

**HUBUNGAN PENDIDIKAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
(DPRD) KABUPATEN KUTAI TIMUR**

Lisa Anggreany

**eJournal Administrasi Negara
Volume 1, Nomor 4, 2013**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Hubungan

Pengarang : Lisa Anggreany

NIM : 0902015054

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

Telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 28 Oktober 2013

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Hj. Aji Ratna Kusuma, M.Si
NIP. 19590308 198403 2 001

Drs. Endang Erawan, M.Si
NIP. 19550820 198403 1 001

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH PROGRAM STUDI

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan :	KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
Volume :	
Nomor :	
Tahun :	
Halaman :	<u>Drs. M. Z. Arifin, M. Si</u> NIP. 19570606 198203 1 025

HUBUNGAN PENDIDIKAN DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH (DPRD) KABUPATEN KUTAI TIMUR

Lisa Anggreany®

Ringkasan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan pendidikan dengan kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) kabupaten kutai timur.

Populasi yang di ambil dalam penelitian ini menggunakan ini menggunakan menggunakan teknik *Simpel Random Sampling*, dari keseluruhan pegawai negeri yang berjumlah 111 orang di ambil 50% dari 4 bidang kerja dan di peroleh 55 orang yang di jadikan sampel pada penelitian ini analisis data yang di gunakan pada penelitian ini adalah rumus korelasi *Product Moment*, persamaan regresi kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus *Uji-T (t – tes)*.

Pada tabel persiapan uji *Koefisien Korelasi* dari 55 responden diperoleh pendidikan (x) $\sum 835$ dan kinerja (y) $\sum 1856$ serta $\sum xy = 27760$ $\sum x^2 = 13515$ dan $\sum y^2 = 61754$. Dari hasil perhitungan hipotesis diketahui nilai r_s empiris (hitung yang diperoleh adalah 0,96 apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) untuk jumlah responden 55 adalah sebesar 0,266 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris (hitung) lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,96 > 0,266$. Maka hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis (H_0) ditolak.

Dalam analisis data yang telah ditemukan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima, namun lebih meyakinkan dan untuk mengetahui apakah dari 55 orang yang digunakan untuk sampel benar-benar mewakili populasi maka dilakukan uji *T* dan diperoleh hasil 24,75 jadi koefisien korelasi r_x 0,266 untuk $N=55$ didistribusikan ke dalam rumus hipotesis maka $t_{hitung} = 24,75$ yang berarti $>$ jika dibandingkan dengan harga kritis $T (t_{hitung})$ untuk $N=55 = 55-2 = 53$ yaitu 1,973 ($24,75 > 1,973$) untuk tes dua sisi, maka harga t_{hitung} sebesar 24,75 tersebut signifikan pada tingkat 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % untuk tes dua sisi dengan demikian berarti terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan kinerja pegawai negeri sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Dari hasil penelitian yang telah di lakukan oleh penulis, terdapat hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja yang berarti bahwa pendidikan berpengaruh dengan kinerja pegawai sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Timur.

Kata Kunci : Pendidikan, Kinerja, Korelasi Produk Moment

Pendahuluan

Sebagaimana diketahui bahwa pada dasarnya setiap manusia hidup selalu terkait dalam organisasi bila pada zaman reformasi sekarang ini keterlibatan seseorang dalam berbagai organisasi tampaknya tidak mungkin lagi dihindari. Organisasi merupakan wadah bagi pengembangan berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh anggota dan untuk memenuhi kebutuhan anggotanya dalam berbagai organisasi itu sendiri. Salah satu ciri manusia modern adalah keanggotaannya dalam berbagai organisasi seperti organisasi sosial, keagamaan atau kepercayaan, keolahragaan, pemerintah dan lain sebagainya, secara keseluruhan organisasi dapat di kelompokkan dalam dua bentuk organisasi yang bersifat formal dan in formal, ini semua adalah untuk memenuhi tuntutan kebutuhan yang selalu meningkat. Yang semuanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan pribadinya baik dalam arti peningkatan taraf hidupnya di bidang materil maupun manusia tersebut dibidang mental dan spiritual.

Semua bentuk organisasi memerlukan anggota atau pegawai yang diharapkan dapat melakukan atau mengerjakan tugas dan kewajiban dengan penuh tanggung jawab, sehingga dapat menghasilkan hasil yang di harapkan. Agar dapat hasil yang optimal dan semua pekerjaan diperlukan pendidikan baik sebagai dasar dari sumber daya manusia itu sendiri dan juga sebagai penunjang dalam pengerjaan perkerjaan yang diberikan.

DPRD adalah salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan suatu sistem pemerintahan yang baik pekerjaan DPRD pun ditunjang oleh Sekretariat DPRD dimana para pegawai yang berkerja dalam Sekretariat DPRD memilih tugas penting dalam kinerja DPRD sedangkan Sekretariat DPRD adalah hal yang penting dimana menyelenggarakan Administrasi kesekretariatan DPRD, menyelenggarakan rapat, menyelenggarakan adminitrasi keuangan , menyediakan dan mengoordinasikan tenaga kerja ahli didukung oleh DPRD. Pegawai sekretariat DPRD memiliki banyak tugas dan fungsi dimana mereka yang membantu kerja para anggota DPRD dengan menyediakan staf ahli, merancang dan merencanakan keuangan dan kebijakan serta mengatur keuangan daerah dimana semua yang dikerjakan haruslah tepat sasaran dan tepat waktu penyelesaiannya. Setelah diketahui bagaimana pentingnya kinerja pegawai di sekretariat DPRD tetap saja ada pegawai yang terlambat baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan maupun dalam hal mentaati jam kantor sehingga lewat dari target waktu yang telah ditentukan sehingga pekerjaan tersebut tidak lagi efektif dan efisien.

Agar pelaksanaan pembangunan nasional tersebut dapat berjalan dengan baik, maka salah satu caranya adalah pemerintah harus berusaha melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusia melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pengawasan serta peningkatan motivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab.

Salah satu alasan yang menjadikan hal tersebut sebagai pengamatan dalam penelitian adalah organisasi Pemerintah Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur yang diketahui bahwa kinerja pegawainya masih belum memuaskan. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut :

- a. Kedisiplinan Pegawai yang masih kurang
- b. Semangat kerja yang masih rendah
- c. Standar waktu yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan masih kurang tepat
- d. Hasil yang dicapai kurang memuaskan

Masih rendahnya Kinerja pegawai yang ditunjukkan oleh gejala di atas disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kurangnya pengawasan, tingkat disiplin yang rendah dan pendidikan.

Salah satu faktor dominan yang menyebabkan masih rendahnya kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur yaitu faktor pendidikan yang tampaknya masih kurang hal ini dapat diketahui dari :

- a. Pendidikan pegawai atau Pendidikan Formal yang pada umumnya masih rendah
- b. Masih kurangnya pendidikan non formal serta informal

Aparatur pemerintah sebagai pelaksana kegiatan memerlukan pendidikan sebagai bekal dasar yang harus dimiliki dan pendidikan sebagai penunjang pekerjaan yang dikerjakan agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Pendidikan mempunyai hubungan erat dengan masalah Kinerja karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap Pendidikan dan Kinerja di satu organisasi merupakan hal yang penting.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "*Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Timur*"

Rumusan Masalah

Masalah pada dasarnya merupakan sebuah akibat dari suatu sebab yang dituntut untuk di selesaikan atau dengan kata lain masalah adalah setiap persoalan yang memerlukan pemecahan atau jawaban. Masalah dapat diartikan sebagai penyimpangan antara yang seharusnya dengan apa yang benar-benar terjadi (Sugiono, 2006:32).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi perumusan masalah adalah: "Apakah Pendidikan Berhubungan dengan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Timur?"

Tujuan Penelitian

Penelitian pada umumnya merupakan rangkaian kegiatan yang dilaksanakan dengan mengamati gejala-gejala secara teliti, guna mendapatkan pemecahan suatu masalah atau dengan kata lain dapat dikatakan segala sesuatu yang akan dikerjakan maupun yang sedang dikerjakan sudah tentu mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara Pendidikan dengan Kinerja Pegawai di Sekertariat DPRD Kabupaten Kutai Timur”

Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian diharapkan mempunyai hasil yang bermanfaat bagi penulis sendiri maupun pihak lain yang memerlukan. Hal ini menjadi tanggung jawab penulis dalam berpartisipasi untuk meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan yang terus berkembang.

Adapun kegunaan penelitian dari penulisan ini adalah:

1. Di harapkan dapat memberikan pemikiran yang positif ke arah pembangunan dalam ilmu pemerintahan dan administrasi
2. Sebagai bahan informasi bagi siapa saja yang memerlukan baik sebagai laporan maupun sebagai sumber telaah masalah yang dihadapi.

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Pendidikan

Masduki dan Mudjiono (2001:1) mengemukakan bahwa salah satu kunci untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah pendidikan yang pernah diikuti oleh seseorang sangat mempengaruhi kemampuan yang dikuasai.

Notoatmojo (2003:28) berpendapat pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Nasution (2003:18) mengetakan bahwa pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah di tetapkan sebelumnya.

Manullang (2002: 179) Faedah pendidikan adalah sebagai berikut

1. Memperbaiki metode dari sistem kerja
2. Menimbulkan kerja sama yang bagus
3. Meningkatkan kinerja
4. Memenuhi rasa puas

Flippo dalam Tohardi (2003:236) pendidikan dan pelatihan berhubungan dengan pembahasan pengetahuan dan kecakapan untuk melakukan semua jenis pekerjaan tertentu. Menurut Sahertian (2000:1) pendidikan adalah upaya sadar yang dengan sengaja dirancang untuk mencapai tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Penulis menarik kesimpulan bahwa Pendidikan adalah salah satu kunci meningkatkan sumber daya manusia adalah pendidikan yang pernah diikuti, untuk membangun kemampuan intelektual, kepribadian, kemampuan hal ini juga memberikan pengakuan kepada seseorang secara nyata memiliki kemampuan mengerjakan tugas dengan demikian waktu yang di perukan lebih singkat dan mengurangi kesalahan dan kecelakaan dalam pekerjaan juga meningkatkan Kinerja.

Jenis Pendidikan

Keberhasilan dari suatu pendidikan tidak terlepas dari jenis pendidikan itu sendiri. Beberapa jenis pendidikan yang umumnya sering digunakan dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah daerah, pemerintah daerah, pemerintah di desa maupun di swasta, seperti yang di kemukakan oleh Kusnandi (2000:19), yaitu :

- a. Pendidikan dasar, pendidikan yang diisyaratkan sebelum seorang tenaga masuk kerja atau sebelum dimasukan dalam kops personalia dalam roda organisasi dari suatu bentuk usaha. Pendidikan ini kecuali terdiri dari pendidikan kepada sekolah-sekolah umum, kadang-kadang perusahaan atau instansi pemerintah maupun swasta itu untuk mengadakan pendidikan dasar biasanya untuk tugas-tugas yang memerlukan keahlian.
- b. Pendidikan tambahan, diadakan secara priodik antara petugas-petugas tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja dapat tambahan.
- c. Pendidikan penyegar, mempunyai tujuan menyegarkan kembali pengertian-pengertian dan pengetahuan-pengetahuan yang telah silam dan ada hubungannya serta sakut pautnya dengan pelaksanaan tugas sebagai pemimpin.

Tujuan dan Manfaat Pendidikan

Adapun tujuan pendidikan di indonesia sebagaimana di jelaskan dalam undang-undang Republik indonesia No 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan bab III pasal 3 tertulis pendidikan Nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada tuhan yang maha esa, berahlak mulia, sehat, beriman, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokrasi serta bertanggung jawab. Pada umumnya pendidikan berhubungan dengan tugas-tugas yang akan ditugaskan kepada pegawai, walaupun terpadat perbedaan masing-masing pendidikan, namun pada hakekatnya mempunyai tujuan yang sama. Seperti yang dikemukakan oleh Wusarto (2004:86). Tujuan pendidikan dan latihan adalah:

- a. Meningkatkan pengabdian, mutu keahlian dan keterampilan
- b. Menciptakan pola pikir yang sama
- c. Menciptakan dan mengembangkan metode yang lebih baik
- d. Membina karir pegawai

e. Menambah pengetahuan pegawai

Dari beberapa pendapat di atas baik dari manfaat maupun tujuan dilaksanakan pendidikan sangat di Perlukan dalam usaha meningkatkan kemampuan kerja serta mengembangkan pengetahuan pegawai baik dalam instansi pemerintahan maupun swasta. Pada dasarnya pendidikan dapat di bedakan menjadi 2 jenis, yaitu pendidikan formal dan pendidikan informal. UU.RI No.20 Tahun 2003 Pasal 1 Satuan Pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.

Menurut sifatnya pendidikan di bedakan menjadi 3 yaitu:

a. Pendidikan Formal

Pendidikan formal yaitu pendidikan yang berlangsung serta teratur bertingkat dan mengikuti syarat secara ketat dan pendidikan ini berlangsung di sekolah (Ahmadi dan Uhbiyati 1991:97).Di katakan formal karena diadakan di sekolah atau di tempat tertentu, teratur sistematis, mempunyai jenjang dan dalam kurun waktu tertentu serta berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi berdasarkan aturan resmi yang telah di tetapkan.Selanjutnya menurut Combs dalam Yusuf (1982:62) pendidikan formal adalah pendidikan yang berstruktur memiliki jenjang/tingkat, dalam priode waktu tertentu berlangsung dari sekolah dasar ke Universitas tercakup disamping studi akademis umum juga berbagai program kusus dan lembaga untuk latihan teknis dan profesional

b. Pendidikan Non Formal

Pendidikan Non formal adalah pendidikan diluar sekolah yang secara pontensial dapat membantu dan meningkatkan pendidikan formal dalam aspek-aspek tertentu, seperti pendidikan dasar atau keterampilan ke jujuran khusus (Yusuf, 1982:63). Pendidikan non formal merupakan suatu bentuk pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja dan sistematis (biasanya diluar sistem sekolah dan sistem pendidikan formal) dengan menyesuaikan waktu pelaksanaan, materi yang diberikan, proses belajar mengajar yang di pakai dan fasilitas yang digunakan serta tenaga pengajar dengan kebutuhan lingkuan/masyarakat sekitarnya

c. Pendidikan informal

Pendidikan informal merupakan suatu proses yang sesungguhnya terjadi seumur hidup yang karenanya tiap-tiap individu memperoleh sikap, nilai, keterampilan dan pengetahuan dari pengalaman sehari-hari serta pengaruh lingkunganya dari tetangga dan keluarga, dari permainan dan pekerjaan serta dari perpustakaan dan

media massa (Yusuf, 1982:611). Pendidikan informal yaitu pendidikan yang di peroleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sepanjang hayat. Pendidikan ini berlangsung dalam keluarga dalam pergaulan sehari-hari maupun dalam pekerjaan, masyarakat, keluarga dan organisasi. Kegiatan pendidikan ini tanpa suatu organisasi yang ketat, tanpa adanya pengaruh waktu (tak terbatas) atau tanpa adanya evaluasi pendidikan informal ini mempunyai tujuan tertentu, khususnya untuk lingkungan keluarga, lingkungan desa dan lingkungan adat. Selain pendidikan formal dan informal yang dimiliki oleh pegawai juga terdapat pengetahuan dari pendidikan non formasi seperti peraturan-peraturan, khusus-khusus, latihan-latihan yang pernah diikuti oleh pegawai dalam kaitan dengan tugas atau jabatan yang dipegang. Untuk seorang pegawai terlebih dahulu harus mempelajari tentang pekerjaan yang dihadapi agar ia dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan kutipan di atas, dapat diketahui bahwa pendidikan dapat di kelompokkan menjadi tiga jenis yaitu pendidikan formal, pendidikan non formal, pendidikan informal.

Kinerja

Menurut Amstrong dalam Wibowo (2007:7) Kinerja adalah merupakan hasil Pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi dan dalam hal kinerja pegawai dapat diketahui kinerja dalam ruang lingkup secara makro, tujuan, cita-cita dan harapan suatu bangsa diusahakan mencapainya dan perwujudannya melalui organisasi yang di sebut negara. Mahsun (2006:25) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian hasil pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning organisasi. Menurut Mangkungnegara dalam Pasolong (2007:176) kinerja adalah hasil kerja kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Amstrong dan Baron (dalam Wibowo 2007:7) kinerja adalah merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Idris (2007:18) mengatakan pengertian kinerja (pertasi kerja) adalah hasil kerja berdasarkan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab di berikan kepadanya. Simamora (2004:327) mengatakan bawah kinerja adalah pencapaian persyaratan –persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung

dapat tercermin dari keluaran (output) yang di hasilkan baik jumlah maupun kuantitasnya.

Penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian dan pelaksanaan kerja yang di jalankan sesuai syarat-syarat tertentu guna mewujudkan visi, misi dan tujuan dan sasaran yang ingin di capai dalam suatu organisasi sesuai tugas dan fungsi serta tanggung jawab yang di berikan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 16-17) ada 2 faktor yang menjadi penentu dalam pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi, yaitu :

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah) dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut mempunyai konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi diri yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam pencapaian prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti (2010:195) pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang di gunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Menurut Sedarmayanti (2010:196-197) terlepas dari besar, jenis, sektor atau spesialisnya setiap organisasi biasanya cenderung tertarik pada pengukuran kinerja dalam aspek berikut :

1. Aspek finansial
2. Kepuasan pelanggan
3. Operasi bisnis internal
4. Kepuasan karyawan
5. Kepuasan komunitas dan shareholders/stakeholders
6. Waktu

Ukuran-ukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Gomes (2003:142) yang sebagai berikut

1. Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan, (*Quantity of Work*).
2. Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (*Quality of Work*).
3. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, (*Job Knowledge*).
4. Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, (*Creativeness*).
5. Kesiediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi, (*Cooperation*).
6. Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja, (*Dependability*).
7. Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawab, (*Intiative*).
8. Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi, (*Personal Qualities*).

Mangkunegara (2005:10) Tujuan penelitian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Definisi Operasional

Adapun definisi oprasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan (X) Indikator
 - a. Pendidikan Formal
 - b. Pendidikan non Formal
 - c. Pendidikan informal
2. Kinerja (Y) indikator
 - a. Kualitas Kerja yang di capai sesuai syarat-syarat
 - b. Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan
 - c. Kesiediaan untuk saling berkerja sama dengan orang lain
 - d. Kesadaran untuk dapat di percaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja
 - e. Semangat untuk menyelesaikan tugas-tugas baru

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan di teliti. Untuk membatasi

terjadinya penafsiran dan membatasi ruang lingkup pembahasan ini, maka penulis mencoba merumuskan definisi konseptual dari dua variabel penelitian, di mana yang menjadi konsep penelitian adalah Tingkat Pendidikan (independen Variabel) dan Kinerja (Dependen variabel). Definisi konseptual adalah berikut:

1. Pendidikan adalah landasan untuk membentuk, membina, mempersiapkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang dapat menentukan dalam keberhasilan kerja dalam masa mendatang yang terdiri dari pendidikan Formal, Informal dan Nonformal hal ini juga memberikan pengakuan kepada seseorang secara nyata serta mengurangi kesalahan dan kecelakaan dalam berkerja.
2. Kinerja adalah hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian dan pelaksanaan kerja yang di jalankan sesuai syarat-syarat tertentu guna mewujudkan visi, misi dan tujuan dan sasaran yang ingin di capai dalam suatu organisasi sesuai tugas dan fungsi serta tanggung jawab yang di berikan.

Metode Penelitian

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang bermaksud menerangkan kebenaran. Penemuan kebenaran melalui kegiatan penelitian yang dapat dilakukan melalui dua pendekatan yaitu pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif . Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan metode survai yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Populasi dan sampel

Dalam penelitian ini unit analisisnya adalah pegawai PNS pada Sekertariat DPRD Kutai Timur yang berjumlah 111 orang yang terdiri dari 4 bidang kerja. Dan dari 111 pegawai di ambil 50 % Di setiap bidang sebagai semple yang berarti 55 orang yang akan di berikan kuisoner dan penelitian menggunakan teknik Simpel Random Sampling di mana menurut Sugiono (2009:93) pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada di dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan-keterangan dan data-data yang diperlukan, peneltian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Teknik pengumpulan data primer
 1. Kuisioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternative jawaban yang tersedia dalam bentuk angket kepada responden.
 2. Observasi, yaitu kegiatan mengamati secara langsung obyek penelitian dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
- b. Teknik Pengumpulan Data sekunder
 1. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku buku,

karya ilmiah, pendapat para ahli yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

2. Studi dokumenter, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dengan menggunakan catatan-catatan tertulis yang ada dilokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang menyangkut masalah yang diteliti dengan instansi terkait

Alat Ukur Data

Untuk menganalisis data yang diperoleh dalam rangka pengujian hipotesis penulis menggunakan statistik parametris. Adapun teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*, persamaan regresi kemudian untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T (t – tes).

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009: 110) Masing- masing penelitian ada yang menggunakan jenjang 3(1,2,3), jenjang 5(1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).Berdasarkan Pendapat di atas, penelitian ini menggunakan penetapan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala atau jenjang 5 (1,2,3,4,5).

Mengenai kriteria atau skor jawaban responden dalam penelitian ini di kelompokkan dalam nilai skala 5 jenjang masing-masing di berikan nilai yaitu:

1. untuk jawaban b diberikan skor 4
2. untuk jawaban c diberikan skor 3
3. untuk jawaban d diberikan skor 2
4. untuk jawaban e diberika skor 1

Analisa Data Dan Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{N.SD_X SD_Y} \quad (\text{Sutrisno, 2004:236})$$

Sesudah diketahui nilai “r” dengan rumus korelasi, maka untuk membuktikan kebenaran hipotesis maka dilakukan pengujian dengan rumus Uji-T (t – tes) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan dk} = n-2 \quad (\text{Husein Umar, 2008 : 197})$$

Hasil Penelitian

Sebelum penulis menyajikan data hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan data-data dari masing-masing variabel untuk dijabarkan lagi kedalam bentuk kuesioner yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor sesuai dengan tingkatnya

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur di bentuk berdasarkan peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor : I tahun

2009, tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur dan peraturan Bupati Nomor :44 Tahun 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur dan uraian Tugas Pejabat Struktural di Lingkungan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah sebagai berikut

1. Tugas Pokok

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur mempunyai tugas pokok menyelenggarakan Administrasi kesekretariatan, Administrasi Keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD dan menyediakan serta mengkoordinasi tenaga ahli yang di perlukan oleh DPRD sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan keuangan daerah.

2. Fungsi

1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana kerja, anggaran dan laporan;
2. Pengelolaan dan pengawasan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, rumah tangga, dokumentasi dan perpustakaan;
3. Pengumpulan data sebagai bahan informasi hubungan masyarakat, dan keprotokolan;
4. Pengkoordinasian kegiatan dan rapat-rapat anggota DPRD;
5. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kegiatan Sekretariat DPRD.

Pengujian hipotesis dan Analisa data

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

Uji Instrumen

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

- a. Menganalisis dengan teknik Korelasi *product moment* untuk mengukur validitas instrumen dengan mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y), maka digunakan rumus berikut:

$$1. N=55$$

$$1. N= 55$$

$$2. M_x = \frac{\sum x}{N} = \frac{835}{55}$$

$$2. M_y = \frac{\sum y}{N} = \frac{1836}{55}$$

$$= 15,18182$$

$$= 33,38182$$

$$3. SD_x = \sqrt{\frac{\sum x^2}{n}}$$

$$3. SD_y = \sqrt{\frac{\sum y^2}{n}}$$

$$\sqrt{\frac{13515}{55}}$$

$$\sqrt{\frac{61759}{55}}$$

$$\sqrt{245,72728}$$

$$\sqrt{1122,8}$$

$$= 15,68$$

$$= 33,51$$

$$4. \sum XY = 27760$$

$$4. \sum XY = 27760$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{N \cdot SD_x \cdot SD_y} = \frac{27760}{55 \cdot (15,68) \cdot (33,51)} = 0,96$$

$$= \frac{27760}{28899,02}$$

Jadi, korelasi *Pearson Product Moment* pada penelitian ini (nilai r) adalah sebesar 0,96

Pengujian Hipotesis

Dalam analisis data yang telah di temukan bahwa hipotesis yan di rumuskan dapat di terima, namun untuk lebih meyakinkan dan untuk mengetahui apakah simpel 55 orang yang di gunakan untuk sampel benar-benar mewakili populasi, maka dapat di ketahui melalui perhitungan uji T. Dengan rumus:

Uji-T (t-tes)

$$T = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{dengan } dk=n-2$$

$$= \frac{0,96\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-0,96^2}}$$

$$= \frac{0,96\sqrt{53}}{\sqrt{1-0,9216}}$$

$$= \frac{0,96 \cdot 7,281}{0,28}$$

$$= 24,75$$

Pembahasan

Pada tabel persiapan uji Koefisien Korelasi dari 55 responden diperoleh pendidikan (x) $\sum 835$ dan kinerja (y) $\sum 1856$ serta $\sum xy=27760$ $\sum x^2=13515$ dan $\sum y^2 = 61754$. Dari hasil perhitungan hipotesis diketahui nilai r_s empiris (hitung yang diperoleh adalah 0,96 apabila r_s empiris yang diperoleh lebih besar dibandingkan dengan r_s teoritis (tabel) untuk jumlah responden 55 adalah sebesar 0,266 dengan tingkat signifikansi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat nilai r_s empiris (hitung) lebih besar dari r_s tabel yaitu $0,96 > 0,266$. Maka hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis (H0) ditolak.

Dalam analisis data yang telah ditemukan bahwa hipotesis yang dirumuskan dapat diterima, namun lebih meyakinkan dan untuk mengetahui apakah dari 55 orang yang digunakan untuk sampel benar-benar mewakili populasi maka dilakukan uji T dan diperoleh hasil 24,75 jadi koefisien korelasi r_x 0,266 untuk N=55 didistribusikan ke dalam rumus hipotesis maka $t_{hitung} = 24,75$ yang berarti $>$ jika dibandingkan dengan harga kritis T (t_{hitung}) untuk N=55 = $55-2= 53$ yaitu 1,973 ($24,75 > 1,973$) untuk tes dua sisi, maka harga t_{hitung} sebesar 24,75 tersebut signifikan pada tingkat 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % untuk tes dua sisi dengan demikian berarti terdapat hubungan yang positif antara pendidikan dan kinerja pegawai negeri sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Penutup

Dari keseluruhan variabel yang berhubungan dengan pendidikan maka terlihat kurang kesempatan untuk pendidikan yang lain pendidikan In Formal masih belum menjadi Prioritas dalam menunjang kinerja padahal pendidikan In formal juga penting karena dapat meningkatkan kinerja. Hal ini terlihat daripada kurangnya persentase Pegawai Negeri Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam pengalaman pendidikan In Formal. Dari keseluruhan variabel yang berhubungan dengan kinerja pada Pegawai Sekertariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kutai Timur ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang menjadi tugas utama mereka sebagian besar merupakan keahlian dan keilmuan mereka dan tidak mendapatkan hambatan yang berarti dalam mengerjakan tugas tersebut. Dari kedua kesimpulan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan memang berhubungan dan berkaitan kuat dengan Kinerja, pekerjaan yang mereka kerjakan dapat berjalan lancar karena tugas yang mereka lakukan sesuai dengan keilmuan datau pendidikan yang pernah mereka jalankan.

Dari hasil hitung statistik dengan uji korelasi Rank Sperm di peroleh nilai dasar $r_x= 0,96$ kemudian tingkat signifikansi. Hasil hitung r_x di bandingkan dengan r_x tabel pada @ 0,05 Tes dua sisi harga r_x tabel. Menunjukkan pada N=55 =0,226 maka r_x hitng $>$ r_x Tabel N=55. Dengan demikian dapat disimpulkan

bahwa terdapat korelasi antara x dan y paling sedikit keliru hasil penelitian ini 5% dapat di percaya 95%.

Daftar Pustaka

- Idris, Adam, 2007. *Kinerja Perusahaan Terhadap Kepuasan Palanggan*, CV.Sofa Mandiri, Malang
- Kusnadi, 2000, *Pengantar Manajemen Strategi*, Universitas Brawijaya, Malang
- Mahsun, Muhammad, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta BD FE, Yogyakarta
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Manullang, M, 2002, *Dasar-dasar Manajemen*, Graha Indonesia, Jakarta
- Mudjiono Said, Masduki, 2001. *Arah dan Strategi Politik Pendidikan Untuk Pembangunan Sumber Daya Manusia*, Pusat Penerbitan. Pembangunan Badan Kepegawaian Negara, Jakarta.
- Nasition, Mulia, 2003. *Menejemen Personalialia*, Djambatan, Jakarta
- Notoatmojo, Soekidjo, 2003. *Pembangunan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, PT Renika Cipta, Jakarta
- Pasolong, Hanabi, 2007. *Teori Adminitrasi Publik*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reflika Afitama, Bandung
- Simamorang, Hendy, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiono, 2003. *Statika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiono, 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiono, 2009. *Metode Penelitian Adminitrasi*, CV. Alfabeta, Bandung
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wusarto, 2002, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Andi, Yogyakarta

Dokumen-dokumen:

- Undang-Undang . RI Nomor.20 Tahun 2003 Pasal 1 *Satuan Pendidikan*
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintah Daerah*, Bab 3
Pasal Pasal 10
- Undang-undang Nomor 47 Tahun 1999, *Tentang Pemekaran Wilayah Profinsi dan Kabupaten*.
- Sumber Internet:
<http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja>, (diakses Rabu/10 Oktober 2012/20.53)