

PENGARUH PENDIDIKAN DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BABULU KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Rina Ramadhani¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah rendahnya produktivitas kerja pegawai. Melihat fenomena tersebut, maka peneliti mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh pendidikan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data kuantitatif. Selanjutnya sampel yang digunakan berjumlah 41 orang dengan teknik Simple Random Sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan, observasi, dan kuesioner. Kemudian data yang diperoleh dianalisis menggunakan korelasi product moment, korelasi parsial, regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan koefisien penentu (KP) atau koefisien determinasi yang dibantu dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.0.

Dengan koefisien regresi hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,550. Kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 0,365. Total pengaruh variabel adalah 52,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: *Pendidikan, kemampuan, kerja, produktivitas, pegawai, kecamatan, Babulu*

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi/instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu gambaran dari organisasi yang efektif. Apabila tujuan yang diinginkan organisasi/instansi telah tercapai, maka dapat dikatakan bahwa

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: rinari2096@gmail.com

organisasi/instansi tersebut berjalan efektif. Salah satu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas suatu organisasi/instansi adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang kurang baik diseluruh bidang dalam organisasi/instansi dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi/instansi tersebut. Untuk itu diperlukan adanya sumber daya manusia yang mendukung pencapaian tujuan organisasi/instansi dan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja berkaitan dengan hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam suatu organisasi/instansi. Produktivitas kerja merupakan suatu ukuran yang sering digunakan untuk menentukan efektivitas organisasi/instansi. Sebuah organisasi/instansi tidak akan berkembang apabila produktivitas pegawainya tidak mengalami peningkatan. Dengan demikian sangat penting bagi organisasi/instansi untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawainya.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor menurut penulis yang sangat penting adalah pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang dimiliki oleh seseorang melalui jalur pendidikan formal maupun informal agar dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan sangat berpengaruh dalam menentukan produktivitas kerja, karena semakin tinggi pendidikan yang dimiliki seorang pegawai, maka semakin berkembang pula kualitas kemampuan dan pengatahuannya. Pegawai yang berpendidikan tinggi sering kali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibandingkan dengan yang berpendidikan rendah. Selain itu, tenaga kerja yang produktif juga sangat diperlukan agar kegiatan utama organisasi/instansi dapat berjalan dengan baik sehingga tercapai produktivitas kerja yang efektif.

Faktor lain yang juga penting yaitu kemampuan kerja pegawai. Kemampuan kerja merupakan kemampuan menunjukkan potensi maupun kesanggupan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dimana setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Kemampuan kerja pegawai berkaitan dengan efektif atau tidaknya suatu pekerjaan yang dapat terselesaikan dan pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kinerja suatu organisasi/instansi. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi sementara penulis pada objek penelitian yaitu di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, penulis memperoleh beberapa masalah terkait dengan kondisi pendidikan dan kemampuan kerja serta gejala rendahnya produktivitas kerja pegawai. Beberapa masalah tersebut yaitu :

1. Masih banyaknya pegawai yang berijazah SMA/Sekolah Menengah Atas, sedangkan yang perguruan tinggi jumlahnya tidak terlalu banyak.
2. Masih adanya pegawai dengan kemampuan yang masih rendah dalam mengoperasikan komputer.
3. Rendahnya pemahaman pegawai terhadap kebijakan organisasi/instansi.

Berangkat dari kondisi dan penjelasan yang ada, penulis tertarik untuk meneliti, apakah pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, dan apakah pendidikan dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Paser Utara.

Kerangka Dasar Teori

Pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1, ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan untuk dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kemudian menurut *Dictionary of Education* (dalam Ihsan, 2003:4) menyebutkan bahwa pendidikan adalah proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimum.

Penulis menggunakan indikator pendidikan dalam penelitian ini sebagaimana yang dikemukakan Ihsan (dalam Tambunan, 2017:44), adalah :

a. Pendidikan formal

Yaitu pendidikan yang mempunyai struktur tingkatan tertentu dan disahkan oleh negara.

b. Pendidikan informal

Yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang di rumah ataupun yang didapat dari lingkungan, yang belum disahkan oleh negara.

Kemampuan Kerja Pegawai

Menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014:887), kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Sedangkan menurut Hasibuan (2005:94), kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kemampuan kerja menurut Blanchard dan Hersey (dalam Syardianto, 2014:887), yaitu :

a. Kemampuan teknis

- Kemampuan teknis, meliputi kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan *training*.
- b. Kemampuan konseptual
Kemampuan konseptual, meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.
 - c. Kemampuan sosial
Kemampuan sosial merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh. Kemampuan itu memungkinkan seseorang bertindak sesuai dan selaras dengan tujuan organisasi secara menyeluruh daripada hanya atas dasar dengan tujuan dan keutuhan kelompok sendiri.

Produktivitas Kerja Pegawai

Menurut Siagian (2000:199) pengertian produktivitas berhubungan dengan usaha-usaha mendapat kemajuan dalam bekerja dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk memperoleh hasil atau output yang semaksimal mungkin. Sedangkan Mali (2002:7) mengatakan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Penelitian ini menggunakan indikator produktivitas kerja pegawai seperti yang dikemukakan oleh Simamora (2004:612) yaitu sebagai berikut:

- a. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- b. Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

Hubungan Pendidikan dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktor menurut penulis yang sangat penting adalah pendidikan. Pendidikan sangat penting karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki

seseorang maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Misalnya, seseorang yang lulusan perguruan tinggi lebih cenderung berkembang kualitas pengetahuan dan kemampuannya dibandingkan dengan yang hanya lulusan SD. Pegawai yang berpendidikan tinggi juga seringkali dianggap lebih berpotensi dan produktif dibanding dengan yang berpendidikan rendah. Dengan demikian, menurut pendapat penulis pendidikan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Faktor lain yang juga penting yaitu kemampuan kerja. Untuk mencapai tujuan organisasi/instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya. Misalnya, seseorang yang memiliki kemampuan mengoperasikan komputer dibandingkan dengan yang tidak memilikinya, akan cenderung lebih mahir dalam menguasai komputer. Dengan demikian, menurut pendapat penulis kemampuan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis menyimpulkan bahwa pendidikan dan kemampuan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, produktivitas kerja dipengaruhi oleh pendidikan dan kemampuan kerja.

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2007:51).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka hipotesis penelitian yang dikemukakan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.
- b. Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.
- c. Pendidikan dan kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Definisi Operasional

Definisi operasional menentukan kriteria dari indikator-indikator yang dapat diukur dari masing-masing variabel penelitian. Adapun indikator yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- a. Pendidikan indikatornya adalah :
 - a) Pendidikan formal
 - b) Pendidikan informal

- b. Kemampuan kerja indikatornya adalah :
 - a) Kemampuan teknis , meliputi:
 - 1. Penguasaan terhadap peralatan kerja dan sistem komputer
 - 2. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja
 - 3. Memahami peraturan tugas atau pekerjaan
 - b) Kemampuan konseptual, meliputi:
 - 1. Memahami kebijakan organisasi/instansi
 - 2. Memahami tujuan organisasi/instansi
 - 3. Memahami target organisasi/instansi
 - c) Kemampuan sosial, meliputi:
 - 1. Mampu bekerja sama dengan teman tanpa konflik
 - 2. Kemampuan untuk bekerja dalam tim
 - 3. Kemampuan untuk berempati
- c. Produktivitas Kerja Pegawai indikatornya adalah :
 - a) Kuantitas kerja
 - b) Kualitas kerja
 - c) Ketepatan waktu

Metode Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ada maka jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif, dan berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Jadi penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian kuantitatif asosiatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara yang berjumlah 46 orang. Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus, maka dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 41 orang. Dalam penelitian ini menggunakan dua teknik pengumpulan data, penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field work research*).

Penelitian ini menggunakan skala likert, pada umumnya jawaban responden yang diukur dengan menggunakan skala likert (*Lykert scale*) diadakan *scoring* yakni pemberian nilai numerikal misalnya 1, 2, 3, 4, dan 5. Dalam penelitian kuantitatif maka data ordinal yang diperoleh dari responden harus ditransformasikan ke dalam data interval. Untuk merubah data tersebut maka penulis menggunakan aplikasi *Method of Successive Interval (MSI)*. Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis, penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis digunakan korelasi *product moment*, analisis korelasi parsial, regresi linier berganda, kecermatan prediksi, dan koefisien penentu atau determinasi.

Hasil Penelitian

Analisis Variabel

Analisis Variabel Pendidikan

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 41 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 21 responden atau 51,2% berpendapat bahwa pendidikan termasuk dalam kategori tinggi. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuesioner pendidikan yang dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti pendidikan di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara adalah tinggi.

Analisis Variabel Kemampuan Kerja

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 41 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 24 responden atau 58,5% berpendapat bahwa kemampuan kerja termasuk dalam kategori sedang. Ini merupakan jawaban keseluruhan kuesioner kemampuan kerja yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara termasuk dalam kategori sedang, yang berarti kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara adalah sedang.

Analisis Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan jawaban yang telah diberikan oleh 41 responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam variabel ini dapat diketahui bahwa 26 responden atau 63,4% tingkat produktivitas kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi, ini merupakan jawaban keseluruhan kuesioner pada variabel produktivitas kerja pegawai yang telah dirata-ratakan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara termasuk dalam kategori tinggi, yang berarti bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

Pengujian Hipotesis

Analisis Korelasi Product Moment

Hubungan antara Pendidikan (X1) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil korelasi antara variabel pendidikan (X_1) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah 0,639. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak, dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 27,60 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,45, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($27,60 > 2,45$) maka korelasi ini adalah signifikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji F maka korelasinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Hubungan antara Kemampuan Kerja (X₂) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil korelasi antara variabel kemampuan kerja pegawai (X₂) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah 0,607. Untuk mengetahui korelasi ini signifikan atau tidak, dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel}. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 23,34 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,45, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dari nilai F_{tabel} (23,34 > 2,45) maka korelasi ini adalah signifikan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa korelasi ini adalah positif dan setelah dilakukan uji F maka korelasinya signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Adapun secara lebih ringkas hasil korelasi *Product moment* dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Analisis Product Moment

No	Korelasi Product Moment	Hasil Korelasi	F _{test}	F _{tabel}	Hasil
1	X ₁ -Y	0,639	27,60	2,45	Signifikan
2	X ₂ -Y	0,607	23,34	2,45	Signifikan

Sumber : hasil korelasi product moment (rekapitulasi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel pendidikan (X₁) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,639. Dan korelasinya tergolong dalam kategori kuat. Sedangkan hasil korelasi antara variabel kemampuan kerja (X₂) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,607 dan korelasinya tergolong dalam kategori kuat.

Analisis Korelasi Parsial

Variabel X₂ sebagai kontrol

Hasil korelasi variabel pendidikan (X₁) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan variabel kemampuan kerja (X₂) sebagai kontrol adalah 0,496. Untuk mengetahui korelasi ini murni atau tidak murni maka dilakukan Uji F dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel}. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 11,76 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,23, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} (11,76 > 2,23). Setelah dilakukan Uji F maka hasil tersebut menunjukkan hubungan yang murni. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan memiliki

hubungan yang murni terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara dengan variabel kemampuan kerja sebagai variabel kontrol.

Variabel X1 sebagai kontrol

Hasil korelasi variabel kemampuan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) dengan variabel pendidikan (X_1) sebagai kontrol adalah 0,443. Untuk mengetahui korelasi ini murni atau tidak murni maka dilakukan Uji F dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel} . Dari hasil perhitungan diperoleh nilai F_{test} sebesar 9,29 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,23, ini berarti nilai F_{test} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($9,29 > 2,23$). Setelah dilakukan Uji F maka hasil tersebut menunjukkan hubungan yang murni. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki hubungan yang murni terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara dengan variabel pendidikan sebagai variabel kontrol.

Adapun secara lebih ringkas hasil korelasi Parsial dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel Analisis Parsial

No	Korelasi Parsial	Hasil Korelasi	F_{test}	F_{tabel}	Hasil
1	$X_{1y.2}$	0,496	11,76	2,23	Murni
2	$X_{2y.1}$	0,443	9,29	2,23	Murni

Sumber : hasil korelasi parsial (rekapitulasi)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa hasil korelasi antara variabel pendidikan (X_1) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) apabila variabel kemampuan kerja (X_2) dikontrol adalah sebesar 0,496. Dan korelasinya tergolong dalam kategori murni. Sedangkan hasil korelasi antara variabel kemampuan kerja (X_2) dengan variabel produktivitas kerja pegawai (Y) apabila variabel pendidikan (X_1) dikontrol adalah sebesar 0,443 dan korelasinya tergolong dalam kategori murni.

Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel lainnya. Analisis regresi berganda rumus sebagai berikut :

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

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa $a = 0,844$, $b_1 = 0,550$ dan $b_2 = 0,365$, maka persamaan regresinya yaitu :
 $Y = 0,844 + 0,550(X_1) + 0,365(X_2)$

Dapat diketahui nilai dari F_{test} sebesar 20,922. Untuk mengetahui signifikan atau tidak dengan cara membandingkan nilai F_{test} dan nilai F_{tabel} ,

dengan melihat nilai F_{tabel} sebesar 2,45. Ini berarti bahwa nilai F_{test} lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($20,922 > 2,45$), maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat digunakan untuk memprediksi atau sebagai prediktor variabel penelitian.

Dengan nilai koefisien regresi b_1 sebesar 0,550. Untuk mengetahui koefisien tersebut signifikan atau tidak dengan cara membandingkan nilai t_{test} dan nilai t_{tabel} , dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{test} variabel pendidikan sebesar 3,522 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,685. Ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,522 > 1,685$), maka hubungan pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai signifikan. Artinya setiap perubahan sebesar satu satuan dalam variabel pendidikan mengakibatkan perubahan sebesar 0,550 terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja pegawai adalah signifikan.

Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,365. Untuk mengetahui koefisien tersebut signifikan atau tidak dengan cara membandingkan nilai t_{test} dan nilai t_{tabel} , dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{test} variabel kemampuan kerja sebesar 3,047 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,685. Ini menunjukkan bahwa nilai t_{test} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,047 > 1,685$), maka hubungan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai signifikan. Artinya setiap perubahan sebesar satu satuan dalam variabel kemampuan kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,365 terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian maka pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai adalah signifikan.

Kecermatan Prediksi

Untuk mengetahui kecermatan prediksi dari regresi linier tersebut, maka dilakukan dengan cara membandingkan antara standar deviasi dari Y (S_y) dengan *standar error of estimate* (SE_{est}). Dari hasil perhitungan diperoleh nilai dari variabel produktivitas kerja pegawai/ Y (S_y) yaitu sebesar 0,558, sedangkan nilai dari *standar error of the estimate* (SE_{est}) yaitu sebesar 0,395. Dengan demikian maka nilai S_y lebih besar dari nilai SE_{est} ($0,558 > 0,395$), maka dapat disimpulkan bahwa prediksi dari regresi tersebut adalah cermat.

Analisis Koefisien Determinasi atau Koefisien Penentu

Cara ini digunakan untuk melihat persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan, maka R square yang diperoleh yaitu sebesar 0,524 dan untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi atau koefisien penentu maka dilakukan perhitungan dengan hasil 52,4%.

Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel pendidikan dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sebesar 52,4%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 47,6% yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang terdapat pada bab-bab diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dengan uji analisis korelasi *product moment*, dapat disimpulkan bahwa Pendidikan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara. Dengan uji analisis korelasi *product moment*, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Pendidikan dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol. Dengan menggunakan uji korelasi parsial, dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel Kemampuan Kerja dengan variabel Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara adalah murni. Murni ini bermakna bahwa hubungan kedua variabel tidak akan berubah atau akan terjadi perubahan yang sangat kecil walaupun hubungan tersebut dipengaruhi oleh variabel kontrol.
3. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utrara, sehingga hipotesis ini dapat diterima. Dengan uji analisis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, sehingga hipotesis ini dapat diterima.
4. Pengaruh variabel Pendidikan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara sebesar 52,4%. Dengan demikian, maka ada variabel-variabel lain sebesar 47,6% yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Saran

Setelah melaksanakan penelitian dan melakukan perhitungan dari data yang dikumpulkan, maka ada beberapa saran yang akan penulis sampaikan :

1. Oleh karena pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, maka disarankan bagi pegawai yang telah menempuh pendidikan SMA/ sederajat untuk lebih ditingkatkan pendidikannya. Kemudian untuk pegawai yang sudah mendapatkan gelar sarjana disarankan

- agar terus meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan cara mengikuti berbagai seminar dan pelatihan. Dengan meningkatnya pendidikan maka diharapkan produktivitas kerja pun meningkat.
2. Dengan melihat besarnya pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara, maka disarankan untuk pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang kurang terutama dalam mengoperasikan komputer agar lebih baik lagi dalam pengoperasiannya dengan mengikuti seminar dan pelatihan dibidang komputer.
 3. Karena produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar variabel pendidikan dan kemampuan kerja yang persentasenya sebesar 44,6%, maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai diadakan lagi dengan memakai variabel-variabel lain diluar variabel pendidikan dan kemampuan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Babulu Kabupaten Penajam Paser Utara.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan, Fuad. 2003. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mali, Paul. 2002. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Jurnal:

- Syardianto. 2014. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Administratif. Vol. 2 No. 1. Hal. 885-897.
- Tambunan, Jessi Astrid Novalina. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Semangat Kerja Aparatur Terhadap Kualitas Pelayanan Masyarakat di Kantor Kecamatan Sungai Pinang*. Jurnal Ilmu Pemerintahan. Vol. 5 No. 1. Hal 41-52.

Dokumen:

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional