valid

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pernyataan pada variabel kompetensi (X_2) dapat diketahui perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing item pernyataan, r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah sampel (N) = 32, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,349. Karena semua item pernyataan pada masing-masing variabel nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ yaitu 0,349 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Kinerja (Y)

Uji Validitas variabel kinerja (Y) dengan menggunakan SPSS Versi 20.0 *for windows* yaitu dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,541	0,349	Valid
2	Pernyataan 2	0,595	0,349	Valid
3	Pernyataan 3	0,542	0,349	Valid
4	Pernyataan 4	0,549	0,349	Valid
5	Pernyataan 5	0,814	0,349	Valid
6	Pernyataan 6	0,750	0,349	Valid
7	Pernyataan 7	0,628	0,349	Valid
8	Pernyataan 8	0,731	0,349	Valid
9	Pernyataan 9	0,645	0,349	Valid
10	Pernyataan 10	0,678	0,349	Valid

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Dari hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 20.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 10 item pernyataan pada variabel kinerja (Y) dapat diketahui perbandingan antara nilai r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing item pernyataan, r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dan jumlah sampel (N) = 32, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,349. Karena semua item pernyataan pada masing-masing variabel nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ yaitu 0,349 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan adalah valid, berarti keseluruhan item pernyataan yang ada pada instrument tersebut dapat dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:98) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Maka dalam melakukan pengujian reliabilitas terhadap item-item pernyataan variabel tingkat pendidikan (X_1), kompetensi (X_2) dan kinerja (Y) peneliti menggunakan *Cronbach alpha*.

Tingkat Pendidikan (X_1)

Uji reliabilitas variabel tingkat pendidikan (X_1) menggunakan SPSS Versi 20.0 *for windows* yaitu dengan hasil :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,802 > 0,6 karena nilai diatas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Kompetensi (X₂)

Uji reliabilitas variabel kompetensi (X₂) menggunakan SPSS Versi 20.0for windows yaitu dengan hasil :

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 > 0,6 karena nilai diatas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Kinerja (Y)

Uji reliabilitas variabel kinerja (Y) menggunakan SPSS Versi 20.0 for windows yaitu dengan hasil :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Hasil uji reliabilitas didapat nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,847 > 0,6 karena nilai diatas > 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel dan dapat dijadikan alat ukur dianalisis selanjutnya.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat, yaitu kinerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan (X₁) dan kompetensi (X₂) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi statistik SPSS, adapun hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-1.640	4.547
	Tingkat pendidikan	.214	.181
	Kompetensi	.827	.154

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$

$$Y = 1,640 + 0,214X_1 + 0,827X_2$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 1,640: artinya bahwa jika variabel tingkat pendidikan dan kompetensi dianggap konstan maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sebesar 1,640.

2. Variabel tingkat pendidikan mempunyai nilai regresi sebesar 0,214. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan implikasinya terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan adalah variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sumatera Selatan dengan koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,214 yang berarti apabila variabel tingkat pendidikan meningkat 1% dengan menganggap faktor lain konstan maka akan meningkatkan keputusan memilih sebesar 0,214. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

3. Variabel kompetensi mempunyai nilai regresi sebesar 0,827. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan implikasinya terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan adalah variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dengan koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,827 yang berarti apabila variabel kompetensi meningkat 1% dengan menganggap faktor lain konstan maka akan meningkatkan keputusan memilih sebesar 0,827. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara

variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas X_1 dan X_2 secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Y (kinerja).

Bentuk pengujiannya adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$: artinya secara parsial (sendiri-sendiri) variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$: artinya secara parsial (sendiri-sendiri) variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_a diterima dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tabel distribusi $t(t_{tabel})$ dicari pada $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $32-2 = 30$. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,05) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 1,697.

Adapun hasil dari uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.640	4.547		-.361	.723
Tingkat pendidikan	.214	.181	.173	1.183	.254
Kompetensi	.827	.154	.786	5.365	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Variabel tingkat pendidikan memiliki t_{hitung} sebesar 1,183 dan nilai signifikan sebesar 1,697, oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,183 < 1,697$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Beberapa hal disebabkan oleh tingkat pendidikanakan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi pegawai, pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai.

2. Variabel kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar 5,365 dan nilai signifikan sebesar 1,697, oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,365 > 1,697$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Beberapa hal disebabkan kompetensi akan memahami konsep dasar yang baik berkaitan dengan pekerjaan.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah :

Ho : $b_1, b_2 = 0$: artinya secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Ha : $b_1, b_2 \neq 0$: artinya secara simultan (bersama-sama) variabel bebas (X)

berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, df 1 (jumlah variabel 1) atau $3-1=2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $32-2-1 = 29$ (n adalah jumlah kasus dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,328.

Kriteria uji yang digunakan adalah :

1. Ho diterima dan Ha ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
2. Ha diterima dan Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Adapun hasil dari uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	395.649	2	197.825	47.033	.000 ^a
	Residual	67.298	16	4.206		
	Total	462.947	18			

a. Predictors: (Constant), Kompetensi , Tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar $47,033 > F_{tabel}$ sebesar 3,328 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada intinya untuk mengukur seberapa kemampuan model untuk menerangkan

pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana : $0 \leq R^2 \leq 1$.

Jika R^2 semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Sebaliknya jika R^2 semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) yang terdiri dari tingkat pendidikan dan kompetensi adalah kecil terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berarti model yang

digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Adapun hasil dari analisis uji determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 11. Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.855	.836	2.051

a. Predictors: (Constant), Kompetensi , Tingkat pendidikan

Sumber : Data hasil olahan SPSS

Dari tabel di atas dapat diketahui :

1. R = 0,924, berarti hubungan variabel tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan adalah sangat kuat.
2. Adjusted R Square sebesar 0,855, berarti 85,5% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sedangkan sisanya 14,5% (100% - 85,5%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang diteliti oleh peneliti.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil baik bahwa hasil penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan dan kurang setujuhnya dari jawaban responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel independen yaitu tingkat pendidikan, kompetensi dan dependent yaitu kinerja memiliki pengaruh yang signifikan dari hasil regresi linear berganda atau bisa juga dilihat dari hasil anova yang menyatakan bahwa nilai pada baris regression pada kolom sig didapatkan nilai 0,000 berarti P value sig adalah 0,00 artinya karena nilai P value sig kurang dari 0,05 maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan kinerja (Y).

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan kompetensi meningkatkan

kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Dari hasil uji parsial (Uji t) diperoleh variabel tingkat pendidikan memiliki t_{hitung} sebesar 1,183 dan nilai signifikan sebesar 1,697, oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,183 < 1,697$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ini disebabkan oleh tingkat pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi pegawai, pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai, sedangkan variabel kompetensi memiliki t_{hitung} sebesar 5,365 dan nilai signifikan sebesar 1,697, oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,365 > 1,697$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan ini disebabkan kompetensi akan memahami konsep dasar yang baik berkaitan dengan pekerjaan.

Dari uji simultan (uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan tingkat kesalahan 0,05. Nilai F_{hitung} sebesar 47,033 $> F_{tabel}$ sebesar 3,328 maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan dan kompetensi mempunyai pengaruh yang positif terhadap

kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang peneliti buat, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan kompetensi mempunyai taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
2. Berdasarkan hasil perhitungan uji F, secara bersama-sama variabel-variabel tingkat pendidikan dan kompetensi mempunyai taraf signifikan $< 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan pada uji koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,855, berarti 85,5% faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang – Indralaya sedangkan sisanya 14,5% (100% - 85,5%) dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian yang diteliti oleh peneliti.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap pengaruh kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan sebagai berikut:

1. Bagi para pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera

Selatan, untuk lebih meningkatkan kinerja dengan kompetensi yang dimiliki karena itu adalah tugas dan kewajiban seperti mengikuti kegiatanyang ada, melaksanakan tugas sesuai dengan petunjuk dalam bekerja tanpa adanya perintah serta menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

2. Bagi pimpinan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Pengadaan Tanah Jalan Tol Palembang - Indralaya, untuk lebih memperhatikan para pegawai dalam bekerja seperti kemampuan personil dalam bekerja dan juga prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya perlu diperhatikan seperti mempromosikannya pada jabatan tertentu atau melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Bagi para peneliti untuk menindak lanjuti lebih jauh hasil penelitian ini dengan mengembangkan variabel bebas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini perlu dilakukan karena masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain tingkat pendidikan dan kompetensi para pegawai tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Peberbit Graha Ilmu.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian dan Nuriana Thoha. 2009. *Kompetensi Plus Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Penerbit PT. Grasindo.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Medicom.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Simamora. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutermeister. R.A. 1999. *People and Productivity*. Toronto Inc, Mc. Graw Hill Book. Co.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003. Tentang Pendidikan. Jakarta 2009.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja. Edisi Tiga*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.