

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI GORONTALO

Mohamad Fathahudin Rasyid¹, Robiyati Podungge², Andi Juanna³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: rasyidmohamad@yahoo.co.id

Abstract: *This study aims to analyze the influence of education level and job analysis on employee performance at the Gorontalo Province Transportation Agency. The research method used is quantitative with a multiple linear regression approach. The research sample consisted of 61 people. Data were collected using a questionnaire and analyzed with SPSS 27.0 software. The results of the study indicate that there is a positive and significant influence between Education Level and job analysis on employee performance. Simultaneously, education level and job analysis have a significant effect on employee performance with a coefficient value of 56.7% while the remaining 43.3% is influenced by other factors outside this study.*

Keywords: *Education Level; Job Analysis; Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 61 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan perangkat lunak SPSS 27.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Tingkat Pendidikan dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, tingkat pendidikan dan analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 56,7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Analisis Jabatan; Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen organisasi dan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sangat terkait. Manajemen membantu organisasi mencapai tujuan. Griffin (Sjahrazad Masdar, Sulikah Asmorowati, 2009) mengatakan bahwa organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai sejumlah tujuan dalam struktur dan koordinasi tertentu. Mereka yang bekerja dalam bidang manajemen sumber daya manusia harus mempelajari dan memahami cara mengorganisasikan, mengendalikan serta mengatur SDM untuk mencapai kinerja yang lebih produktif dan berkualitas. SDM merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Tingkat pendidikan dan analisis jabatan, serta faktor budaya organisasi, motivasi kerja, dan faktor kepemimpinan, adalah beberapa faktor lain yang memengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dan organisasi.

Kinerja organisasi bergantung pada kinerja pegawainya. Setiap pekerja harus memiliki kemampuan untuk berkinerja dengan baik sehingga mereka bisa memberikan kontribusi positif bagi organisasi melalui kinerja yang baik (Gibson et al., 1995:364). Sukrisno (2016:172) mengatakan kinerja adalah hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi berdasarkan kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama.

Kinerja, menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun, seperti yang dinyatakan oleh Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja, menurut Torang (2014), didefinisikan sebagai kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi penting sesuai dengan standar, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau digunakan oleh organisasi.

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, menurut Levison dalam Marwansyah (2012). Selain itu, Sudarmanto (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang orang lakukan secara nyata dan dapat diamati. Dengan cara ini, kinerja mencakup perilaku dan tindakan yang berkorelasi dengan tujuan organisasi.

Reza (2017) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, yang mencakup penguasaan teori untuk memecahkan pertanyaan tentang kegiatan pencapaian tujuan. Tingkat pendidikan, menurut Basyit et al. (2020), adalah proses jangka panjang yang menggunakan metode sistematis dan terorganisir. Dalam proses ini, karyawan manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Menurut Hendrayani (2020), pendidikan adalah upaya seseorang atau kelompok orang lain untuk menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri mereka sendiri, yang memerlukan respons atau tanggapan. Seperti yang dinyatakan oleh Hasbullah (2009:1), pendidikan biasanya didefinisikan sebagai upaya manusia untuk mengembangkan kepribadian mereka sesuai dengan prinsip-prinsip kebudayaan dan masyarakat.

Tirtarahardja et al. (2005) mendefinisikan tingkat pendidikan sebagai sesuatu yang universal dan bertahan dari generasi ke generasi di mana pun di dunia ini. Pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat menentukan bagaimana pendidikan digunakan untuk memanusiakan manusia. Menurut Andrew E. Sikula, yang didefinisikan dalam Mangkunegara (2003:50), tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajemen memperoleh pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum.

Analisis jabatan, menurut Sirait (2006, h.46), adalah proses untuk mendapatkan informasi sedetail mungkin tentang fakta-fakta yang terjadi yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang ada di suatu jabatan. Selain itu, seperti yang dinyatakan oleh Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1993, h.38), analisis jabatan adalah proses pengambilan keputusan yang menggabungkan elemen manusia, tugas, dan teknologi ke dalam desain pekerjaan.

Analisis jabatan mengumpulkan data secara sistematis dan mempertimbangkan semua informasi penting tentang posisi tertentu. Analisis jabatan bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang isi dan persyaratan pekerjaan manajemen.

Hasibuan (Marnisah & Zamzam, 2021) mengatakan bahwa analisis jabatan adalah analisis dan desain pekerjaan apa saja yang harus dilakukan, bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan, dan alasan mengapa pekerjaan tersebut perlu dilakukan. Analisis jabatan juga dapat mencakup informasi tertulis tentang pekerjaan apa yang harus dilakukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Wewenang, tanggung jawab, kondisi kerja, fasilitas kerja, dan standar hasil kerja adalah beberapa dimensi atau indikator yang digunakan dalam analisis jabatan (Dessler dalam Salmah, 2013).

Saat ini, Organisasi Perangkat Daerah (OPD) harus lebih efektif dalam mencapai tujuan pembangunan. Setelah masyarakat menjadi semakin kritis terhadap kinerja pemerintah, mereka pada akhirnya menuntut pembaharuan dan perubahan, terutama dalam hal organisasi kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumber daya manusia. Tujuan dari reformasi birokrasi adalah untuk mewujudkan birokrasi pemerintah yang profesional, terintegrasi, berkinerja tinggi. Birokrasi ini harus memberikan pelayanan publik yang netral, aman, berdedikasi tinggi, dan bebas dari korupsi. Aparatur Sipil Negara (ASN) memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan tersebut, seperti yang dinyatakan oleh Muslim dan Hadi (2020). Mereka diharuskan bekerja secara profesional sehingga mereka mampu mengatasi berbagai hal yang dapat mengganggu pelayanan publik.

Untuk menilai kinerja seorang pegawai, ada standar kinerja individu yang ditetapkan untuk waktu kerja dan jenis pekerjaan. Selanjutnya, seorang pegawai diharuskan berperilaku sesuai dengan standar agar mereka dapat berkomunikasi dengan baik dengan organisasi dalam mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dan terakhir, kinerja seorang pegawai sendiri dapat dijelaskan ke dalam beberapa hal. Selain itu, peran pegawai ini sangat penting untuk menjaga perusahaan tetap beroperasi. Salah satu tolok ukur keberhasilan organisasi adalah kinerja pegawai yang baik, yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai semakin penting dalam organisasi, baik di pemerintahan maupun perusahaan swasta, sehingga peran pegawai sangat penting untuk keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan.

Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo adalah salah satu OPD di Provinsi Gorontalo yang mempunyai fungsi sebagai perangkat daerah yang membantu Gubernur Gorontalo menjalankan pemerintahan di bidang perhubungan. Karena memiliki tugas dan fungsi yang sangat penting bagi pemerintah daerah, penilaian kinerja sangat penting untuk diterapkan di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Penilaian kinerja dapat membantu organisasi berkomunikasi tentang tujuan dan meningkatkan kinerja, dan memotivasi pegawai untuk berusaha lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penilaian kinerja membantu organisasi berkomunikasi tentang tujuan organisasi dengan lebih baik, memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dan memperbaiki dan mengembangkan kekuatan mereka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan data melalui kuesioner/angket. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner, juga dikenal sebagai angket, adalah metode pengumpulan data yang menggunakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

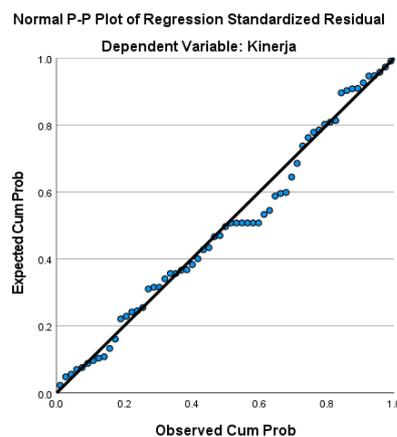
Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas normalitas. Data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen merupakan syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi. Jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Dalam penelitian ini, kinerja merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi. Uji normalitas data menggunakan bantuan software SPSS release 27.0.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Test Statistic	0.200
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan table 1, hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kinerja Asymp. Sig.(2-tailed) memiliki signifikansi 0,20 di atas 0,05, yang menunjukkan bahwa residual persamaan kinerja yang diteliti berdistribusi normal. Oleh karena itu, teknik statistik persamaan dengan regresi dapat digunakan. Hasil uji normalitas ini menunjukkan bahwa uji asumsi normalitas telah terpenuhi. Uji normalitas residual juga digambarkan dengan normal P-P Plot seperti terlihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot

Dijelaskan bahwa residual dalam model regresi tersebar secara normal dan mengikuti arah garis diagonal, yang menunjukkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Karena distribusi residual normal, analisis data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dapat dilanjutkan karena telah memenuhi uji persyaratan ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi dalam penelitian ini. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas hubungan linear antar variabel bebas. Dalam mendeteksi multikolinearitas dalam penelitian ini digunakan nilai variance inflation factor (VIF) pada model regresi. Antara variabel bebas dikatakan multikolinearitas apabila toleransinya $> 0,1$ dan variance inflation factor (VIF) < 10 . Hasil uji multikolinearitas terkait dengan struktur regresi model dependen variabel kinerja disajikan pada tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

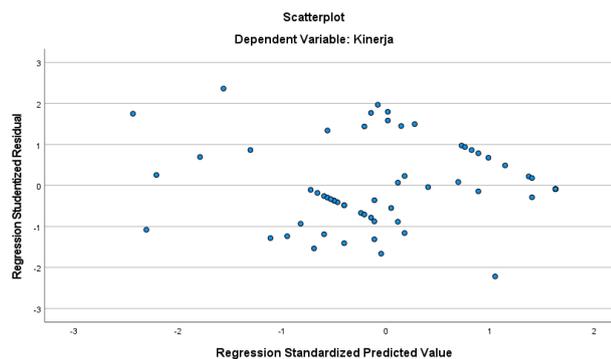
Model		Coefficients	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan	.572	1.748
	Analisis Jabatan	.572	1.748
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam tabel 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang diteliti memiliki nilai collinearity tolerance yang lebih besar dari 0,1 yaitu sebesar 0,572 dan variance inflation factor (VIF) sebesar 1,748 dibawah angka 10 yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, proses analisis memenuhi persyaratan sehingga analisis dapat dilanjutkan.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut uji persyaratan ini, residual tidak boleh berhubungan satu sama lain, Nilai variabel menjelaskan yang dipilih untuk gangguan (disturbance) Uj akan sama dengan varians. Sebenarnya, ini adalah asumsi varians sama, atau homoskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada Gambar 2 berikut:



Gambar 2 Hasil Heteroskedastisitas

Gambar 2 di atas menunjukkan scatterplot kinerja Multivariate Standardized Scatterplot, yang menunjukkan grafik uji heteroskedastisitas. Berdasarkan dasar pengambilannya, dapat dikatakan bahwa model regresi yang diteliti tidak mengandung heteroskedastisitas atau homogeny jika

sebaran nilai residual terstandar tidak membentuk pola tertentu tetapi tampak random atau acak, sehingga memenuhi persyaratan analisis regresi.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja secara parsial dengan bantuan software SPSS Release 27.0 digunakan untuk analisis regresi linear dengan hasil output SPSS terlihat secara rinci ada pada lampiran. Sebelum mengetahui seberapa besar pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja, dianalisis keeratan hubungan kedua variabel tersebut. Hasil uji regresi secara parsial variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja ditunjukkan pada table 3 di bawah ini.

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Tingkat Pendidikan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	8.968	4.870		1.842	.071
	Tingkat_Pendidikan	.326	.149	.246	2.187	.033
	Analisis_Jabatan	.490	.095	.579	5.155	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil output aplikasi SPSS pada tabel 3 mengenai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja adalah 0,326 atau sebesar 32,6% yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan nilai tingkat Pendidikan. Dengan hasil uji t-hitung 2,187, model hubungan uji parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja lebih besar daripada t-tabel alpha 0,05 (df = 58) sebesar 2,002. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja adalah positif dan signifikan

Hipotesis 2: Pemberdayaan Tim Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian besarnya pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja secara parsial dengan bantuan aplikasi SPSS Release 27.0 digunakan untuk analisis regresi linear dengan hasil output SPSS terlihat secara rinci ada pada lampiran. Sebelum mengetahui seberapa besar pengaruh variabel analisis terhadap kinerja, dianalisis keeratan hubungan kedua variabel tersebut. Hasil uji regresi secara parsial variabel analisis terhadap kinerja ditunjukkan pada table 4 di bawah ini

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Secara Parsial Variabel Analisis Jabatan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1						
	(Constant)	8.968	4.870		1.842	.071
	Tingkat_Pendidikan	.326	.149	.246	2.187	.033
	Analisis_Jabatan	.490	.095	.579	5.155	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil output aplikasi SPSS pada tabel 4.10 mengenai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja adalah 0,490 atau sebesar 49% yang bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan peningkatan nilai analisis jabatan. Dengan hasil uji t-hitung 5,155, model hubungan uji parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja lebih besar daripada t-tabel alpha 0,05 (df = 58) sebesar 2,002. Selain itu, temuan ini menunjukkan bahwa hubungan antara analisis jabatan dan kinerja adalah positif dan signifikan.

Hipotesis 3: Tingkat Pendidikan dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan analisis jabatan memengaruhi kinerja. Secara simultan digunakan analisis regresi linear dengan bantuan Aplikasi SPSS Release 27.0 dan hasil output SPSS ditampilkan secara rinci dalam table 5 berikut

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Secara Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1538.740	2	769.370	40.294	<.001 ^b
	Residual	1107.456	58	19.094		
	Total	2646.197	60			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Analisis_Jabatan, Tingkat_Pendidikan

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa model hubungan uji simultan untuk tingkat pendidikan dan analisis jabatan terhadap kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji F sebesar 40,294 lebih besar daripada F-tabel alpha 0,05 sebesar 3,153, dan hasil output komputer Sig 0,001 lebih rendah dari alpha 0,05. Hasil uji-F untuk model regresi secara simultan tingkat pendidikan dan analisis jabatan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa model hubungan uji simultan untuk kompensasi dan pemberdayaan tim terhadap kinerja juga signifikan dengan hasil uji f sebesar 14,747 lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel alpha 0,05 (df = 35) sebesar 2,870. Dengan hasil output komputer Sig 0,000 lebih kecil dari alpha ($\alpha = 0,05$). Hasil uji-f untuk model regresi secara simultan kompensasi dan pemberdayaan tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²)

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi R² tersaji pada tabel 6 berikut.

Uji Koefisien Determinasi (Uji Adjusted R²) dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel independen dalam menerapkan variasi variabel dependen. Selanjutnya besarnya koefisien determinasi R² disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut.

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.581	.567	4.36968

a. Predictors: (Constant), Analisis_Jabatan, Tingkat_Pendidikan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024.

Berdasarkan tabel 6 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan analisis jabatan bersama-sama terhadap kinerja sebesar 0,567 atau 56,7% dan sisanya sebesar 43,3% ditentukan oleh faktor lain di luar model yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan model analisis pengaruh langsung (*direct effect*). Dimana hipotesis ini dianggap sebagai hipotesis alternatif, sedangkan hipotesis nol atau nihil menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh. Nilai uji-t dan nilai uji-F yang dihasilkan dari analisis komputer dibandingkan.

Dengan nilai t-tabel pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, nilai t-tabel adalah 2,002 dan nilai F-tabel adalah 3,153. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengatakan ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pembahasan tentang variabel bebas dan variabel terikat diuraikan secara ringkas sesuai dengan urutan hipotesis penelitian yang diajukan, dengan tingkat pengaruh yang berbeda untuk setiap variabel yang diteliti. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dari model analisis regresi yang telah dibangun memenuhi teori yang dimaksud, yang dibahas secara rinci di bawah ini:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo, dengan fokus pada tiga variabel, yakni Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan dan Kompetensi. Pembahasan dilakukan berdasarkan hasil pengukuran terhadap indikator-indikator yang relevan pada masing-masing variabel. Kesesuaian jurusan pendidikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawai di Dinas Perhubungan merupakan faktor yang dianggap penting dalam kinerja pegawai. Namun, indikator ini memiliki sebaran jawaban terendah dibandingkan dengan tiga indikator lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa jurusan yang mereka pelajari selama pendidikan tidak selalu sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Keterkaitan antara pendidikan formal dengan tugas di lapangan mungkin kurang jelas, yang dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Minimnya kesesuaian antara jurusan pendidikan dan pekerjaan dapat menghambat pengembangan keterampilan yang lebih spesifik dan relevan dengan pekerjaan. Indikator jenjang pendidikan menunjukkan sebaran jawaban tertinggi, yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal yang lebih tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki pemahaman yang lebih luas dan kemampuan analisis yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini tercermin dalam kemampuan pegawai untuk memahami peraturan perundang-undangan, merencanakan, serta mengimplementasikan kebijakan dengan lebih efektif. Pendidikan tinggi memberikan bekal teori yang lebih baik, yang mendukung kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, investasi dalam peningkatan jenjang pendidikan pegawai dapat memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan. Tetapi, secara keseluruhan tanggapan dari responden terhadap Tingkat Pendidikan sudah berada dalam kategori tinggi. Dari hasil analisis dengan regresi sederhana diketahui terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik/meningkat.

Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja

Analisis jabatan merupakan alat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang digunakan untuk menggambarkan tugas, tanggung jawab, serta persyaratan dalam suatu jabatan. Dalam konteks Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo, analisis jabatan berperan penting dalam menentukan pengaruh berbagai faktor terhadap kinerja pegawai. Pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari lima variabel, yaitu Wewenang, Tanggung Jawab, Kondisi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Standar Hasil Kerja. Fasilitas kerja merujuk pada berbagai sarana dan prasarana yang disediakan untuk mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja. Berdasarkan analisis, indikator fasilitas kerja menunjukkan sebaran jawaban terendah dibandingkan dengan indikator lainnya. Ini menunjukkan bahwa pegawai merasa fasilitas yang ada belum optimal dan berpotensi menghambat kinerja mereka. Tanggung jawab merujuk pada sejauh mana pegawai merasa bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Indikator tanggung jawab menunjukkan sebaran jawaban tertinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo merasa memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai, meskipun terdapat beberapa faktor lain yang perlu diperhatikan. Tetapi, secara keseluruhan tanggapan dari responden terhadap analisis jabatan sudah berada dalam kategori tinggi. Dari hasil analisis dengan regresi sederhana, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Hasil analisis juga membuktikan adanya pengaruh signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Secara keseluruhan, analisis jabatan berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Variabel tanggung jawab memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja pegawai, sementara fasilitas kerja yang kurang memadai menjadi hambatan yang perlu segera diperbaiki untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja.

Analisis jabatan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat pendidikan, meskipun keduanya memiliki pengaruh signifikan. Analisis jabatan adalah proses yang memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, kemampuan, dan tanggung jawab yang dimiliki. Analisis jabatan yang tepat dapat mengoptimalkan peran dan fungsi setiap pegawai, sehingga kinerja mereka lebih terarah dan efektif.

Meskipun tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, pengaruhnya cenderung lebih terbatas jika dibandingkan dengan analisis jabatan. Pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan, namun dalam banyak kasus, faktor utama yang mendukung kinerja tinggi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Dalam penelitian ini, meskipun pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi mungkin memiliki pengetahuan yang luas, jika mereka tidak diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Secara keseluruhan, analisis jabatan terbukti lebih berpengaruh dibandingkan Tingkat Pendidikan dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Proses analisis jabatan yang dilakukan secara rutin setiap tahun terkait penempatan pegawai memberikan landasan untuk meningkatkan tanggung jawab dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang tinggi.

Dari hasil analisis dengan regresi berganda diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo, hasil yang dihasilkan juga menunjukkan pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo.

KESIMPULAN

- 1) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Tanda positif berarti bahwa semakin baik nilai tingkat pendidikan pegawai, maka kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo akan semakin meningkat, apabila ada perubahan dalam nilai tingkat pendidikan, maka kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo juga akan berubah ke arah yang sama.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif analisis jabatan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Tanda positif berarti bahwa semakin baik nilai analisis jabatan, maka kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo akan semakin meningkat, apabila ada perubahan dalam nilai analisis jabatan, maka kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo juga akan berubah ke arah yang sama.
- 3) Hasil penelitian secara simultan menunjukkan ada pengaruh positif antara tingkat pendidikan dan analisis jabatan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Tanda positif berarti bahwa semakin tinggi nilai tingkat pendidikan dan analisis jabatan, semakin baik pula kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. Jika ada perubahan dalam tingkat pendidikan dan analisis jabatan, maka kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo juga akan berubah ke arah yang sama.

SARAN

Dari kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Sebagian besar pegawai merasa bahwa jurusan pendidikan yang mereka pelajari tidak sepenuhnya sejalan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Oleh sebab itu, disarankan agar Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo melakukan analisis yang lebih mendalam guna memastikan kesesuaian antara jurusan pendidikan pegawai dengan tugas yang jalankan. Hal ini bisa dicapai melalui penyediaan pelatihan tambahan atau program pengembangan kompetensi yang lebih relevan dengan pekerjaan yang dijalani pegawai.
- 2) Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo masih belum memadai dan dapat menghambat kinerja pegawai. Oleh karena itu, disarankan untuk segera melakukan evaluasi dan perbaikan fasilitas kerja, seperti peningkatan sarana prasarana, ruang kerja yang lebih nyaman, dan teknologi yang lebih mendukung, guna meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah R. 2023. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)* Vol. 8 No. 2.
- Anggraini I.R., Afifuddin, Hayat. 2020. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang. *Jurnal Respon Publik* Vol. 14, No. 1, Tahun 2020, Hal: 25-31.
- Barima H., Maman S. 2022. Peningkatan Kinerja Pegawai sebagai Konsekuensi dari Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Tingkat pendidikan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* Vol.16 No. 1.
- Dessler, G. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2, Edisi Kesembilan. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Didi S. 2022. Dampak kompetensi dan tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Mojokerto. *FADZAT Jurnal Ekonomi Syariah* Vol. 2 No. 2.
- Fransiska Y., Zulaspan T. 2020. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Volume 3, Nomor 2.
- Gibson, J.L., Ivancevich J.M., Donnelly J.H. 1993. *Organizations, Behavior, Structure, Processes*. Dialih bahasakan oleh Djoerban Wahid. Erlangga, Jakarta.
- Gunawan, Nida U.H. 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Di RSAU dr. Norman T. Lubis Lanud Sulaiman. *Jurnal Ekonomi USI* Vol. 6 No. 1.
- Juanna A., Bokingo A.H. 2020. Does Internal Marketing Contribute To Costumer Satisfaction. *Journal of Applied Management (JAM)* Vol. 18 No. 4.
- Kusumastuti Y.H. 2019. Pengaruh Pelathan, Motivasi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Peserta Didik Pada LPK Alfabank Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan dan Ekonomi*, Vol. 8 No. 5.
- Lestari I.C., Qiqi A. 2024. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Daerah Khusus Ibu Kota DKI Jakarta. *Jurnal Ilmu Hukum Dan Tata Negara* Vol.2, No.2.
- Maksin, M., Rahma W., Nadila I.M. Peran Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kabupaten Probolinggo, *Jurnal Intelektual Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi* Vol.10 No.1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mariana K.S. 2016. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Ngada. Tugas Akhir Program magister Universitas Terbuka Jakarta. Jakarta.
- Masdar, S., Sulikah A., Jusuf I. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Airlangga University Press. Surabaya.
- Mufidah. S.L. Mandey. L. Mananeke. 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA* 1339 Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1339-1348.
- Muliantika I.K.T, Agus W.S.G., Ni P.Y.A. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebal Ubud Gianyar. *VALUES*. Vol. 1 No. 4.
- Nabawi R. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* homepage: Vol 2, No. 2, 170-183.

- Natika L. 2015. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Subang. JIA Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) UNSUB – Edisi 16/2015.
- Nurhandayani A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Published by <https://jurnal.smartindo.org/index.php/ecobil>, Volume 1 Nomor 2. Halaman 108-110.
- O.Tekege.V.P.K.,Lengkong.,I.Trang. 2018, Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. Jurnal EMBA Vol.6 No.4, Hal. 2218 – 2227.
- Rahmaninda D.A., Kusuma C.K., Jajuk H. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Organizational Citizenship. Jurnal Manajemen Volume 13 Issue 4 (2021) Pages 732-739.
- Rayyan A., Atik B.P. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen Vol. 2, No. 1.
- Risnawati R.G.M.R. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Palu. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 2, No. 1, 069-078.
- Sativa, O., Mardiana, S. and Lubis, M.S. 2022. Peranan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Batu Bara. PERSPEKTIF, 11(2), pp.596-606.
- Satria A. 2018. Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (ALMANA) Vol.2 No. 2.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil). Refika Aditama. Bandung.
- Septian D., Wahidin S.Z., Renisya A.U. 2023. Analisis Kinerja Anggota Satpol PP Kota Bekasi Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Kota Bekasi. Jurnal Reformasi Administrasi : Jurnal Ilmiah Mewujudkan Masyarakat Madani Vol. 10, No. 1, pp. 29 -35.
- Simanjuntak, P.J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Sriyono. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pedagogik Terhadap Kinerja Guru. Herodotus: Jurnal Pendidikan IPS Vol. 2 , No. 1.
- Tanumihardjo S., Abdul H., Irwan N. Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 1, No. 6, Hal. 1114-1122.
- Tirtahardja, Umar. 2005. Pengantar Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yani M., Silvanus J.I. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Sub Dinas Perhubungan Bandar Udara Kuala Pembuang Di Kabupaten Seruyan. E-Jurnal Profit (Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan) Vol. 2/No. 1/2017/32-41.