

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan

Endri Julian

Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia

Email: endri_stks@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the level of education and work motivation on employees of the South Sulawesi Provincial Social Service.

This study was carried out using a quantitative descriptive approach to obtain a complete picture of the variables studied. This type of survey research is analyzing the data needed to support the discussion of research in solving and answering the problems that have been formulated. Data analysis used in this research is Multiple Linear Regression.

Based on the results of this study prove the constant (b_0) = 0.590, which indicates that if there is no level of education and work motivation, then the employee's performance will be constant, which is 0.590. The value of b_1 = -0.31 shows that the education level variable does not have a positive effect on the performance variable. Thus the current employee performance is not influenced by the educational background or level of education available. This is further strengthened by the value of standardized coefficient which is also negative. Value of b_2 = 0.846 indicates that work motivation contributes positively to performance. This means that the better the work motivation given, the better the employee's performance will be. The magnitude of the effect of work motivation variables can be seen again from the value of the standardized coefficient that is equal to 0.583 or in other words the work motivation gives an effect on performance of 58.3%.

Keywords: *Level of Education, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam era globalisasi yang didorong oleh kemajuan teknologi informasi telah mempercepat perubahan sosial di dunia. Perubahan sosial yang pesat, menuntut manusia untuk

mendapatkan pelayanan kesejahteraan sosial yang juga semakin tinggi. Sementara itu untuk meghadapi tuntutan tersebut masih banyak penduduk yang di hadapkan pada berbagai permasalahan. Seperti Krisis ekonomi yang berkepanjangan dan berdampak pada krisis sosial

sehingga permasalahan sosial menjadi semakin kompleks dengan latar belakang yang berbeda.

Konsekuensi logis dari kondisi di atas berdampak kepada orang yang kurang beruntung dan rentan dalam menghadapi perubahan yg terjadi di era globalisasi, tercermin sbb: Angka kemiskinan yang semakin besar dan meningkatnya kriminalitas. Upaya pemerintah dalam penanganan permasalahan kesejahteraan sosial harus di dukung bersama sama masyarakat bukan semata mata tanggung jawab dari pemerintah saja. Peran pemerintah lebih bersifat memfasilitasi tumbuhnya tanggung jawab bersama.

Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan berhubungan dengan menjawab how (bagaimana) dan why (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan

teori tentang kinerja. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan instansi.

Selain tingkat pendidikan, hal lain yang bisa berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja dari pegawai itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap

kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai tingkatan pendidikan yang diperoleh secara formal dan dibuktikan dengan ijazah. Selanjutnya, Buchori (1994:5) mendefinisikan Ijazah sebagai tanda pengakuan bahwa seseorang telah menyelesaikan suatu program pendidikan tertentu. Indikator tingkat pendidikan formal yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA), pendidikan tinggi (D3, S1, S2). Tingkat pendidikan di Indonesia dibagi menjadi 2:

1. Pendidikan sekolah (formal)

Setiap sekolah memiliki tujuan institusional yang berbeda-beda sesuai dengan jenjang pendidikannya. Dari sini dapat diperoleh bahwa sekolah memiliki fungsi sebagai pengembang aspek kognitif, sikap sosial dan latihan

penyusunan rencana khusus. Ketiga fungsi tersebut dijelaskan dalam tingkatan pendidikan formal, sebagai berikut:

a. Pendidikan dasar bertujuan memberikan bekal kemampuan dasar pada peserta didik untuk mengembangkan kehidupan sebagai pribadi, anggota masyarakat, warga negara dan anggota umat manusia serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah.

b. Pendidikan menengah dibagi menjadi empat, antara lain :

1) Pendidikan Menengah Umum, bertujuan untuk mengutamakan penyiapan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

2) Pendidikan Menengah Kejuruan, mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja dan profesionalitas.

3) Pendidikan Menengah Keagamaan, pendidikan ini memfokuskan pada penyiapan siswa dalam penguasaan pengetahuan

khusus mengenai ajaran agama tertentu.

4) Pendidikan Menengah Kedinasan, mengutamakan peningkatan kemampuan pegawai negeri/ CPNS dalam melaksanakan tugas kedinasan.

c. Pendidikan tinggi bertujuan menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik/profesionalitas yang dapat diterapkan pada kehidupan, pengembangan dan penciptaan IPTEK, dan mengembangkan, mengaplikasikan dan menyebarkan IPTEK, mengupayakan penggunaannya dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

2. Pendidikan luar sekolah

Pendidikan yang diselenggarakan diluar sekolah baik dikembangkan maupun tidak. Pendidikan luar sekolah sering kitakenal dengan pendidikan kesetaraan atau kejar paket A, B dan C.

Konsep Motivasi Kerja

Robbins dan Judge (2007:25) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Selanjutnya, Samsudin (2005:69) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Mangkunegara (2005:61) menyatakan: “motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan

respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Konsep Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikutnya ada beberapa pendapat tentang kinerja yang akan diuraikan oleh peneliti.

Kinerja menurut Prawirosentono yang dikutip oleh Pasolong (2007:10), dalam bukunya *Teori Administrasi Publik* menyatakan bahwa : Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Gibson (1990) yang dikutip oleh (Pasolong 2007:59) dalam bukunya *Teori Administrasi Publik* menyatakan bahwa: “Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan”.

KERANGKA KONSEPTUAL

Mengukur tingkat pendidikan dan motivasi kinerja dengan dua variabel akan mengetahui kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Apakah Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai atau variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan Penelitian *explanatory* adalah untuk menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesa. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* karena peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal yang terjadi antara variabel-variabel. Dalam pelaksanaannya

penelitian *explanatory* menggunakan metode penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner

Jenis data yang digunakan dalam penelitian pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah data kuantitatif Data Kuantitatif merupakan data ini diperoleh dari Kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang sifatnya berupa numerik dan grafik yang dapat di ukur serta dihitung guna memperoleh data akurat. Sumber data penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber, yaitu data primer yang bersumber langsung dari masing-masing responden yang menjadi sampel pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Data Sekunder yang diperoleh dari dokumen atau laporan tertulis lainnya yang menunjang data primer yang diperoleh di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan baik pegawai negeri sipil sebanyak 162 pegawai

dan menjadi sampel pada penelitian ini sebanyak 115 pegawai

HASIL PENELITIAN

Untuk mengetahui identitas responden sesuai dengan jumlah sampel yang disebarkan dan seluruhnya kembali sebanyak 115 orang pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jenis Kelamin

Tabel 1
Identitas Responden Menurut
Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Orang	Persentase
1.	Laki-laki	68	59,10%
2.	Perempuan	47	40,90%
	Total	115	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan sebagian besar kaum laki-laki dengan persentase sebanyak 59,10%, sedangkan kaum perempuan yang tidak jauh beda dengan kaum laki-laki yaitu sebanyak 40,90%. Hal ini menjelaskan pekerjaan di berikan kaum laki-laki dan kaum perempuan.

2. Umur Pegawai

Tabel 2
Identitas Responden Menurut
Usia/ Umur

No	Kelompok Umur (Tahun)	Orang	Persentase
1	20 – 30	32	27,82%
2	31 – 40	47	40,86%
3	41 – 50	21	18,26%
4	51 – 58	15	13,04%
Total		115	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada identitas responden menurut umur pegawai yaitu 20-30 tahun dengan persentase 27,82%, 31-40 tahun 40,86%, 41-50 tahun 18,26% dan 51-58 tahun 1304%. Dengan demikian semua responden pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan usia produktif.

3. Tingkat Pendidikan

Tabel 3
Identitas Responden Menurut
Pendidikan

No	Kategori	Orang	Persentase
1	SLTP	4	3,47%
2	SLTA / SMK	24	20,86%
3	D.III	28	24,34%
4	D.IV/S1	44	38,26%
5	S2	15	13,04%
Total		115	100.00%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada identitas responden menurut Pendidikan yaitu SLTP dengan persentase 3,47%, SLTA/ SMK dengan persentase 20,86%, Diploma tiga (DIII) 24,34%, Diploma empat (DIV) / Strata satu (S1) 38,26, dan strata 2 (S2) sebanyak 13,04%. Dengan demikian yang paling dominan pendidikan terakhir pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan adalah strata satu (S1).

5. Golongan Pegawai

Tabel 5
Identitas Responden Menurut Golongan

No	Kategori	Orang	Persentase
1	Gol I	4	3,47%
2	Gol II	39	33,91%
3	Gol III	50	43,47%
4	Gol IV	22	19,13%
Total		115	100%

Sumber : Olahan Data Tahun 2018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan pada identitas responden menurut golongan yaitu golongan IV dengan persentase sebanyak 19,13%, golongan III 43,47%, Golongan II 33,91%, Golongan I 3,47%. Dengan

demikian yang paling dominan adalah golongan III dan beda sedikit dengan golongan II.

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2018, hasil data yang diperoleh sesuai dengan banyaknya variabel yang akan diteliti dengan menggunakan dua variable bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi (X_1) dan kompetensi (X_2) sedangkang variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Cara pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan juga melakukan wawancara untuk mempertemukan data yang dikumpulkan secara primer dengan kondisi lapangan. Data sekunder ini diharapkan juga dapat memperkuat analisis dan pembahasan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 115 orang pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan yang terbagi-bagi seksi dan sub bagian yang tersedia.

Tabel 6
Tabulasi Kuisioner Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Nilai 1			Nilai 2			Nilai 3			Nilai 4			Nilai 5		
		Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%
1	Menurut anda, pendidikan merupakan hal yang penting dalam kehidupan.	1	0	0,0	2	0	0,0	3	10	8,70	4	45	39,13	5	60	52,17
2	Kesesuaian pendidikan dengan tupoksi pekerjaan menjadi hal yang mutlak dalam pekerjaan.	1	0	0,0	2	8	6,96	3	41	33,91	4	37	32,17	5	29	25,22
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai	1	3	2,3	2	8	6,8	3	36	31,8	4	44	38,6	5	24	20,8
4	Orang dengan pendidikan tinggi akan selalu memegang tanggung jawab pekerjaan yang besar.	1	3	2,3	2	13	11,4	3	23	20,5	4	48	40,9	5	28	25,0
5	Anda mendapatkan tugas dari atasan sesuai dengan tingkat pendidikan yang anda miliki.	1	5	4,5	2	13	11,4	3	50	43,2	4	37	31,8	5	10	9,1
6	Pendidikan anda saat ini sangat membantu anda dalam mengerjakan tugas keseharian kantor	1	0	0,0	2	10	9,1	3	37	31,8	4	47	40,9	5	21	18,2

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Dengan memperhatikan dengan seksama sebaran frekuensi jawaban yang ada maka dapat disimpulkan bahwa persentase tertinggi yaitu 40.9% terdapat pada pernyataan ke 4 dan 6.

Dengan demikian total 115 orang pegawai dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan menganggap bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka.

Tabel 7
Tabulasi Kuisioner Motivasi Kerja

No	Motivasi Kerja	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%
1	Menurut anda terdapat kesesuaian gaji yang selama ini diterima bila dikaitkan dengan pengorbanan (usaha tenaga pikiran) yang telah diberikan kepada kantor	1	0	0,0	2	5	4,5	3	26	22,7	4	74	63,6	5	10	9,1
2	Hubungan baik antara pegawai dan atasan menjadi hal yang sangat perlu dilakukan	1	0	0,0	2	0	0,0	3	0	0,0	4	37	31,8	5	78	68,2
3	Hubungan baik antar pegawai menjadi hal yang sangat perlu dilakukan	1	0	0,0	2	0	0,0	3	3	2,3	4	37	31,8	5	75	65,9
4	Bonus selalu diberikan bagi pegawai yang berprestasi	1	0	0,0	2	5	4,5	3	0	0,0	4	75	65,9	5	35	29,5
5	Promosi pangkat dan jabatan akan lebih mudah didapatkan bagi pegawai yang berprestasi	1	0	0,0	2	3	2,3	3	0	0,0	4	86	75,0	5	26	22,7
6	Kantor selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan karir lebih baik lagi	1	3	2,3	2	3	2,3	3	20	18,2	4	79	68,2	5	10	9,1

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Sama halnya dengan proses tabulasi sebelumnya, data tabulasi diatas menunjukkan hasil yang cukup bervariasi. Namun pada tabulasi kali

ini lebih terlihat ada beberapa pernyataan yang mendapat respon lebih dari responden dengan menghasilkan nilai yang lebih dari

50%. Secara umum bisa signifikan terhadap kinerja pegawai digambarkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi memang memberikan pengaruh yang Selatan.

Tabel 8
Tabulasi Kuisisioner Kinerja

No	Kinerja Pegawai	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%	Nilai	Frekuensi	%
1	Anda selalu mampu mengerjakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya	1	3	2,3	2	0	0,00	3	3	2,3	4	75	65,9	5	34	29,5
2	Ketelitian dalam bekerja menjadi hal mutlak yang wajib untuk dimiliki	1	0	0,00	2	0	0,00	3	3	2,3	4	70	61,3	5	42	36,4
3	Anda mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus dalam waktu yang telah ditentukan	1	3	2,3	2	5	4,5	3	8	6,8	4	75	65,9	5	24	20,4
4	Volume pekerjaan anda sangat padat	1	5	4,5	2	5	4,5	3	33	28,6	4	48	41,7	5	24	20,4
5	Anda selalu bisa mengerjakan pekerjaan yang dibebankan tepat pada waktunya	1	3	2,3	2	3	2,3	3	8	6,8	4	83	72,7	5	18	15,9
6	Anda dapat melaksanakan pekerjaan seefesien mungkin tanpa mengurangi kualitas dari pekerjaan yang telah anda kerjakan	1	3	2,3	2	0	0,00	3	3	2,3	4	94	81,8	5	15	13,6

Sumber: Pengolahan Data, 2018

Kinerja menjadi variabel terikat terikat dalam penelitian ini, artinya kinerja dipengaruhi oleh dua variabel bebas sebelumnya. Kinerja merupakan suatu rangkaian dari proses hingga hasil dalam melakukan sebuah pekerjaan. Penilaian kinerja ini untuk mengetahui sejauh mana pegawai menganggap dirinya telah

melakukan yang terbaik dalam melaksanakan tugas pokoknya di kantor.

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis secara stimulan, pengujian secara parsial dan pengujian regresi linear berganda. Regresi linear berganda yang berisi koefisien regresi, uji t statistic dan

signifikansi yang menghubungkan kedua variabel bebas yaitu motivasi dan kompetensi yang berpengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 9
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573(a)	,328	,295	,52255

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Lampiran Pengolahan Data

Dari tabel di atas terlihat bahwa penelitian menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,328 atau dengan kata lain variabel bebas penelitian secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 32,8% terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ini bisa dikatakan cukup kecil karena berada di bawah angka 50%. Ada beberapa hal yang menyebabkan kecilnya nilai R square dalam hasil penelitian, baik itu dari segi teknis maupun nonteknis. Dari segi teknis, kecilnya nilai R square disebabkan karena rendahnya korelasi antara dua variabel bebas yang ada. Artinya variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja tidak memiliki keterkaitan satu dengan lainnya,

akibatnya saat dilakukan pengujian secara simultan atau bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja hasil R square yang didapatkan akan bernilai kecil. Yang kedua dari segi nonteknis, nilai R square kecil terjadi karena beragamnya faktor yang menentukan kinerja pegawai itu sendiri yang tidak masuk dalam ranah penelitian ini. Hal ini masih kembali berkaitan dengan penilaian responden itu sendiri terhadap pernyataan pada penelitian. Selain itu tupoksi dari Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan itu sendiri yang lebih mengutamakan kerjua lapangan dibandingkan dengan kerja administratif semakin membuat anggapan tidak signifikannya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 10
Pengujian Secara Parsial
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
	B	Std. Error	
(Constant)	,590	,809	
X1	-,031	,121	-,034
X2	,846	,196	,583

Sumber: Data diolah 2018

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberikan

kontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Hal itu ditandai dengan bernilai (-) koefisien yang ada. Selain itu nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 semakin menggambarkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memberikan kontribusi positif terhadap kinerja. Berbeda dengan variabel tingkat pendidikan, variabel motivasi kerja justru memberikan hasil yang sebaliknya. Variabel motivasi kerja menghasilkan kontribusi yang positif terhadap kinerja, dan hal itu terlihat dari nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari 0,05.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,590 - 0,31X_1 + 0,846X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 0,590, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada tingkat pendidikan dan motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan konstan yang jika dianggarkan adalah 0,590.
2. Nilai $b_1 = -0,31$ menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja. Dengan demikian kinerja pegawai yang ada saat ini tidak

dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan ataupun tingkat pendidikan yang ada. Hal tersebut semakin diperkuat dengan nilai *standardized coefficient* yang juga bernilai negatif.

3. Nilai $b_2 = 0,846$ menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin baik pula kinerja pegawai yang ada. Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dapat kembali dilihat dari besarnya nilai *standardized coefficient* yakni sebesar 0,583 atau dengan kata lain motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 58,3%.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan, maka dapat dikatakan hanya ada satu variabel yang memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai yakni motivasi kerja. Walaupun begitu, perhitungan analisis terhadap dua variabel penelitian ini secara bersama-sama

dapat menghasilkan pengaruh yang positif pula terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, gambaran hasil analisis parsial untuk tiap variabel dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja. Ada banyak faktor yang membuat tingkat pendidikan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Salah satu faktor tersebut adalah keberagamannya latar belakang pendidikan pegawai dan kurang sesuainya tugas pokok pegawai dengan latar belakang pendidikan pegawai sebelumnya. Jika melihat secara umum kata “Sosial”. Itulah mengapa dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan, signifikansi akan tingkat pendidikan tergolong cukup rendah dengan nilai signifikansi 0,649 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,005 yang menjadi dasar penentuan

signifikansi pengaruh terhadap variabel dependance yakni kinerja pegawai. Dengan hasil penelitian seperti ini maka hipotesis pertama yang diajukan mengalami penolakan karena tingkat pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan tidak adanya pembuktian dalam penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan sebuah bentuk dari kondisi pribadi seseorang untuk melakukan atau tidak sebuah tindakan berdasarkan pemikiran ataupun kondisi fisik dan psikis pribadi tersebut. Dalam berorganisasi motivasi kerja dari seorang pimpinan sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Pimpinan yang tidak mampu mendorong dan memicu semangat kerja

pegawai tentunya tidak akan pantas menyanggah pangkat sebagai pimpinan yang telah diamanahkan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan seperti halnya analisis pada tingkat pendidikan, hasil yang didapatkan justru berbeda dengan hasil dari tingkat pendidikan. Bila tingkat pendidikan dikatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka motivasi kerja justru memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,005 atau sebesar 0,000

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya ditemukan bahwa dari dua variabel yang ada yakni tingkat pendidikan dan motivasi kerja, disimpulkan yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja hanyalah variabel motivasi kerja. Meski begitu, jika analisis dilakukan secara bersama maka dua

variabel ini secara bersama dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Simpulan hasil penelitian dua variabel ini terhadap kinerja dikemukakan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan beragamnya latar belakang tingkat pendidikan pegawai yang ada pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. Keberagaman pendidikan ini mengakibatkan tingkat pendidikan dan kesesuaian pendidikan menjadi faktor dalam kinerja. Selama hasil kerja dari tupoksi yang telah ditetapkan bisa berjalan maka pegawai yang berlatar pendidikan beragam pun tetap bisa bekerja. Dengan ini hipotesis pertama “tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja” tidak diterima.
2. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini disebabkan pegawai yang ada pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan lebih menganggap dorongan

untuk mendapatkan sesuatu akan menjadi pemicu yang lebih dominan untuk meningkatkan kinerja. Posisi yang menjanjikan, tunjangan kesehatan, tunjangan daerah, sampai tunjangan pensiun menjadi pemicu tiap pegawai untuk memberikan kontribusi semaksimal mungkin bagi kelancaran tupoksi kantor. Dengan ini disimpulkan bahwa hipotesis kedua “motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja” dapat diterima.

Sesuai dengan hasil pembahasan dan simpulan yang telah dikemukakan ada beberapa hal yang bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, diantaranya:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, ada baiknya Dinas Sosial Prov Sulsel menyesuaikan tingkat pendidikan dengan tupoksi yang ada. Tingkat pendidikan yang bersifat penanggulangan permasalahan Sosial untuk semakin meningkatkan kinerja

kantor yang memiliki tupoksi sangat kompleks.

2. Selain dua variabel penelitian yang menjadi faktor penentu kinerja, masih ada banyak faktor lain lagi yang memungkinkan untuk dibenahi pada kantor Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan misalnya penguatan dalam penanganan permasalahan sosial. Dengan memanfaatkan penguatan tersebut maka diharapkan penanganan permasalahan Sosial akan lebih optimal pula.
3. Seiring dengan poin kedua, penguatan kapasitas menuntut pula sumber daya manusia yang memiliki kompetensi terkini pula. Pembaharuan pengetahuan dari jajaran pegawai sampai pimpinan baik untuk dijadikan bahan pertimbangan agar segala potensi yang ada bisa dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk membentuk Provinsi Sulawesi Selatan yang kurang terhadap permasalahan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Manajemen Sumber*

- Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Adinata, Arlan. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor*. Skripsi Sarjana Ekonomi Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Barthos, Basir, 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1992. *Pengantar Ilmu Pendidikan Teoritis*, Mandar Maju. Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Syarfi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Pertama, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maslow, Abraham H. 1984. *Motivasi dan Kepribadian, Teori Motivasi dengan Ancaman Kebutuhan Manusia*, PT. Pustaka Binnaman Presindo, Jakarta.
- McKenna, Eugene & Beech, Nic, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI & Pearson Education Asia Pte. Ltd, Yogyakarta.
- Notoadmodjo, 2002. *Disiplin Pelayanan Kepegawaian*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, S.P. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiono. Desember (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV.Alfabeta. Bandung.
- Suhartono, Irawan. Agustus 1995. *Metode Penelitian Sosial*. P.T. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Suyatmoko, 1993. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Husein, 2003. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Sumber lain

- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 *tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*. Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan, Makassar.