

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI BESAR KARANTINA PERTANIAN BELAWAN

Umul Husna<sup>1)</sup>,  
Triana Melinda Sinaga<sup>2)</sup>  
[Umulhusna2000@gmail.com](mailto:Umulhusna2000@gmail.com), [trianamelinda.tm@gmail.com](mailto:trianamelinda.tm@gmail.com)

### STMB MULTISMART

#### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian ini menggunakan jumlah populasi 50 orang dengan teknik penentuan sampel sensus yakni keseluruhan populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh sebesar 67,3%, hal ini berarti bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja pegawai sedangkan sisanya merupakan variabel diluar dari penelitian. Hasil penelitian pada tingkat kepercayaan 95% dan test of level 5% menunjukkan ternyata secara simultan pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. Hal ini juga didukung hasil secara parsial bahwa pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

**Kata Kunci: Pendidikan, Kompetensi, Kinerja Pegawai**

#### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of the level of education and competence on the performance of Belawan Agricultural Quarantine Center employees. The data used in this research is primary data. This study uses a population of 50 people with the technique of determining the census sample, namely the entire population is sampled. The data analysis technique used is multiple linear regression using SPSS software. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) was obtained at 67.3%, this means that the ability of the independent variable to explain its influence on the employee performance variable while the rest is a variable outside of the study. The results of the study at the 95% confidence level and the 5% test level showed that there was a simultaneous effect of education level and competence on the performance of Belawan Agricultural Quarantine Center employees. This is also partially supported by the results that influence the level of education and competence on the performance of Belawan Agricultural Quarantine Center employees.*

**Keywords: Education, Competence, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana menciptakan

SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi. [1] Untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan diperlukan keinginan, kompetensi dan sikap pegawai yang baik

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab nya masing-masing, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan dapat dicapai sesuai dengan tujuan. Dalam mengelola SDM berbagai masalah yang sering muncul, seperti kompetensi yang didasarkan tingkat pendidikan melemah, kompetensi yang menurun, serta kinerja pegawai yang kurang maksimal. [1]

Daya saing perusahaan hanya mungkin ditingkatkan apabila pegawai bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan yang berjalan, melakukan perubahan. Di sisi lain perusahaan dituntut pula untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Upaya organisasi melakukan perbaikan manajemen dan kualitas sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan diharapkan mampu mengatasi permasalahan dan tugas pekerjaan sehari-hari dengan lebih baik. Untuk bisa mengatasi permasalahan dalam tugas pekerjaan dibutuhkan kompetensi atau kemampuan kerja sesuai yang dipersyaratkan oleh bidang kerja. Hubungan antara kemampuan SDM dengan kinerja sulit dipisahkan, karena kemampuan merupakan unsur atau pembentuk kinerja individu. Dengan demikian dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Kinerja pegawai adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. [2] Mempunyai pegawai berprestasi adalah harapan perusahaan. Karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi, pegawai akan memberikan hasil yang baik dari pekerjaan yang dikerjakannya dan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Selain itu keberlangsungan perusahaan ditentukan oleh kinerja pegawainya. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu kompetensi kerja juga sangat diperlukan

bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. [3]

Selain dari pada faktor kompetensi yang dimiliki, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu rendahnya tingkat pendidikan pegawai pada perusahaan balai besar karantina pertanian belawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja pada balai besar karantina pertanian belawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Menurut Husaini Usman menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Kompetensi yang terlihat pada pegawai sering kali pada tingkat pendidikannya. [4]

Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja.

Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan

dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. [5] Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu, sebagai bidang keunggulan pegawai tersebut. Kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Balai besar karantina pertanian belawan adalah salah satu instansi yang terletak jalan sulawesi II belawan. Bergerak di bidang melaksanakan pemberian pelayanan operasional perkarantinaan hewan dan tumbuhan serta pengawasan keamanan hayati dan nabati. Sumber daya manusia yang diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan, namun kenyataannya terjadi menurunnya kopetensi dan kinerja pegawai.

Berdasarkan keadaan ini maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pendidikan dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan judul penelitian “pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.”

### 1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini hanya tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja

pegawai ( studi kasus pada balai besar karantina pertanian belawan ).

### 1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

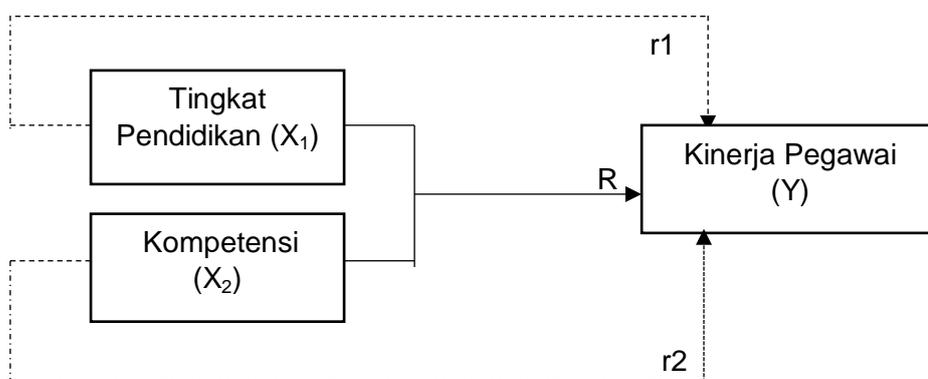
1. apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
2. apakah kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai
3. apakah tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

### 1.4 Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawa

### 1.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1.1  
Kerangka Pemikiran

## Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan

Keterangan:

- r1 : Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan
- r2 : Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan
- R : Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan
- X<sub>1</sub> : Tingkat pendidikan
- X<sub>2</sub> : Kompetensi
- Y : Kinerja pegawai

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Tingkat Pendidikan

###### 2.1.1.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sering kali kompetensi yang dimiliki pegawai terletak pada tingkat pendidikannya. Menurut Soekidjo (2003) pendidikan khususnya kepada pegawai secara tidak langsung berakibat pada meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. [6]

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan 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 spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Menurut Ruky pendidikan (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relative bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

###### 2.1.1.2 Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan

mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Jalur pendidikan sekolah (formal)  
Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.
- b. Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)  
Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.
- c. Jalur pendidikan informal  
Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

### 2.1.1.3 Fungsi Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi:

1. Menyiapkan sebagai manusia
2. Menyiapkan tenaga kerja, dan
3. Menyiapkan warga negara yang baik.

Dituliskan dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan

peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan menengah: Jenjang pendidikan lanjutan pendidikan dasar.
3. Pendidikan tinggi: Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

#### 2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Ideologi  
Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi  
Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya  
Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
4. Perkembangan IPTEK  
Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
5. Psikologi

Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

#### 2.1.2 Kompetensi

##### 2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standart masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, aplikasi, dan pengembangan. Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. [7]

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan alam melaksanakan

jabatan. Biasanya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggungjawabnya amat berbeda satu sama lain.

### 2.1.2.2 Jenis Kompetensi

Jenis-jenis kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi Inti: kompetensi ini berada pada level Organisasi. Kita mengikuti definisi yang diberikan oleh Hamel dan Prahalad.
2. Kompetensi Fungsional: kompetensi yang mendeskripsikan kegiatan kerja output, seperti pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan. Kompetensi ini berhubungan dengan level Posisi.
3. Kompetensi Perilaku: kompetensi Perilaku adalah karakteristik dasar yang diperlukan untuk melakukan sebuah pekerjaan.
4. Kompetensi Peran: kompetensi Peran berkaitan dengan level Posisi.
5. Kompetensi peran merujuk pada peran yang harus dijalankan oleh seseorang di dalam sebuah tim.

### 2.1.2.3 Indikator Kompetensi

1. Pengalaman kerja suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan

individu yang kompeten dalam bidangnya .

2. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
3. Pengetahuan (knowledge) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
4. Keterampilan (skills) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu

### 2.1.3 Kinerja

#### 2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pimpinan dan bawahan. Kinerja awali dengan perumusan dan penetapan tujuan yang hendak dicapai. [8]

Tujuan perusahaan dicapai melalui serangkaian kegiatan, dengan mengarahkan semua sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan. Tujuan yang diharapkan merupakan titik awal dalam perencanaan kinerja perusahaan. Atas dasar tujuan, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi dan

mekanismekerja yang ditempuh dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam pelaksanaannya setiap perusahaan baik negeri maupun swasta perlu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan. Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan berhubungan dengan tujuan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Hal ini dapat dicontohkan misalnya perusahaan melakukan penilaian kinerja dengan tujuan untuk menentukan gaji, untuk mengevaluasi hasil kerja yang telah diselesaikan dalam waktu/periode tertentu. Pengertian kinerja sering disebut sebagai suatu prestasi kerja atau unjuk kerja.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan atau organisasi pada umumnya memiliki kinerja yang beragam. Karyawan dengan kinerja yang tinggi pada umumnya mampu bekerja secara cepat, mampu mengatasi permasalahan tugas pekerjaan dengan lebih baik, mampu menghasilkan pekerjaan dengan lebih banyak, mampu berinteraksi dengan lebih baik dan sebagainya.

Kinerja yang dicapai seseorang tidak terjadi dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum dapat berasal dari pihak individu (internal) karyawan dan faktor eksternal diluar pribadi karyawan (Anwar Prabu Mangkunegara 2006:16). Untuk dapat meraih keberhasilan dalam pekerjaan seseorang perlu memiliki kemampuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan yang baik menyangkut pengetahuan dan ketrampilan. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan keyakinan dan motivasi yang tinggi.

Dengan adanya komitmen (keyakinan) akan mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengarahkan perilaku kerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Jadi dengan demikian kemampuan dan motivasi seseorang merupakan unsur penting dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan baik menyangkut pengetahuan dan ketrampilan sangat dibutuhkan karena unsur-unsur ini akan menentukan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Dengan adanya motivasi akan mendorong seseorang untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dapat mengarahkan perilaku kerjanya demi tercapainya tujuan yang diinginkan.

### **2.2 Hipotesis:**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.
2. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan
3. Ada pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis data dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian kuantitatif asosiatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data

menggunakan alat ukur penelitian, analisis data dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian asosiatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. [9]

### 3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan yang beralamat di JL. Sulawesi II, Ujung Baru, Medan Kota Belawan, Kota Medan.

### 3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. [10] Dengan demikian penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, serta meramalkan tentang pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Karantina Pertanian Belawan

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagian dari pegawai balai besar karantina pertanian belawan. Dengan jumlah sebanyak 50 responden dan teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. [11]

### 3.5 Pengujian Instrumen Data

#### 3.5.1 Uji Validitas

Uji Validitas biasanya digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, dikatakan valid apabila mampu untuk menyatakan sesuatu yang diukur, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi dengan taraf signifikan 0,05 dan dasar pengambilan keputusan valid atas angket adalah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas biasanya digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang telah terisi indikator dari variabel dan dikatakan reliabel apabila jawabannya adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu. Dasar pengambilan keputusan dalam reliabel adalah apabila jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. [11]

#### 3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah data dapat berdistribusi secara normal. Untuk mengetahui data berdistribusi secara normal atau tidak maka akan menggunakan metode Probability Plot yaitu dengan ketentuan dikatakan berdistribusi normal apabila jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. [11]

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Nilai *Cut off* yang umum dipakai untuk menentukan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF  $\leq 10$ .

Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah adanya terjadinya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan yang terdapat pada model regresi linear. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai *ZPRED* (nilai prediksi) untuk variabel bebas dengan *SRESID* (nilai residualnya) untuk

variabel terikat. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

### 3.7 Teknik Analisis Dan Uji Hipotesis

#### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji kebenaran dalam hipotesis, maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja

A : Konstanta

X1 : Pendidikan

X2 : Kompetensi

$\beta$  : Koefisien Regresi

e : Error Term (5%)

#### 3.7.2 Uji F

Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y). Dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak.

Menentukan F hitung dengan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Dimana :

F : F hitung.

$R^2$  : Koefisien Determinasi.

k : Jumlah variabel independen.

n : Jumlah data.

#### 3.7.3 Uji t

Uji t adalah menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut:

1.  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
2.  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
3.  $\alpha = 0,05$  ( 5% ).
4. Menentukan  $t_{tabel}$  dari Nilai  $t_{tabel} = (\alpha/2 ; n-k-1)$

Dimana :

$\alpha$  : tingkat kepercayaan ( 0,05).

n : Jumlah sampel.

k : Jumlah Variabel.

Menentukan  $T_{hitung}$  dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai  $T_{hitung}$

r = Nilai Koefisien korelasi hasil  $T_{hitung}$

n = Jumlah Sampel

#### 3.8 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi merupakan alat ukur untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Rumus Koefisien Determinasi adalah :

$$KD = r^2 \cdot 100\%$$

Dimana :

KD : Koefisien Determinasi.

R : Koefisien Korelasi.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 HASIL PENELITIAN

##### 4.1.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa

$r_{hitung}$  dari keseluruhan item pernyataan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka item pernyataan adalah valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan**

Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,626	0,2306	Valid
X1.2	0,820	0,2306	Valid
X1.3	0,741	0,2306	Valid
X1.4	0,736	0,2306	Valid
X1.5	0,767	0,2306	Valid
X1.6	0,683	0,2306	Valid
X2.1	0,559	0,2306	Valid
X2.2	0,826	0,2306	Valid
X2.3	0,763	0,2306	Valid
X2.4	0,756	0,2306	Valid
X2.5	0,659	0,2306	Valid
X2.6	0,791	0,2306	Valid
X2.7	0,858	0,2306	Valid
X2.8	0,684	0,2306	Valid
Y.1	0,733	0,2306	Valid
Y.2	0,640	0,2306	Valid
Y.3	0,757	0,2306	Valid
Y.4	0,868	0,2306	Valid
Y.5	0,854	0,2306	Valid
Y.6	0,828	0,2306	Valid
Y.7	0,716	0,2306	Valid
Y.8	0,868	0,2306	Valid
Y.9	0,877	0,2306	Valid
Y.10	0,774	0,2306	Valid

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

##### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Hasil uji dapat dilihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's alpha* > 0,60 dengan demikian seluruh item pernyataan reliabel.

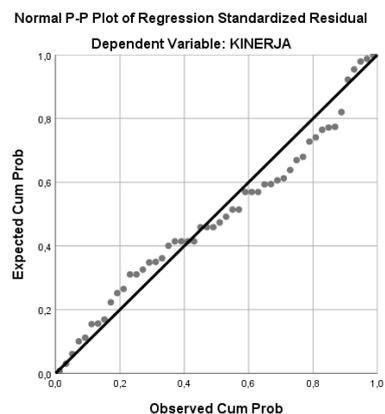
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Pendidikan	0,783	Reliabel
Kompetensi	0,872	Reliabel
Kinerja	0,929	Reliabel

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

##### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

###### 4.1.3.1 Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Pada gambar 2 diatas menunjukkan bahwa data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data dikatakan terdistribusi secara normal.

#### 4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

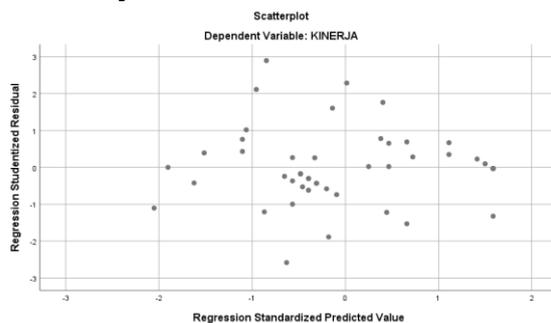
**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
PENDIDIKAN	,395	2,534
KOMPETENSI	,395	2,534

**Sumber :** Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel X1 (pendidikan) sebesar 0,395 > nilai *tolerance* 0,10 dan variabel X2 (kompetensi) sebesar 0,395 > nilai *tolerance* 0,10 selanjutnya nilai VIF pada variabel X1 (pendidikan) sebesar 2,534 < nilai VIF 10 dan variabel X2 (kompetensi) sebesar 2,534 < nilai VIF 10.

#### 4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

**Sumber :** Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada gambar 2 menunjukkan bahwa data atau titik menyebar secara acak, titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka nol dan tidak membentuk pola tertentu sehingga

dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

#### 4.1.3.4 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error
1 (Constant)	2,133	4,050
PENDIDIKAN	,444	,219
KOMPETENSI	,872	,187

**Sumber :** Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 5 disimpulkan bahwa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,133 + 0,444X_1 + 0,872X_2 + e$$

Dapat diketahui bahwa:

1. Nilai dari konstanta adalah sebesar 2,133 yang berarti jika ada variabel bebas dianggap 0 ataupun tidak mengalami perubahan maka secara otomatis kinerja adalah sebesar 2,133.
2. Nilai dari koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,444 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel pendidikan akan meningkatkan kinerja dan jika sebaliknya jika variabel pendidikan mengalami penurunan maka secara otomatis kinerja juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai dari koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,872 yang berarti setiap peningkatan nilai dari variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja dan jika sebaliknya jika variabel kompetensi mengalami penurunan maka secara otomatis kinerja juga akan mengalami penurunan dengan asumsi variabel lain konstan.

**4.1.4 Hasil Uji F dan t**  
**4.1.4.1 Hasil Uji F Simultan**

**Tabel 4. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049,312	2	524,656	51,451	,000 <sup>b</sup>
	Residual	479,268	47	10,197		
	Total	1528,580	49			

a. Dependent Variable: KINERJA  
b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENDIDIKAN  
Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Kriteria pengujian yaitu jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $51,451 > 2,81$  dan memiliki signifikansi sebesar  $0,000 > 0,005$  sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima yaitu ada pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.

**4.1.4.2 Uji t Parsial**  
**Tabel 5. Hasil Uji t Parsial**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	,527	,601
	PENDIDIKAN	2,031	,048
	KOMPETENSI	4,663	,000

Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Pada tabel 5 diketahui variabel pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,031 >  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai probabilitas signifikan  $0,048 < 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima yakni ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan, variabel kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,663 >  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai probabilitas signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka dapat

dikatakan bahwa hipotesis diterima yakni ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.

**4.1.5 Hasil Uji Determinasi**  
**Tabel 6. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,829 <sup>a</sup>	,686	,673	3,19330

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, PENDIDIKAN  
Sumber : Data diolah dari hasil penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel 8 menunjukkan bahwa diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,673 atau 67,3% yang disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh pendidikan dan kompetensi sebesar 67,3% sisanya yakni 32,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian ini.

**4.2 PEMBAHASAN**  
**4.2.1 Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan**

Hasil pengujian hipotesis pertama dengan pengujian parsial ( uji t) diperoleh pendidikan memiliki nilai  $t_{hitung}$  2,031 >  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai probabilitas signifikan  $0,048 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa

hipotesis yang menyatakan pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan dapat dibuktikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suprihanto (2013, hal. 102), menyatakan bahwa “pendidikan mempunyai fungsi penggerak sekaligus pemacu terhadap potensi kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan prestasi kerjanya dan nilai kompetensi seseorang pekerja dapat dipupuk melalui program pendidikan, pengembangan dan pelatihan”. Hal ini dapat disimpulkan bahwa melalui tingkat pendidikan akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Florencia Pandanwangi (2007) hasil penelitian menunjukkan bahwa dari uji hasil hipotesis terdapat pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang artinya bila tingkat pendidikan ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin membaik, sebaliknya jika tingkat pendidikan tidak ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan semakin memburuk.

#### **4.2.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan.**

Hasil pengujian hipotesis kedua dengan pengujian parsial ( uji t ) diperoleh kompetensi memiliki nilai  $t_{hitung}$  4,663 >  $t_{tabel}$  1,675 dan nilai probabilitas signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan dapat dibuktikan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki maka semakin baik kinerja

yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kompetensi karyawan dalam penelitian ini sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki, pendidikan yang telah ditempuh, pengetahuan yang luas, dan keterampilan yang dimiliki.

#### **4.2.3 Pengaruh pendidikan dan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan**

Hasil pengujian hipotesis keempat dengan pengujian simultan ( uji F ) diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 51,451 > 2,81 dan memiliki signifikansi sebesar 0,000 > 0,005 sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang menyatakan ada pengaruh pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan dapat dibuktikan

### **PENUTUP**

#### **5.1 KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis pengaruh Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Belawan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.
3. Pendidikan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar karantina pertanian belawan.

#### **5.2 Saran**

1. Balai besar karantina pertanian belawan diharapkan dapat memperhatikan tingkat

- pendidikan masing-masing pegawainya.
2. Balai besar karantina pertanian belawan diharapkan diharapkan dapat mengukur kompetensi masing-masing pegawainya.
  3. Balai besar karantina pertanian belawan diharapkan diharapkan sering melaksanakan kegiatan penambah skill guna memperbaiki kualitas kinerja pegawainya.

[9] J. Sarwono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

[10] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B, Bandung: Alfabeta, 2012.

[11] Sugiono, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung: Alfabeta, 2012.

### Daftar Pustaka

- [1] K. E. Wirawan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. %1 dari %25, No. 1, 2019.
- [2] S. C. Levinson, "The Original Sin of Cognitive Science," *Topics*, vol. 396, 2012.
- [3] A. Basyit, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi*, vol. 5 Nomor 1 Juni 2020, 2020.
- [4] H. U. Akbar, Metodologi Penelitian Sosial, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- [5] Wibowo, 2007, Jakarta: Rajawali Pers, Manajemen Kinerja Edisi Ketiga.
- [6] S. Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- [7] Rosidah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- [8] F. Irham, Pengantar Manajemen, Bandung: Alfabeta, 2013.