

**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
DIVISI BISNIS PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA MAYANG KOTA JAMBI**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari Jambi

OLEH

Nama : Khairil Umam Bahri

NIM : 1800861201295

Konsentrasi : Manajemen SDM

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI
TAHUN 2022**

TANDA PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi menyatakan bahwa skripsi sebagai berikut:

NAMA : Khairil Umam Bahri

NIM : 1800861201295

PROGRAM STUDI : Manajemen

JUDUL : **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai
Bagian Devisi Bisnis Pada Perumda Air Minum
Tirta Mayang Kota Jambi**

Telah memenuhi persyaratan dan layak diujikan sesuai dengan prosedur yang berlaku pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

Jambi, 12 Desember 2022

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



(Dr. Osrita Hapsara, SE.,MM.)



(Ubaidillah, SE.,MM.)

Mengetahui :

Ketua Program Studi Manajemen



(Anisah, S.E.,M.M.)

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan Tim Penguji Ujian Kompherensif dan Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 28 Desember 2022
Jam : 10.00 – 12.00 WIB
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

PANITIA PENGUJI

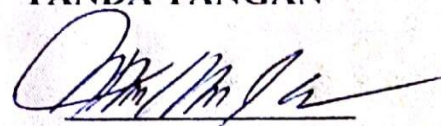
JABATAN

NAMA

TANDA TANGAN

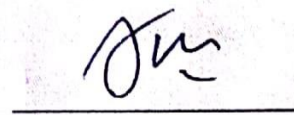
Ketua

Dr. Jonner Simarmata, MM



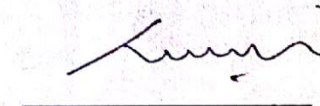
Sekretaris

Ubaidillah, SE,MM



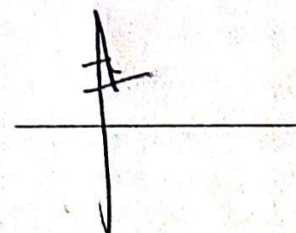
Penguji Utama

Hj. Reni Devita, SE.MM



Anggota

Dr. Osrita Hapsara, SE.MM



Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Batanghari



Dr. Hj. Arna Suryani, SE., M.Ak, Ak, CA

Ketua Program
Studi Manajemen



Anisah, SE., MM

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Khairil Umam Bahri
NIM : 1800861201295
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Osrita Hapsara, S.E., M.M
: Ubaidillah, S.E.,M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian
Divisi Bisnis Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum
Tirta Mayang Kota Jambi

Menyatakan dengan ini sebenarnya bahwa penelitian skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang di cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi adalah karya orisinil bukan hasil plagiarisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain saya mencantumkan dengan jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang tela diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak lainnya.

Jambi, 12 Desember 2022

buat pernyataan.


METERAI
TEMPEL
9470BAJX004220959
Umam Bahri
1800861201295

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, dan atas dukungan dari orang-orang tercinta akhirnya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagiaskripsi ini saya persembahkan untuk:

- 1. Ayah dan Ibu tercinta, Supratman dan Kiswati. Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, doa, dukungan, serta motivasi dan kebahagiaan yang tak henti-hentinya diberikan. Tentunya dalam menguliahkan saya sangat besar perjuangan yang ayah ibu beri. Saya rasa bagaimanapun caranya saya tidak mampu membalas semua kabaikan yang telah ayah dan ibu berikan.*
- 2. Kakakku Dewi Sutria S.Pd terimakasih telah memberikan dukungan, penyemangat, dan arahan yang baik selama saya kuliah, dan mengerjakan skripsi ini, tentunya sebagai saudara kandung kita harus berusaha dan bersatu untuk membahagiakan kedua orangtua.*
- 3. Sahabat-sahabatku, terimakasih telah memberikan pelajaran dan pengalaman serta memberikan dukungan yang selalu membuatku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Terumama untuk Sarwo Edi, Rudiant Handi Prayoga, Diah Puspita Sari, Ade Irma, Friska Budianti, dan Muhammad Ilham. Terkhusus untuk teman seperjuangan di kost Ilham Yunasri, Dwi Noersyahbani, dan Muhammad Arianto. Dan untuk sahabat dari SD Wakhid Subagyo, Ahmad Prabowo, Rama & Romi, Dedi Aang, Anjas, dan Widodo Saputa terimakasih telah menjadi teman dikala susah dan senang.*

4. *Untuk seseorang yang spesial, Anggita Sari terimakasih telah hadir diwaktu yang tepat disaat saya membutuhkan seseorang yang selalu ada dan selalu mengingatkan akan hal baik dan terimakasih juga telah memberikan motivasi serta mengembalikan semangat saya dalam mengerjakan skripsi ini, semoga kedepannya tetap bersama dan tumbuh menjadi manusia yang lebih baik lagi.*



ABSTRACT

KHAIRIL UMAM BAHRI / 1800861201295 / Faculty of Economics, University of Batanghari, Jambi / *THE INFLUENCE OF EDUCATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN BUSINESS DEVISION IN PERUMDA AIR MINUM TIRTA MAYANG JAMBI CITY* / Dr. Osrita Hapsara S.E,M.M / UBAIDILLAH S.E,M.M

A good organization/agency is an organization that seeks to improve the capabilities of its human resources. One of the key factors to improve employee performance is the education of the employee himself

In this study, researchers carried out research at the Perumda Air Minum Tirta Mayang, Jambi City. The purpose of this study is to determine the effect of education on performance. This type of research is quantitative. With the population of this study are employees of the business division at Perumda Air Minum Tirta Mayang , Jambi City. Data was taken using a questionnaire measured by a Likert scale. And this study uses simple linear regression analysis with the help of SPSS version 25.

Based on the results of the hypothesis test (uji t), the education variable is 2,914 with a t table value of 1,690, so $t_{count} > t_{table}$, then H_0 is rejected and H_a is accepted. The significance level is $0.006 < 0.05$. In conclusion, these results indicate that the education variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Education, Performance

ABSTRAK

KHAIRIL UMAM BAHRI / 1800861201295 / Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi / PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN DEVISI BISNIS PADA PERUMDA AIR MINUM TIRTA MAYANG KOTA JAMBI / Dr Osrita Hapsara S.E,M.M / UBAIDILLAH S.E,M.M

Organisasi/instansi yang baik adalah organisasi yang berupaya meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah pendidikan dari pegawai itu sendiri

Pada penelitian ini peneliti melaksanakan penelitian di Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Dengan populasi penelitian ini adalah pegawai bagian divisi bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Data diambil dengan menggunakan kuisioner yang diukur dengan skala likert. Dan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t), maka variabel pendidikan sebesar 2.914 dengan nilai t tabel 1.690, jadi t hitung > t tabel, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$.. Kesimpulannya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Pendidikan, Kinerja

KATA PENGANTAR

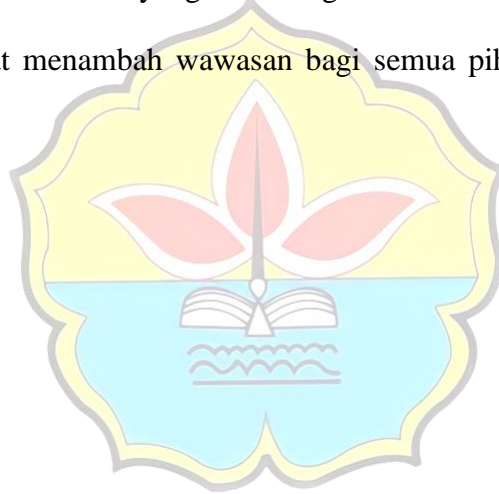
Alhamdulillahirabbil Alamin. Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Divisi Bisnis Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi”. Skripsi ini merupakan sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen sumber daya manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.

Selama penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, masukan, saran, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak sehingga penelitian ini bisa terselesaikan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih banyak kepada pihak-pihak terlibat dan membantu dalam penulisan ini. Pihak- pihak tersebut ialah sebagai berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Herri, M.B.A selaku Rektor Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Dr. Hj. Arna Suryani, S.E., M.Ak.,Ak,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
3. Ibu Anisah, S.E.,M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari.
4. Ibu Dr Osrita Hapsara, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Ubaidillah, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing, mengarahkan dan meluangkan waktunya sampai skripsi ini bisa terselesaikan.

5. Ibu Mufida, S.E.,M.M sebagai dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan arahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya masih banyak memiliki kelemahan dan kekurangan serta jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap skripsi ini bisa bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi semua pihak yang membaca dan yang memerlukan.



Jambi, 12 Desember 2022

Penulis

Khairil Umam Bahri
1800861201295

DAFTAR ISI

No	Uraian	Hal
	LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ... Error! Bookmark not defined.	
	LEMBAR PERSEMBAHAN	v
	ABSTRACT.....	vii
	KATA PENGANTAR.....	ix
	DAFTAR ISI.....	xi
	DAFTAR TABEL.....	xiv
	DAFTAR GAMBAR.....	xv
	DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
	BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1	Latar Belakang Penelitian	1
1.2	Identifikasi Masalah	9
1.3	Rumusan Masalah	9
1.4	Tujuan Penelitian.....	9
1.5	Manfaat Penelitian.....	10
	BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN	11
2.1	Tinjauan Pustaka	11
2.1.1	Manajemen.....	11
2.1.2	Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.3	Konsep Pendidikan	17
2.1.4	Konsep Kinerja	26
2.1.5	Kerangka Pemikiran	36
2.1.6	Hipotesis	37
2.2	Metode Penelitian.....	38
2.2.1	Jenis dan Sumber Data.....	38
2.2.2	Metode Pengumpulan Data.....	38
2.2.3	Populasi dan Sampel.....	40

2.2.4 Metode Analisis Data	41
2.2.5 Uji Validitas dan Realibilitas	43
2.2.6 Uji Hipotesis	45
2.2.7 Operasional Variabel	50
BAB III GAMBARAN UMUM.....	51
3.1 Sejarah Berdirinya Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	51
3.2 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang	53
3.3 Tujuan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	54
3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan	54
3.5 Logo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi	56
3.6 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Kota Jambi	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 HASIL PENELITIAN	61
4.1.1 Karakteristik Responden	61
4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	61
4.1.3 Karakteristik Responden Menurut Umur	62
4.1.4 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan	62
4.1.5 Analisis Pendidikan Pegawai Bagian Divisi Bisnis Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	63
4.1.6 Analisis Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	68
4.1.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas	76
4.1.8 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	79
4.2 Pembahasan	82
4.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan Uji Hipotesis (Uji t)	82
4.2.2 Koefisien Determinasi (R^2) Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84

5.1 Kesimpulan.....	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
Lampiran.....	89



DAFTAR TABEL

Tabel	Uraian	Hal
1.1	Data: Pegawai Bagian Devisi Bisnis Perumda Air Minum	5
1.2	Data: Pendidikan Pegawai Bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum	6
1.3	Data: Target Realisasi Kegiatan Pegawai Bagian Divisi Bisnis Perumda.....	7
2. 1	Skala Likert	40
2. 2	Oprasional Variabel	50
4. 1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Jelamin	61
4. 2	Karakteristik Responden Menurut Umur	62
4. 3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	63
4. 4	Pernyataan Responden Terhadap Pengetahuan.....	64
4. 5	Pernyataan Responden Terhadap Keterampilan	65
4. 6	Pernyataan Responden Terhadap Kemampuan.....	65
4. 7	Pernyataan Responden Terhadap Sikap.....	66
4. 8	Pernyataan Responden Terhadap Perilaku.....	67
4. 9	Rekap Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan.....	68
4. 10	Pernyataan Responden Terhadap Kualitas.....	69
4. 11	Pernyataan Responden Terhadap Kuantitas.....	70
4. 12	Pernyataan Responen Terhadap Hubungan Aturan Kerja	70
4. 13	Pernyataan Reponden Terhadap Instruksi Kerjs.....	71
4. 14	Pernyataan Responden Terhadap Kerjasama Tim	72
4. 15	Pernyataan Responden Terhadap Menyelesaikan Beban Kerja.....	73
4. 16	Pernyataan Responden Terhadap Tanggung Jawab.....	74
4. 17	Rekap Pernyataan Responden Terhadap Kinerja.....	75
4. 18	Uji Validitas	77
4. 19	Uji Reliabilitas	78
4. 20	Persamaan Linier Sederhana.....	79
4. 21	Uji t	80
4. 22	Koefisien korelasi	81
4. 23	Koefisien Determinasi.....	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Uraian	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran.....	37
3. 1	Logo Perusahaan.	57
3. 2	Struktur Organisasi	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Uraian	Hal
1	: KUESIONER.....	89
2	: Hasil Jawaban Responden.....	94
3	: Hasil MSI Jawaban Responden.....	98
4	: Uji Validitas Pendidikan (X) dan Kinerja (Y)	103
5	: Hasil Uji Reabilitas Variabel Pendidikan dan Kinerja	106
6	; Hasil SPSS(25).....	107



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini suatu perusahaan atau organisasi harus mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam operasional kerjanya. Dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan usaha, organisasi sering mengalami kendala meliputi perubahan informasi, teknologi, dan adanya kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten, serta persaingan usaha yang semakin ketat.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Daryanto,2017:15)

Dengan demikian sumber daya manusia sebagai suatu faktor utama yang penting dalam tiap proses pembangunan perusahaan maupun organisasi. Mereka menjadi dasar penggerak, pemikir dan perencana sebuah perusahaan sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya demi mencapai suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan maupun organisasi, baik atau tidaknya suatu output sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa unsur, baik unsur internal dan unsur eksternal.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan menggunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Dalam proses sumber daya manusia ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme karyawan. Proses tersebut disebut dengan pengembangan karyawan. Pendidikan dan pengembangan penting karena keduanya merupakan cara yang digunakan oleh pegawai untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian untuk kemudian dapat meningkatkan kinerjanya.

Proses pendidikan bertujuan agar dapat menghasilkan perubahan tidak hanya berkaitan dengan jumlah pengetahuannya saja tetapi juga dalam bentuk kecakapan, kebiasaan, sikap, pengertian, minat penyesuaian diri dan yang lainnya yang berkenaan dengan aspek pribadi seseorang, sehingga akan nampak pada kinerjanya.

Pada hakekatnya pendidikan merupakan bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Oleh karena itu pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara keluarga dan masyarakat.

Pendidikan mutlak perlu dilakukan, hal ini tergambar pada berbagai jenis manfaat yang dapat dipetik bagi suatu organisasi, bagi sumber daya, manusia yang

terlibat maupun bagi pembinaan dan pemeliharaan serta hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi. Berarti kesemuanya bermuara pada peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerjasama atau berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai satu kesatuan yang utuh.

Pendidikan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Traharti,2015:11)

Kinerja merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat dalam suatu periode kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen ditujukan untuk mendorong kinerja karyawan dalam mencapai tingkat tertinggi organisasi dan dapat meningkatkan organisasi serta mengoptimalkan potensi karyawan (Mangkunegara,2016:67)

Kinerja merupakan suatu yang harus dibangun secara berkelanjutan dan secara keseluruhan. Manajemen berbasis kinerja adalah proses perencanaan, pengukuran, penilaian dan evaluasi kerja karyawan untuk mewujudkan tunjukkan organisasi,

manfaat sumber daya manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan dimasa yang akan datang. Dengan kata lain, kekuatan organisasi ditentukan oleh orang-orang yang mendukung organisasi tersebut, baik pada tingkat top, maupun middle lower.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Penyelenggaraan penyediaan air minum perpipaan di Kota Jambi dimulai sejak tahun 1978. Dengan surat keputusan Walikota Kepada Daerah Tingkat II Jambi tanggal 27 Maret 1974 ditetapkan menjadi perusahaan daerah air minum. Saat ini Kantor Pusat Perusahaan berkedudukan di Jl. Letkol Slamet Riyadi, Solok Sipin, Telanaipura, Kota Jambi.

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sebagai salah satu lembaga pelayanan air bersih kepada masyarakat Kota Jambi, maka produktifitas kinerja karyawan sangat menentukan kecakupan pelayanan air kepada masyarakat Kota Jambi, produktifitas karyawan menentukan kecakupan pelayanan air minum yang berkualitas dan memberdayakan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, kerja keras dan tuntas. Hal ini menyatakan bahwa pelayanan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi secara keseluruhan sangat ditentukan oleh pendidikan dan kinerja pegawai.

Untuk mengetahui jumlah Pegawai Bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat dari tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Bagian Devisi Bisnis Perumda Air Minum
Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2017-2021

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2017	28	-
2018	30	6,6
2019	35	14,2
2020	33	-6,6
2021	36	8,3
Rata-rata		4,5%

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi 2022

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa perkembangan pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2017 yaitu berjumlah 28 orang pegawai dan terjadi kenaikan pada tahun 2018 sebesar 6,6%, pada tahun 2019 terjadi peningkatan pegawai menjadi 35 orang atau naik sekitar 14,2% dan terjadi penurunan tahun 2020 menjadi 33 orang atau menurun sebesar -6,6% dan terjadi peningkatan jumlah pegawai pada tahun 2021 menjadi 36 orang pegawai atau meningkat sekitar 8,3%.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi sangat mempertahankan dan mempunyai loyalitas yang tinggi kepada para pegawainya, hal ini terlihat dari sedikitnya para pegawai yang keluar maupun masuk pada bagian Devisi Bisnis. Terlihat bahwa dari tahun 2017-2021 hanya ada penambahan 8 orang pegawai, hal ini juga bisa menjadi tolak ukur bahwa

kegiatan pengelolaan sumber daya manusia pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berjalan dengan efektif dan efisien.

Untuk mengetahui tingkat pendidikan Pegawai Bagian Divisi Bisnis pada Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dapat dilihat dari table 1.2 dibawah ini:

Tabel 1.2
Pendidikan Terakhir Pegawai Bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Periode Tahun 2017-2021

Tahun	Pendidikan			Total
	S1 (Orang)	DIII (Orang)	SMA (Orang)	
2017	7	2	19	28 Pegawai
2018	7	3	20	30 Pegawai
2019	8	4	23	35 Pegawai
2020	9	3	21	33 Pegawai
2021	12	3	21	36 Pegawai
Rata-rata	8,6%	3%	20,8%	32,4%

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi dengan jumlah sebagai berikut, pada tahun 2017 dengan pendidikan S1 sebanyak 7 orang dan meningkat sampai tahun 2021 yaitu sebanyak 12 orang pegawai. Di tingkat pendidikan DIII dalam lima tahun terakhir hanya mengakami kenaikan 1 orang pegawai pada tahun 2019, selanjutnya kembali menjadi 3 orang sampai tahun 2021. Di tingkat pendidikan SMA sederajat tahun 2017 berjumlah 10 pegawai dan mengalami kenaikan sampai tahun 2019 menjadi 23

pegawai dan terjadi penurunan tahun 2020 dan 2021 yaitu menjadi 21 pegawai. Sedangkan pada tingkat SMP dan SD pada Divisi Bisnis tidak ada.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi menjadi satu satunya perusahaan sebagai penyedia air bersih dan air minum kepada seluruh warga kota jambi, dengan melihat penjelasan diatas terlihat bahwa perusahaan bagian Divisi Bisnis memiliki standar pendidikan untuk pegawainya yaitu terendah adalah SMA, hal ini bertujuan guna merealisasikan target dengan baik, efektif dan efisien.

Dengan mengetahui bahwa bagian Divisi Bisnis pada Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi memiliki standar pendidikan SMA maka presentasi realisasi pekerjaan akan lebih meningkat. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Kegiatan Pegawai Bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi Periode Tahun 2017-2021

Kegiatan	Tahun	Target (Pelanggan)	Realisasi (Pelanggan)	Pencapaian (%)
Sambung baru	2017	15.000	6.077	40,51
	2018	12.000	5.505	45,87
	2019	10.000	7.396	73,96
	2020	7.000	4.000	57,14
	2021	7.000	4.381	62,58
Rata-rata				56,12

Sumber: Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa realisasi kegiatan sambung baru pada Perumda Air Minum Kota Jambi dalam lima tahun terakhir berfluktuasi, presentase

terbesar ada pada tahun 2019 yakni sebesar 73,36%, dan yang terendah adalah tahun 2017 yakni sebesar 40,51%. Pada tahun 2017 dan 2017 kinerja kpegawai kurang optimal dalam menyelesaikan target, ini terlihat dari realisasi pencapaian yaitu sebesar 40,51% dan 45,87% Dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan sambung baru, kinerja pegawai dapat dikatakan kurang maksimal.

Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi mempunyai kegiatan pokok yaitu sambung baru, terlihat dari penjelasan diatas bahwa kegiatan sambung baru kinerja pegawai sudah maksimal dan baik ini terlihat dari pencapaian target melebihi 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa standar pendidikan yang dilakukan divisi ini berpengaruh terhadap pegawai, makin tinggi tingkat pendidikan maka semakin bagus kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, bahwa tingkat pendidikan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari data pendidikan terakhir terdapat 8,6% pegawai berpendidikan SI sudah sangat baik untuk mencapai target kerja, maka, jika semakin tinggi pendidikan seorang pegawai akan semakin tinggi realisasi pekerjaan yang dicapai. Dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul : "**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN DIVISI BISNIS PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA MAYANG KOTA JAMBI**"

1.2 Identifikasi Masalah

- 1) Perkembangan jumlah pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dari tahun 2017-2021 terjadi penambahan pegawai sebanyak 8 orang pegawai.
- 2) Komposisi latar belakang pendidikan pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi terbanyak adalah SMA yaitu sebanyak 21 orang.
- 3) Pada kegiatan sambung baru terdapat realisasi pekerjaan yang belum maksimal dalam mencapai target yaitu pada tahun 2017 hanya mencapai target sebesar 40,51%.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pendidikan dan kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan pendidikan dan kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.
2. Untuk menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bahan masukan bagi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berkaitan dengan pendidikan dan kinerja karyawan.
2. Menambah wawasan penulis berkaitan dengan pendidikan dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti masalah yang sama dengan objek yang berbeda..



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Manajemen

Menurut Hasibuan (2016:9) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan organisasi tertentu sesuai tujuan tertentu.

Manajemen menurut Terry (2010:16) adalah sebuah yang khas terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, pengordinasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan dengan bantuan manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut Stoner (2012:44) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya manusia organisasi agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Siswanto (2012:1) mengatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, permotivasi dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.

Menurut Badrudin (2014:4) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk mengatur dan mengelola berbagai sumber untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien.

Menurut Terry dalam Nawawi (2011:54), ada empat fungsi manajemen yang banyak dikenal masyarakat, yaitu :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

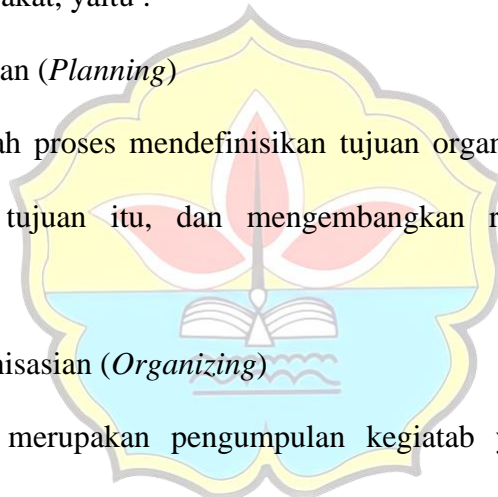
Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi.

2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan pengumpulan kegiatan yang diperlukan, yaitu menetapkan susunan organisasi serta tugas dan fungsi-fungsi dari setiap unit yang ada dalam organisasi.

3. Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan yaitu usaha menggerakkan anggota-anggota organisasi atau perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan secara maksimal.



4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian dapat diartikan sebagai proses penentuan apa yang dicapai, pengukuran, dan koreksi terhadap aktivitas pelaksanaan dan bilamana perlu mengambil tindakan korektif sehingga pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut Ardana (2012:5) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat..

Sementara itu, Handoko (2015:20) menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut flippo (2013:7) yang dialih bahasakan oleh Supomo dan Nurhayati manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat.

Sehingga dapat disimpulkan dari pendapat-pendapat diatas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah cara atau teknik untuk menggerakkan tenaga kerja sesuai tanggung jawab yang diberikan mulai dari pengadaan seleksi hingga pelepasan pegawai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2013:21) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah :

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan (*planning*)

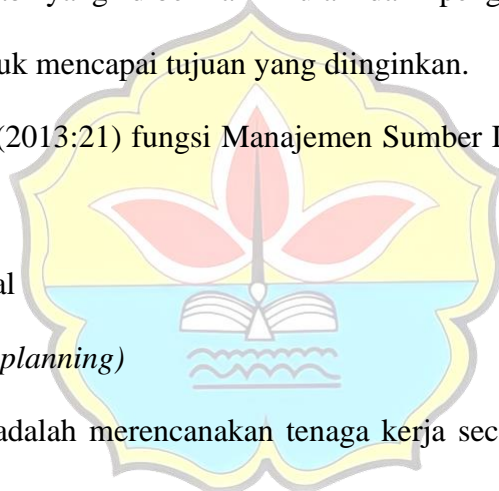
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, koordinasi, dan bagan organisasi.

c) Pengarahan (*actuating*)

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapaian tujuan



perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarah dilakukan pimpinan dengan baik dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d) Pengendalian (*controlling*)

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerjasesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan dan kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

2) Fungsi Oprasional

a) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, artinya sesuai dengan

prestasi kerja karyawan, layak artinya memenuhi kebutuhan primernya berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

d) Pengintegrasian (*intergration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan (*maintenance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

f) Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan adalah merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.(diatur oleh Undang-undang No. 12 Tahun 1964).

2.1.3 Konsep Pendidikan

1. Definsi Pendidikan

Menurut Ahmad dalam Hasbullah (2017:3) pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang sama.

Sedangkan Edwin dalam Hasibuan (2017:69) menyebutkan pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Traharti (2015:11), pendidikan adalah kegiatan yang dilakukan manusia secara sadar dan terprogram guna membangun personalitas yang baik dan mengembangkan kemampuan atau bakat yang ada pada diri individu manusia agar mencapai tujuan atau target tertentu dalam menjalani hidup.

Menurut Hariandja (2010:169) pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan seseorang pegawai agar dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi.

Menurut Siahaan (2010,15), pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spriritual, mengendalikan diri, kepribadian, kecerdasan, ahlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana dan dan kegiatan pembelajaran, baik

pembelajaran formal dan informal. Intinya untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri manusia.

2 Tujuan Pendidikan

Elfachmi (2016:16) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk memuat gambaran tentang nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan, oleh karena itu tujuan pendidikan mempunyai tujuan pendidikan memiliki dua fungsi yaitu memberi pengarahannya kepada segenap kegiatan pendidikan dan sebagai sesuatu yang ingin dicapai oleh setiap kegiatan pendidikan. Pada umumnya, terdapat empat jenjang tujuan, yaitu :

a. Tujuan umum

Tujuan umum merupakan tujuan pendidikan secara nasional. Pancasila merupakan landasan umum dari tujuan pendidikan nasional di Indonesia.

b. Tujuan institusional

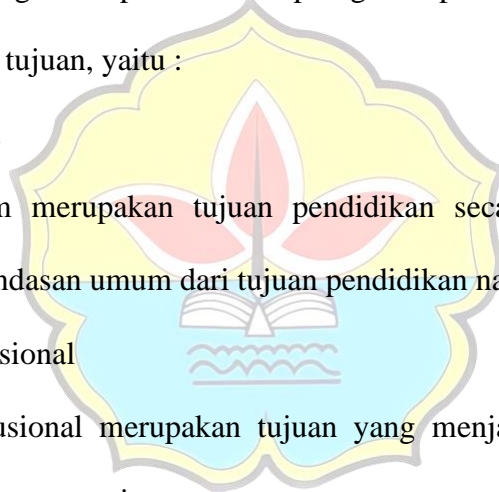
Tujuan institusional merupakan tujuan yang menjadi tugas dari lembaga tertentu untuk mencapainya.

c. Tujuan kurikuler

Tujuan kurikuler merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam suatu bidang studi atau pelajaran.

d. Tujuan instuksional

Tujuan instuksional merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam penguasaan materi tertentu.



3 Fungsi-Fungsi Pendidikan

Menurut Danim (2010,45) fungsi pendidikan yang sesungguhnya adalah membangun manusia yang beriman, cerdas, kompetitif, dan bermartabat. Selain itu pendidikan mempunyai fungsi spesifik untuk tujuan yang spesifik pula, yaitu :

1. Menyiapkan Sebagai Manusia yang Berbudi

Manusia yang berbudi disini adalah manusia yang baik, kehadirannya mampu menciptakan ketentraman, keamanan, kedamaian serta kebahagiaan lahir batin

2. Menyiapkan Tenaga Kerja

Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja.

3. Menyiapkan Warga Negara yang Baik

Pendidikan sebagai penyiapan warga Negara yang baik dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang terencana untuk membekali peserta didik agar menjadi warga negara yang baik.

4. Faktor yang Mempengaruhi Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Rattu dalam Hasbullah (2018,3) adalah sebagai berikut :

- a. Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan meningkatkan pengetahuan.

b. Sosial Ekonomi

Sosial ekonomi merupakan posisi seseorang dalam masyarakat berkaitan dengan orang lain dalam arti lingkungan pergaulan, prestasinya, dan hak-hak serta kewajibannya dalam berhubungan dengan sumber daya.

c. Sosial Budaya

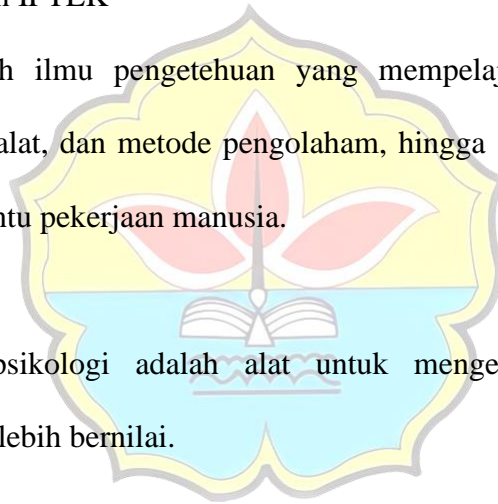
Sosial budaya atau kebudayaan adalah segala sesuatu atau tata nilai yang berlaku dalam sebuah masyarakat yang menjadi ciri khas dari masyarakat .

d. Perkembangan IPTEK

IPTEK adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari kemampuan untuk menciptakan alat, dan metode pengolahan, hingga , keberadaan IPTEK ini dapat membantu pekerjaan manusia.

e. Psikologi

Konseptual psikologi adalah alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.



5. Dimensi Pendidikan

Menurut Hariandja (2010,169), dimensi pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Latar Belakang Pendidikan

Tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat pengembangan dari seorang pegawai, karena dengan pendidikan yang memadai maka pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapinya.

2. Wawasan Pengetahuan

Bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relative singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pendidikan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Siahaan (2010,16), terdapat 3 (tiga) dimensi atau aspek dalam pendidikan, yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui yang diperoleh dari persentuhan panca indera terhadap objek tertentu. Pada dasarnya pengetahuan adalah hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dalam bertindak.

2. Pertimbangan

Pertimbangan adalah suatu seleksi dari sebuah pemikiran untuk dipilih mana yang terbaik sesuai kebutuhan dan yang terbaik. Dalam hal ini memiliki pertimbangan yang baik sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Kebijaksanaan

Kebijaksanaan adalah penilaian dari pemahaman individu dengan masalah yang dimiliki serta melibatkan solusi sebagai alternatif pemecahan masalahnya yang

memaksimalkan berbagai macam keseimbangan antara dirinya sendiri (*interpersonal*), orang lain (*intrapersonal*), dan berbagai aspek kehidupannya (*ekstrapersonal*).

Menurut Thabrani (2013:6) dimensi-dimensi pendidikan meliputi:

1. Pendidikan sepanjang hayat

Pendidikan sepanjang hayat dapat diartikan bahwa proses pembelajaran dimulai dari manusia baru lahir sampai manusia meninggal, yang berarti pendidikan tidak mengenal umur dalam pelaksanaannya.

2. Pendidikan karakter

Pendidikan karakter adalah pendidikan yang dilakukan dengan pendekatan langsung kepada peserta didik untuk menanamkan nilai moral dan memberikan pelajaran kepada peserta didik tentang perilaku yang dilarang.

3. Pendidikan multicultural

Pendidikan multicultural adalah proses pengembangan seluruh potensi manusia yang menghargai pluralitas dan heterogenitas sebagai konsekuensi keragaman budaya, etnis, suku, dan agama.

4. Pendidikan dan pembangunan

Pendidikan sangat erat kaitannya dengan pembangunan, pendidikan merupakan usaha untuk diri manusia dan mampu menghasilkan sumberdaya manusia yang menunjang pembangunan, sedangkan pembangunan merupakan usaha dari diri manusia dan dapat menunjang pendidikan (pembinaan, penyelidikan dan saran).

6. Indikator Pendidikan

Menurut Hariandja (2010,170), indikator pendidikan yang berkaitan dengan dimensi diatas adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan pengindraan terhadap suatu obyek tertentu, sebagian besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya perilaku seseorang.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kapasitas yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan tugas dalam rangka mengembangkan diri, diperoleh lewat proses latihan, training atau lewat pengalaman yang bervariasi.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individual untuk mengerjakan berbagai fungsi dalam suatu pekerjaan selanjutnya dikatakan seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

4. Sikap

Sikap merupakan tanggapan reaksi seseorang terhadap objek tertentu yang bersifat positif atau negatif yang biasanya diwujudkan dalam bentuk rasa suka atau tidak suka, setuju atau tidak setuju terhadap suatu objek tertentu.

5. Perilaku

Perilaku adalah suatu kegiatan atau aktivitas organisme atau makhluk hidup yang bersangkutan. Perilaku manusia pada hakikatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia itu sendiri yang mempunyai bentangan yang sangat luas antara lain: berjalan, berbicara, menangis, tertawa, bekerja, kuliah, mengkonsumsi, membaca, menulis dan sebagainya.

Menurut Siahaan (2010,17) terdapat 6 indikator dalam menilai berhasilnya proses pendidikan :

1. Keterampilan

Keterampilan merupakan perilaku yang diperoleh melalui tahapan-tahapan belajar, keterampilan berasal dari gerakan-gerakan kasar atau tidak terkordinasi melalui pendidikan dan pelatihan gerakan itu berangsur-angsur menjadi gerakan yang lebih halus, melalui proses koordinasi dan intergrasi sehingga diperoleh suatu keterampilan yang diperlukan untuk tujuan tertentu.

2. Kecerdasan

Kecerdasan merupakan suatu cara berpikir dalam membentuk konstruk bagaimana menghubungkan dan mengelola informasi dari luar yang disesuaikan dengan dirinya.

3. Pengendalian diri

Pengendalian diri merupakan kemampuan individu untuk menentukan perilakunya berdasarkan standar tertentu seperti moral, nilai dan aturan dimasyarakat agar mengarah pada perilaku positif.

4. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

5. Kekuatan Spiritual

Spiritual merupakan kebangkitan atau pencerahan dalam diri untuk mencapai tujuan dan makna dalam hidup serta bagian paling pokok dari masalah kesehatan dan kesejahteraan seseorang.

6. Ahlak Mulia

Ahlak mulia merupakan sikap dan tingkah laku yang mulia atau terpuji terhadap Allah, sesama manusia dan lingkungannya.

Menurut Tirtahardja (2005:53) ,indikator pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan

Merupakan tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik,tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian Pendidikan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan agar bisa ditempatkan pada posisi jabatan sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.1.4 Konsep Kinerja

1 Pengertian Kinerja

Menurut Moehirono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2012:94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Rivai (2013:604) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Menurut Mangkunegara (2015:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses seseorang dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah "*performance rating*" atau "*performance appraisal*").

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010:189), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap Mental

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

3. Aspek Pengukuran Kinerja

Menurut Sutrisno (2016,176). pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu :

1. Hasil kerja

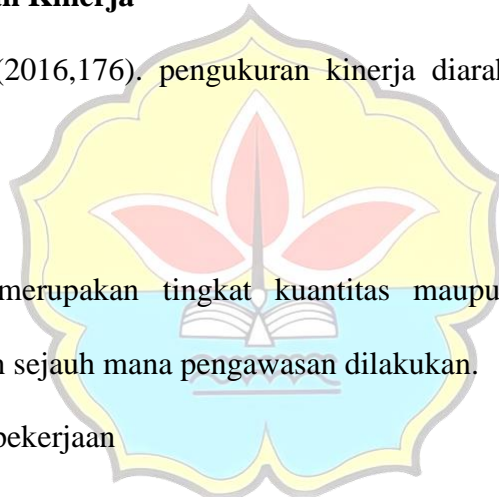
Hasil kerja merupakan tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan tingkat kepekaan terhadap sesama selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah masalah yang timbul.



4. Kecakapan mental

Kecakapan mental merupakan tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Sikap adalah tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Disiplin waktu dan tingkat absensi merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Dimensi Kinerja

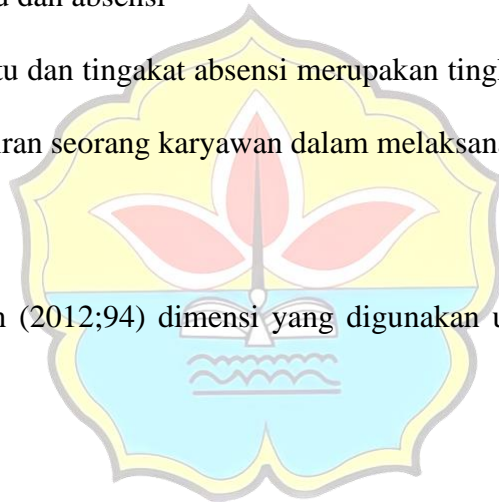
Menurut Hasibuan (2012;94) dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil prestasi kerja karyawan, baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan instruksi yang diberikan kepadanya dapat menjadi tolak ukur kinerja.



3. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

4. Keterampilan

Keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.

5. Tanggung jawab

Kinerja karyawan juga dapat diukur dari kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya

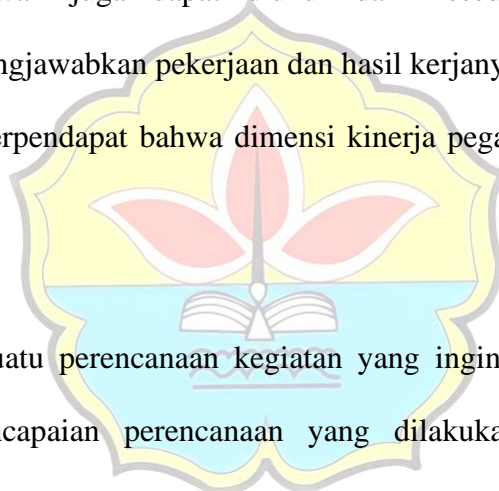
Edison (2017:193) berpendapat bahwa dimensi kinerja pegawai dapat dapat dinilai dari :

1. Target

Target ialah suatu perencanaan kegiatan yang ingin dicapai, suatu metode penerapan pencapaian perencanaan yang dilakukan dengan manajemen khusus dan difokuskan pada hasil yang lebih maksimal.

2. Kualitas

Kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien.



3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tersedianya informasi bagi pembuat keputusan pada saat dibutuhkan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuan untuk mempengaruhi sebuah keputusan.

4. Taat Asas

Penegertian taat asas ialah tidak beubah dari ketetapan yang sudah ditetapkan.

Suatu perusahaan pastinya sudah mempunyai ketentuan yang tidak boleh ilanggar oleh setiap karyawannya.

Menurut Bernadin dan Russel yang dikutip oleh Setiawan (2005,42) dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Seberapa jauh atau baik proses atau hasil menjalanka aktivitas mendekatin kesempurnaan ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang akan dikehendaki oleh aktivitas suatu usaha

2) Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam nilai, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3) Ketetapan Waktu

Seberapa jauh atau baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang

koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

4) Efektivitas

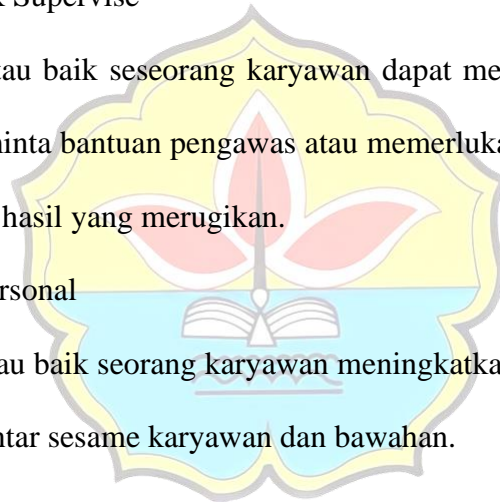
Seberapa jauh atau baik sumber daya, organisasi misalnya manusia, moters, teknologi, bahan dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau contoh sumber daya.

5) Kebutuhan untuk Supervise

Seberapa jauh atau baik seseorang karyawan dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawas atau memerlukan intervensi penawasan utnuk mencegah hasil yang merugikan.

6) Dampak Interpersonal

Seberapa jauh atau baik seorang karyawan meningkatkan harga diri, itikad baik, dan kerjasama antar sesama karyawan dan bawahan.



5. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan (2012:94) indikator kinerja berdasarkan dimensi di atas adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah jumlah tenaga kerja yang akan dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas ini bisa dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu dan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

3. Aturan Kerja

Aturan kerja merupakan sebuah susunan hal-hal yang harus dilakukan atau ditaati kpegawai selama oprasional perusahaan berjalan atau selama mereka berada dalam lingkungan pekerjaan.

4. Instruksi Kerja

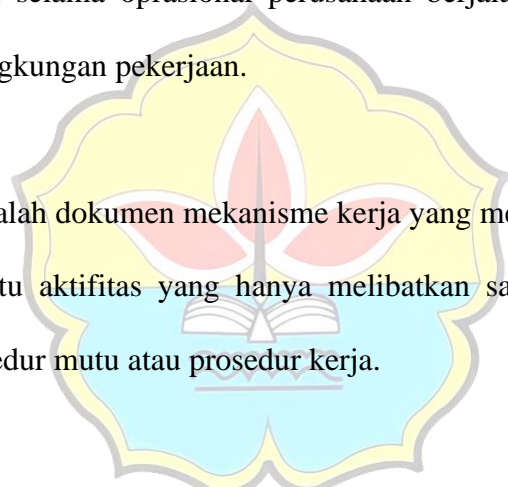
Intruksi kerja adalah dokumen mekanisme kerja yang mengatur secara rinci dan jelas urutan suatu aktifitas yang hanya melibatkan satu fungsi saja sebagai pendukung prosedur mutu atau prosedur kerja.

5. Kerjasama

Kerjasama adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang melibatkan interaksi dan saling menyelesaikan tanggung jawab masing-masing hingga tujuan tercapai

6. Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.



7. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang seharusnya dilakukan agar tujuan tercapai.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4. Penekanan biaya

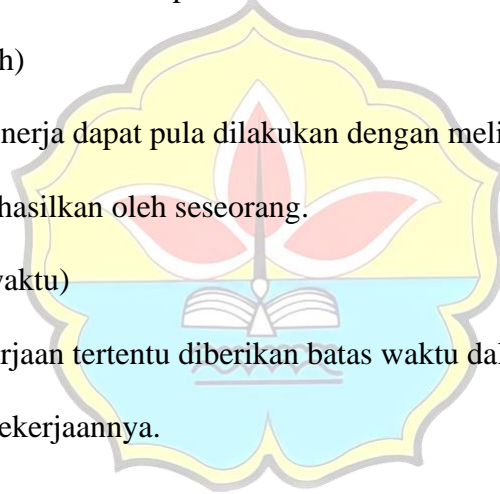
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.

6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan



antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Menurut Sedarmayanti (2011:51),ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seseorang,yaitu sebagai berikut :

1) Kualitas kerja

Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh pegawai, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas.

2) Ketepatan waktu

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya aktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang telah direncanakan sebelumnya.

3) Inisiatif

Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru bersifat disoveri maupun inovasi di dalam memperbesar tanggung jawab seorang pegawai dan sanggup menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.

4) Kemampuan

Seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna maksimal. Kesiediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun horizontal, di dalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil kerja meningkat.

5) Komunikasi

Alat yang digunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan karena tanpa adanya komunikasi organisasi tersebut tidak akan berkembang.

2.1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam mengelola sumber daya manusia digunakan sistem manajemen agar target dan tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu hal yang paling penting untuk diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi faktor penting dalam perkembangan dalam semua kegiatan-kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. Kualitas kerja karyawan yang baik atau tidak, akan sangat berpengaruh terhadap karakteristik organisasi dan karakteristik sumber daya manusia di dalamnya. Hal ini dikarenakan setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai menentukan baik buruknya pekerjaan yang diterima pegawai. Karakteristik organisasi juga dibentuk berdasarkan kinerja yang optimal dari pegawai yang menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan karakteristik sumber daya manusia atau pegawai itu juga ditentukan oleh kualitas dari hasil pekerjaan karyawan.

Dimensi pendidikan (variabel X) antara lain : Latar belakang pendidikan, Wawasan pengetahuan (Hariandja,2010). Sedangkan Dimensi kinerja (variabel Y) antara lain: Prestasi kerja, Kedisiplinan, Kerjasama, Keterampilan, Tnguang jawab (Hasibuan,2012)

Untuk lebih memahami keterangan diatas maka penulis merangkumnya pada bagan di bawah ini :



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pemikiran

2.1.6 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Diduga pendidikan dan kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi baik dan tinggi.
2. Diduga pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

2.2 Metode Penelitian

2.2.1 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan data konkrit, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono, 2018:13)

b. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian dilakukan. Peneliti menggunakan hasil kuesioner yang didapatkan dari para responden mengenai topik yang dibahas . Pembagian kuesioner dilakukan tanggal 26 oktober 2022 dengan membagikan lembar kuesioner kepada responden yang berjumlah 36 orang pegawai dalam Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

2.2.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini untuk dapat memperoleh informasi yang diperlukan maka dilakukan dengan cara pembagian kuesioner kepada responden.

Menurut Sugiyono (2017;142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Tipe pertanyaan dalam kuesioner dibagi menjadi dua, yaitu terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawaban berbentuk uraian tentang suatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan responden menuliskan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Setiap pertanyaan koesioner selalu mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval dan ratio (Sugiyono,2017:143).

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan seorang peneliti guna mengukur suatu fenomena yang terjadi. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena yang diteliti. Skala *Likert* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui pasti jawaban para responden, apakah cenderung jawaban sangat tidak setuju maupun yang sangat setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relavan (Sugiyono,2014;58).

Tabel 2. 1 Skala Likert

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

2.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017:61). merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek-obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yang berjumlah 36 pegawai.

2. Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012:73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili (*representative*). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika

populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yaitu sebanyak 36 orang responden.

2.2.4 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:206) Analisis statistik deskriptif adalah prosedur yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mendapatkan presentasi pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Dalam penelitian ini, peneliti

menggunakan kuisisioner dengan masing-masing pertanyaan disertai dengan lima jawaban yang dapat dipilih oleh responden sesuai dengan keadaan responden. Setiap jawaban memiliki nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), 2 jawaban tidak setuju (TS), 3 untuk jawaban cukup setuju (CS), 4 untuk jawaban setuju (ST), dan 5 untuk jawaban sangat setuju (SS). Dari jawaban yang didapat kemudian disusun kriteria penilaian setiap item pertanyaan yang disusun dengan langkah-langkah sebagai berikut

Skor terendah : bobot terendah x jumlah sampel

Skor tertinggi : bobot tertinggi x jumlah sampel

Skor terendah : $1 \times 36 = 36$

Skor tertinggi : $5 \times 36 = 180$

Untuk mencari rentang skala digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$\text{Rentang skala} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :

n = Jumlah Sampel

m = Jumlah alternatif jawaban item

$$\text{Rentang skala} = \frac{36(5-1)}{5}$$

$$\text{RS} = 28,8$$

Berdasarkan jumlah rentang skala (RS) diatas diketahui jawaban penilaian disusun dengan interval sebagai berikut :

36	–	64,7	= Sangat Rendah
64,8	–	93,5	= Rendah
93,6	–	122,3	= Cukup Tinggi
122,4	–	151,1	= Tinggi
151,2	–	180	= Sangat Tinggi

2.2.5 Uji Validitas dan Realibilitas

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Dalam hal ini uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Penulis menggunakan sampel sebanyak 36 responden pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dengan menggunakan SPSS versi 25.

Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan/pernyataan (indikator) pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suseuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali,2018:51). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*), dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* ($df = N - k$), dalam ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian.

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan bernilai positif, maka pertanyaa (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali,2018:52).Begitu juga sebaliknya, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$

maka pertanyaan (indikator) tersebut tidak valid. R hitung tersebut akan didapatkan dari hasil pengolahan (SPSS) versi 25 oleh peneliti.

Adapun perhitungan manual mengenai validitas apabila data kedua variabel tersebut berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Perhitungan tersebut dinamakan Korelasi Product Moment yang digunakan sekaligus menghitung persamaan regresi, menurut Sugiyono (2019:257) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

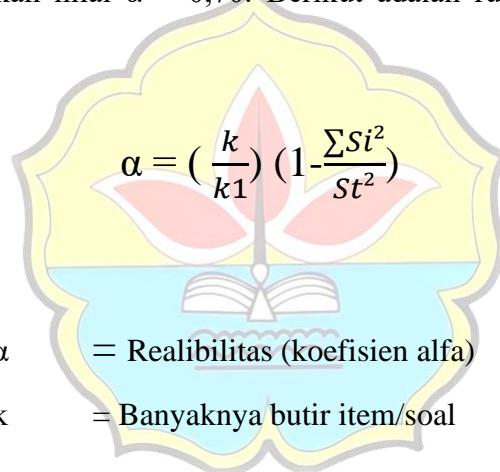
- r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel X dan variabel Y
- $\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y
- $(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
- $(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

2. Uji Realibilitas

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketepatan atau konsistensi suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2018:45).

Pada penelitian ini penulis melakukan pengukuran realibilitas dengan cara *one shot*. Cara *one shot* yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan/peryataan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuisioner. Selain itu peneliti juga masih menggunakan alat bantu program atau SPSS versi 25. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α).

Menurut Nunnally dalam (Ghozali,2018;46) bahwa suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$. Berikut adalah rumus *Cronbach's Alpha* yaitu :



$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

Keterangan :

α = Realibilitas (koefisien alfa)

k = Banyaknya butir item/soal

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir soal

St^2 = Varians Total = $Si \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$

n = Total responden

2.2.6 Uji Hipotesis

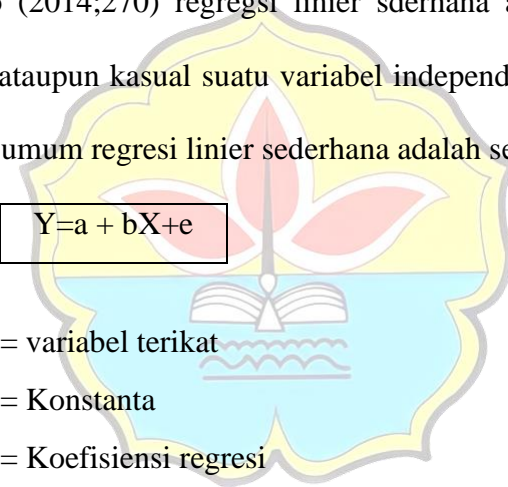
Menurut Sugiyono (2016:125) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang

diberikan baru didasarkan pada terori yang relavan, belum didasarkan pada fakta-fakta emperis yang diperoleh melalui pengumpulan data.

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Umar (2014:113) analisis regresi digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel atau tidak. Dalam bentuknya yang paling sederhana hanya melibatkan dua buah variabel, yaitu variabel bebas (indpenden) dan variabel terikat (dependen).

Menurut Sugiyono (2014;270) regresi linier sderhana adalah didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual suatu variabel independen dengan satu variabel dependen. Persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :


$$Y=a + bX+e$$

Dimana :

Y	= variabel terikat
a	= Konstanta
b	= Koefisiensi regresi
x	= Pendidikan
e	= <i>error</i>

2. Koefisien Korelasi

Menurut Kurniawan (2009:26) korelasi adalah hubungan antara 2 variabel, dimana terdiri dari 1 variabel independent (bebas) dan 1 variabel dependent (terikat) dan juga mengetahui arah hubungan. Adapun pedoman arti korelasi sebagai berikut :

0,00-0,199	=	Sangat Tidak Erat
0,20-0,399	=	Tidak Erat
0,40-0,599	=	Cukup Erat
0,60-0,799	=	Erat
0,80-1,000	=	Sangat Erat

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2014:338) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (R). Sebagai contoh, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar $0,80 \times 0,80 = 0,64$. Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varian dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% ($100\% - 64\%$) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh factor lain. Berikut rumus koefisien determinasi (R^2) :

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

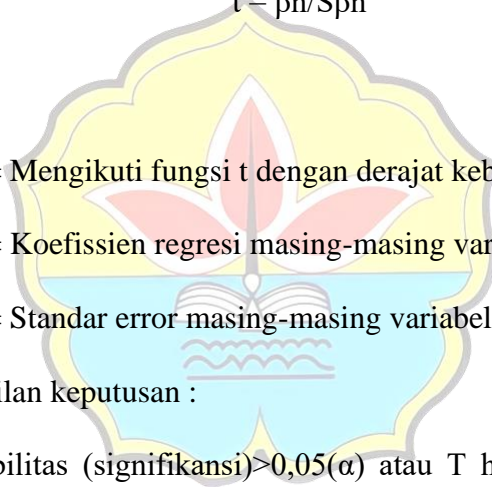
r = Koefisien Korelasi

4. Uji t

Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali,2006). Pengujian parsial regresi dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel yang lain itu konstan. Untuk melakukan pengujian t maka dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \beta_n / S\beta_n$$

Dimana :

- 
- t = Mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)
 β_n = Koefisien regresi masing-masing variabel
 $S\beta_n$ = Standar error masing-masing variabel

Dasar pengambilan keputusan :

- Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05(\alpha)$ atau T hitung $<$ T tabel berarti hipotesa tidak terbukti maka H_0 diterima H_a ditolak, bila dilakukan uji secara parsial.
- Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05(\alpha)$ atau T hitung $>$ T tabel berarti hipotesa terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bila dilakukan uji secara parsial.

Adapun hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dengan kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Ha : Terdapat pengaruh signifikan antara pendidikan dengan kinerja pegawai bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi



2.2.7 Operasional Variabel

Tiap-tiap variabel penelitian selanjutnya akan dioperasionalkan. Pengukuran yang digunakan akan menghasilkan data dalam bentuk skala yang diterapkan pada semua item pertanyaan yang terdiri dari lima item alternatif jawaban.

Tabel 2. 2 Oprasional Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pendidikan (X)	Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan seseorang pegawai agar dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi. (Hariandja,2010:169)	Latar Belakang Pendidikan	- Pengetahuan - Keterampilan	Ordinal
		Wawasan Pengetahuan	- Kemampuan - Sikap - Perilaku	
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhann serta waktu. (Hasibuan,2012:94)	Prestasi Kerja	- Kualitas - Kuantitas	Ordinal
		Kedisiplinan	- Aturan Kerja - Instruksi Kerja	
		Kerjasama	- Kerjasama Tim	
		Keterampilan	- Menyelesaikan Beban Kerja	
		Tanggung Jawab	- Tanggung Jawab	

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1 Sejarah Berdirinya Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

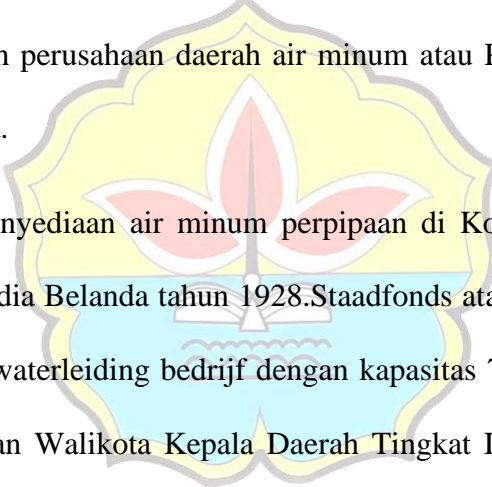
Perusahaan air minum di Indonesia bekerja sebagai penyedia air bersih untuk seluruh daerah di Indonesia. Perusahaan ini di kelola oleh aparat eksekutif maupun legislative di setiap daerah. Setiap daerah mempunyai perusahaan daerah air minum (PDAM) sendiri. PDAM selalu ada di provinsi, kota madya dan kabupaten di seluruh Indonesia. Tetapi walaupun sudah ada PDAM, banyak sekali daerah yang belum mendapatkan air bersih. Terkadang di pinggiran kota atau di daerah terpencil masih sangat sulit mendapatkan air. Terutama di musim kemarau. Ini akan lebih sulit lagi mendapatkan air bersih. Di perkotaan air tanah saja sudah banyak yang tercemar oleh limbah-limbah. Ini yang membuat air bersih semakin berkurang pasokannya.

Saat ini air minum memang di eksploitasi secara besar-besaran. Untuk mendapatkan air kita harus berani membayar mahal. Sebagian besar bumi ini memang berisi air, tetapi itu hanya air asin. Untuk air tawar hanya sedikit sekali persediaannya di bumi ini. Di tambah dengan pemanasan global yang semakin memanas, membuat air semakin menipis. Mungkin dulu anda akan sangat mudah menemukan sungai dengan volume air yang besar. Tetapi sekarang sangat sulit untuk menemukannya. Entah itu di kota besar maupun di desa. Para petani pun banyak yang kesusahan mencari sumber air lagi.

Perusahaan daerah air minum di Indonesia, ini akan berhubungan dengan pembangunan sarana prasarana di Indonesia. Sebenarnya sudah sejak zaman kerajaan dulu, air sudah mulai di distribusikan dari gunung ke setiap kerajaan. Setelah itu mulai berkembang pada zaman penjajahan. Paling tidak pembangunan perusahaan daerah air minum di Indonesia di bagi menjadi 5 periode yaitu sebelum tahun 1970. Sekitar tahun 1970-1980, 1980-1990, 1990-2000, dan dari tahun 2000 sampai sekarang.

Pada masa sebelum tahun 1970, di tahun-tahun ini Indonesia masih dalam masa peralihan dari penjajah, Jadi masih banyak pembangunan yang dilakukan. Rata-rata semua bangunan dan sistem dari perusahaan daerah air minum peninggalan dari zaman kolonial semua. Ada beberapa kantor Perusahaan daerah air minum yang sudah di bangun pada masa ini. Kantor pdam semarang yang dibangun pada tahun 1911, pdam kota solo dibangun pada tahun 1929, pdam kota salatiga pada tahun 1921 dan PAM jaya yang sudah didirikan sejak tahun 1943. Memang pada masa itu daerah jawa masih menjadi sentra utama dari pembangunan Indonesia. Selain itu daerah jawa mempunyai sumber air yang lebih banyak, jadi sebagian besar pdam terdapat di jawa. Pada periode tahun 1970-1980 sebenarnya pembangunan perusahaan air minum tidak begitu menjadi prioritas. Pada masa ini lebih banyak melakukan pembangunan di bidang irigasi dan pertanian. Untuk bidang lainnya memang sedikit di kesampingkan. Kemudian E pada masa pelitta II yaitu sekitar tahun 1974-1979. Pada tahun ini terjadi perubahan ekonomi yang sangat pesat. Harga minyak dunia naik

begitu tinggi, membuat banyak perubahan ekonomi di berbagai Negara berkembang. Termasuk di Indonesia, ini membuat pembangunan di daerah perkotaan meningkat tinggi. Pada tahun ini pemerintah mengeluarkan peraturan regulasi untuk mendukung perkembangan penyediaan air minum di perkotaan dan daerah yaitu inmendagri no 28 tahun 1975 pada tanggal 3 november 1975 mengenai pengalihan bentuk perusahaan air minum dari dinas daerah menjadi pemerintah daerah. Selanjutnya inmendagri no 32 tahun 1980 yang diterbitkan pada tanggal 18 juni 1980 mengenai pelaksanaan ketentuan yang berlaku dalam rangka pembinaan dan pengelolaan perusahaan daerah air minum. Dari sinilah perusahaan daerah air minum atau PDAM mulai bekerja di setiap daerah Indonesia.



Penyelenggaraan penyediaan air minum perpipaan di Kota Jambi dimulai sejak zaman Pemerintah Hindia Belanda tahun 1928. Stadsfonds atau pemerintah kota pada waktu itu mendirikan waterleiding bedrijf dengan kapasitas 7 liter/detik, selanjutnya dengan Surat Keputusan Walikota Kepala Daerah Tingkat II Jambi No. 25/X/1974 tanggal 27 Maret 1974 ditetapkan menjadi Perusahaan Daerah Air Minum.

3.2 Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang

Visi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi adalah "Terpenuhinya kebutuhan air minum dengan tarif terjangkau yang dikelola oleh perusahaan yang handal dan mandiri serta didukung SDM berkualitas dan teknologi yang cerdas (Smart Technology)".

Sedangkan Misi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi antara lain :

1. Memberikan pelayanan air yang berkualitas dan jumlah yang cukup dengan tarif terjangkau (affordable).
2. Meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Kota Jambi melalui penyediaan air minum.
3. Mendukung pertumbuhan dan perkembangan perekonomian daerah.
4. Memberikan kontribusi Pendapatan Asli Daerah.
5. Menjadi agen pembangunan.

3.3 Tujuan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Tujuan Berdasarkan Peraturan Daerah Kotamadya Daerah Tingkat II Jambi Nomor 7 Tahun 1974 tujuan pendirian Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi yaitu :

- a. Melaksanakan Pembangunan Daerah khususnya dan Pemangunan Ekonomi Nasional umumnya.
- b. Peningkatan kesejahteraan masyarakat menuju masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

3.4 Tugas Pokok dan Fungsi Perusahaan

1. Tugas Pokok

Menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek social, kesehatan, dan pelayanan umum.

2. Fungsi Perusahaan

a) Fungsi Produksi

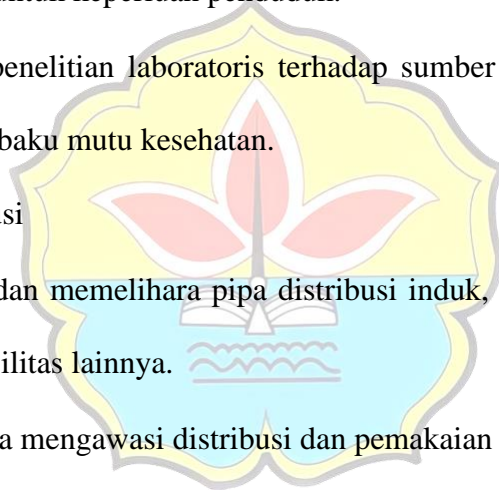
- Mengusahakan pengadaan/penyedia air minum dengan program pembangunan pemerintah kota Jambi.
- Membangun, mengelola dan memelihara bangunan sadap (intake) dan instalasi pengelolaan air serta tempat penyimpanan air.
- Membantu, membangun dan atau memberi bantuan teknis penyedia air minum melalui pemanfaatan mata air atau sumur dalam (deep well), yang dipergunakan untuk keperluan penduduk.
- Mengadakan penelitian laboratoris terhadap sumber dan produk air minum sesuai standar baku mutu kesehatan.

b) Fungsi Distribusi

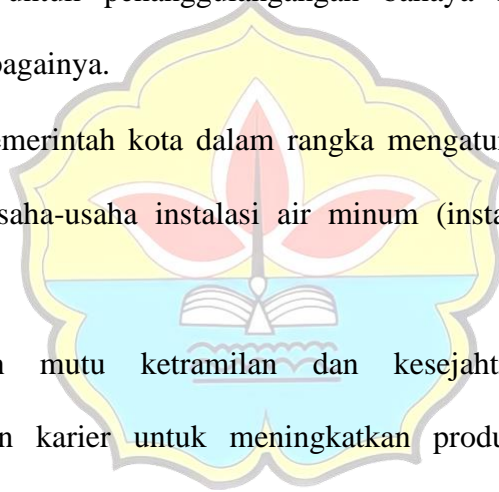
- Membangun dan memelihara pipa distribusi induk, pipa retikulasi dan pipa dinas serta fasilitas lainnya.
- Mengatur serta mengawasi distribusi dan pemakaian air.
- Fungsi penjualan menagih uang rekening air dan penghasilan non air lainnya, baik yang dilaksanakan sendiri maupun kerjasama pihak ketiga.

c) Fungsi Pelayanan

- Pengumpulan data untuk proyeksi kebutuhan air dan penjualan serta penyusutan tarif air



- Melayanai permintaan langganan air minum dari masyarakat untuk perumahan, hotel, keperluan social, dll, dengan pemasangan instalasi dan meter air.
- Mengambil tindakan terhadap adanya pemakaian air yang tidak sah (kerjasama dengan Poltabes Jambi), melakukan tera meter air (kerjasama dengan metrologi), menyegel dan membongkar instalasi serta meter air.
- Menyediakan air dalam rangka membantu memenuhi kebutuhan fasilitas kota seperti untuk penanggulangan bahaya kebakaran, pemeliharaan taman dan sebagainya.
- Membantu pemerintah kota dalam rangka mengatur, memberikan izin dan mengawasi usaha-usaha instalasi air minum (instalatur) di wilayah kota Jambi
- Meningkatkan mutu ketrampilan dan kesejahteraan pegawai dalam pengembangan karier untuk meningkatkan produktifitas dan pelayanan umum.



3.5 Logo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi

Adapun Logo Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Mayang Kota Jambi sebagai berikut :

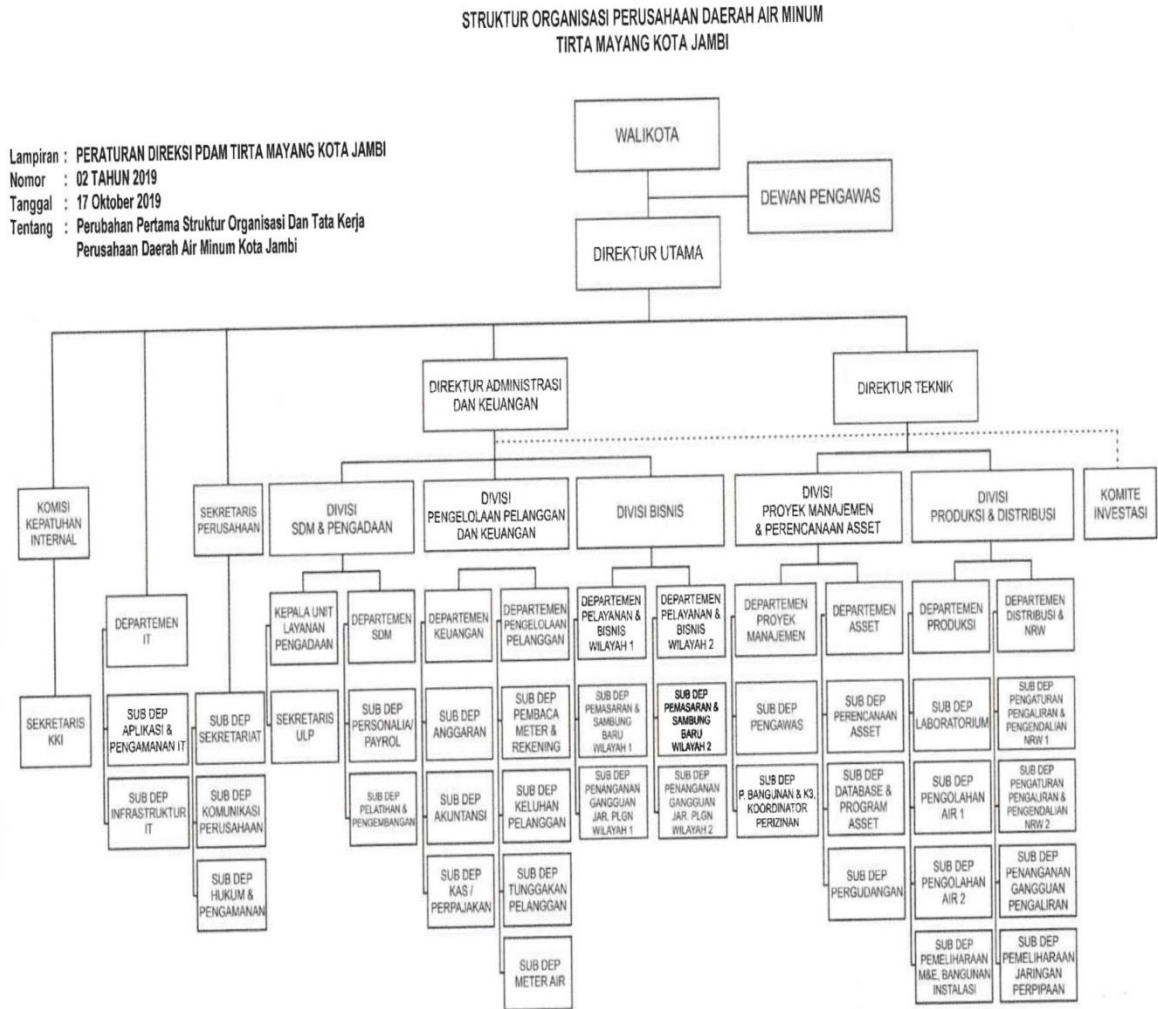


Perumdam Tirta Mayang Kota Jambi

Gambar 3. 1
Logo Perusahaan



3.6 Struktur Organisasi Perumda Air Minum Kota Jambi

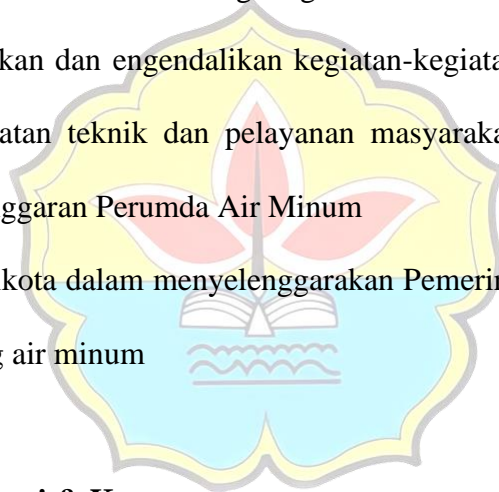


**Gambar 3. 2
Struktur Organisasi**

a. Direktur Utama

Direktur utama Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh ibu DWIKE RIANTARA, S.Sos, M.Si. , Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain :

1. Memimpin seluruh aparat bawahannya secara langsung maupun melalui Direktur Administrasi & Keuangan dan Direktur Teknik
2. Melaksanakan pembinaan administrasi, organisasi, kepegawaian, dan tata laksana seluruh unsur dalam lingkungan Perumda Air Minum Tirta serta mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang perencanaan, distribusi, peralatan teknik dan pelayanan masyarakat atau pelanggan serta pengendalian anggaran Perumda Air Minum
3. Membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan dan Pembangunan Daerah dibidang air minum



b. Direktur Administrasi & Keuangan

Direktur Administrasi & Keuangan Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak SAHAT PARULIAN.S.ST . Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain:

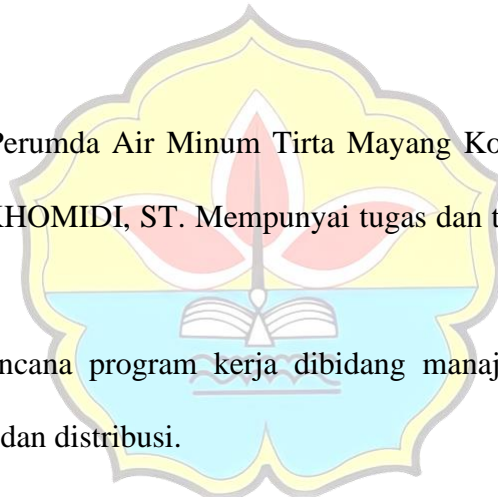
1. Penyusunan rencana program kerja dibidang SDM dan pengadaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.
2. Perumusan kebijakan teknis dibidang SDM dan perencanaan, pengelolaan pelanggan dan keuangan, bisnis.

3. Pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pembuatan laporan berkala terhadap seluruh kegiatan Perumda Tirta Mayang termasuk perhitungan laba rugi dan neraca.
4. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya
5. Penyusunan laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Direktur Utama

c. Direktur Teknik

Direktur Teknik Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dipimpin oleh Bapak MUSTAZAL KHOMIDI, ST. Mempunyai tugas dan tanggung jawab diantara lain:

1. Penyusunan rencana program kerja dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
2. Perumusan dibidang teknis dibidang manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi
3. Pembinaan, pengendalian dan koordinasi terhadap kegiatan manajemen perencanaan asset, produksi dan distribusi
4. Pelaksanaan pembuatan laporan berkala terhadap kegiatan manajemen perencanaan dan asset, produksi dan distribusi.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Direktur Utama sesuai dengan bidang tugasnya.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 36 (tiga puluh enam) responden. Kuisisioner kali ini disebarakan langsung kepada pegawai bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah 36 orang pegawai bagian Divisi Bisnis Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi tahun 2021. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut :

4.1.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-Laki	29	80,5%
Perempuan	7	19,5%
Jumlah	36	100%

Sumber : data primer (diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas diketahui bahwa jenis kelamin responden penelitian ini didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 80,5% sedangkan perempuan sebanyak 19,5%

4.1.3 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Menurut Umur

Umur Responden	Jumlah	Presentase
20-24	3	8,4%
25-29	4	11,1%
30-34	5	13,8%
>35	24	66,7%
Jumlah	36	100%

Sumber: data primer (diolah) 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas diketahui bahwa usia responden terbanyak pada usia >34 tahun yaitu sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 66,7%, kemudian diikuti usia 30-34 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau dengan presentase sebesar 13,8% lalu diikuti usia 25-29 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau dengan presentase sebesar 11,1%.

4.1.4 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	-	-
SMP	-	-
SMA	23	63,9%
DIII	4	11,1%
S1	9	25%
S2	-	-
Jumlah	36	100%

Sumber: data primer(diolah 2022)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diketahui bahwa latar belakang pendidikan responden terbanyak yaitu SMA sebanyak 23 orang dengan presentase sebesar 63,9%, kemudian diikuti tingkat S1 sebanyak 9 orang dengan presentase 25% lalu diikuti tingkat DIII sebanyak 4 orang dengan presentase 11,1%,

4.1.5 Analisis Pendidikan Pegawai Bagian Divisi Bisnis Pada Perumda Air

Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Pada bagian ini, penulis menjelaskan mengenai tanggapan pegawai mengenai pendidikan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi melalui hasil dari mengolah kuesioner. Variabel pendidikan dibagi kedalam 5 indikator yaitu Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan, Sikap, dan Perilaku. Dan Penjelasan dari setiap indikator dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1. Pengetahuan

Tabel 4. 4
Pernyataan Responden Terhadap Pengetahuan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
1	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan berpengaruh penting dalam menyelesaikan pekerjaan	-	-	6	16	14	152	Sangat Tinggi
2	Semakin baik pengetahuan saya maka saya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan	1	-	5	13	17	153	Sangat tinggi
Rata-rata							152,5	

Sumber data : jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui hasil kuesioner dari 36 responden menurut indikator pengetahuan dengan pertanyaan pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan berpengaruh penting dalam menyelesaikan pekerjaan dengan skor 152 dan pertanyaan semakin baik pengetahuan saya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mendapat skor 153 Dan skor rata-rata adalah 152,5.

2. Keterampilan

Tabel 4. 5
Pernyataan Responden Terhadap Keterampilan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
3	Saya memiliki keterampilan yang didapat saat melakukan pendidikan	1	-	6	13	16	151	Tinggi
4	Memiliki keterampilan individu sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan	1	1	5	15	14	148	Tinggi
Rata-rata							149,5	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diketahui bahwa hasil kuesioner dari 36 responden menurut indikator keterampilan dengan pernyataan saya memiliki keterampilan yang didapat saat melakukan pendidikan mendapat skor 151 dan pertanyaan memiliki keterampilan individu sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan mendapat skor 148. Dengan skor rata-rata indikator ini 149,5.

3. Kemampuan

Tabel 4. 6
Pernyataan Responden Terhadap Kemampuan

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kempuan saya	3	2	9	16	6	128	Tinggi
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target	3	7	12	10	4	113	Cukup Tinggi
Rata-rata							119	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui hasil kuesioner dari 36 responden menurut indikator kemampuan dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan saya mendapat skor 128.dikategorikan tinggi dan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target mendapat skor 113 Dengan skor rata-rata 119

4. Sikap

Tabel 4. 7
Pernyataan Responden Terhadap Sikap

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
7	Memiliki atitude yang baik akan disenangi oleh rekan kerja	-	1	6	17	12	148	Tinggi
8	Pada saat menjalani pendidikan dulu saya diajarkan untuk menghargai sesama manusia	-	-	6	14	16	154	Sangat Tinggi
Rata-rata							151	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui hasil kuesioner dari 36 responden menurut indikator sikap dengan pernyataan memiliki atitude yang baik akan disenangi oleh rekan kerja dikatakan tinggi Karena mendapatkan skor 148 Dan pernyataan pada saat menjalani pendidikan dulu saya diajarkan untuk menghargai sesama manusia mendapat skor 154. Dengan skor rata-rata sebesar 151

5. Perilaku

Tabel 4. 8
Pernyataan Responden Terhadap Perilaku

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
9	Memiliki kepribadian yang baik akan menambah nilai diri seseorang	-	-	4	19	13	153	Sangat Tinggi
10	Semua organisasi selalu mencari pegawai dengan ahlak yang baik	-	-	6	23	7	145	Tinggi
Rata-rata							149	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.8 diatas maka dapat diketahui hasil kuesioner dari total 36 responden menurut indikator perilaku dengan pernyataan memiliki kepribadian yang baik akan menambah nilai diri seseorang mendapatkan skor 153, dan pernyataan semua organisasi selalu mencari pegawai dengan ahlak yang baik mendapat skor 145 Dan skor rata-rata indikator ini adalah 149.

Tabel 4. 9
Rekap Pernyataan Responden Terhadap Pendidikan

No	Indikator	Skor rata-rata	Kategori
1	Pengetahuan	152,5	Sangat Tinggi
2	Keterampilan	149,5	Tinggi
3	Kemampuan	119	Cukup Tinggi
4	Sikap	151	Tinggi
5	Perilaku	149	Tinggi
Total		721	
Skor Rata-rata		144,2	Tinggi

Sumber data: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas variabel pendidikan dengan 12 pertanyaan dengan 36 responden memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 152,5, artinya indikator pengetahuan dinilai sangat tinggi oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diikuti sikap dengan skor rata-rata sebesar 151, kemudian keterampilan, dengan skor sebesar 149,5. Dan skor rata rata terendah ada pada indikator kemampuan yaitu sebesar 119.

4.1.6 Analisis Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Pada bagian ini, penulis menjelaskan tanggapan pegawai mengenai kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi melalui pengolahan kuisioner.

Variabel kinerja pegawai dibagi enam indikator yaitu kuantitas, kualitas, hubungan antar karyawan, jangka waktu, pengawasan. dan penekanan biaya

1. Kualitas

Tabel 4. 10
Pernyataan Responden Terhadap Kualitas

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan	1	-	8	22	5	138	Tinggi
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	-	-	4	16	16	156	Sangat Tinggi
Rata-rata							147	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui hasil kuesinoner dari total 36 responden menurut indikator kualitas dengan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai kemampuan mendapat skor sebanyak 138 dikategorikan tinggi dan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi mendapat skor 156 dikategorikan sangat tinggi. Dengan skor rata-rata

147

2. Kuantitas

Tabel 4. 11
Pernyataan Responden Terhadap Kuantitas

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target	-	-	10	16	10	144	Tinggi
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat	-	-	10	17	9	143	Tinggi
Rata-rata							143,5	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa dari hasil kuesioner dengan total 36 responden menurut indikator kuantitas dengan pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target mendapat skor 144 dikategorikan tinggi dan pernyataan saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat dikategorikan tinggi karena mendapat skor 143 Dengan skor rata-rata indikator ini adalah sebesar 143,5.

3. Aturan Kerja

Tabel 4. 12
Pernyataan Responen Terhadap Hubungan Aturan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
5	Saya tidak melanggar aturan yang sudah disepakati sebelumnya	-	-	9	18	9	144	Tinggi
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan aturan dari atasan	1	1	14	18	2	127	Tinggi
Rata-rata							135,5	

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui hasil dari kuesioner dengan total 36 responden menurut indikator aturan kerja dengan pernyataan saya tidak melanggar aturan yang sudah disepakati sebelumnya mendapat skor 144. Dikategorikan tinggi dan pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan aturan dari atasan mendapat skor 127 dikategorikan tinggi. Dengan rata-rata skor indikator ini adalah sebesar 135,5

4. Instruksi Kerja

Tabel 4. 13
Pernyataan Reponden Terhadap Instruksi Kerjs

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
7	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh	1	-	7	19	9	143	Tinggi
8	Dengan adanya instruksi pekerjaan saya menjadi terarah	1	-	12	16	7	136	Tinggi
9	Instruksi dibuat agar pekerjaan sesuai dengan tujuan dan target organisasi	1	-	7	16	12	146	
Rata-rata							141,6	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui hasil dari kuesioner dengan total 36 responden menurut indikator instruksi kerja dengan pernyataan saya bekerja sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh mendapat

skor 143. Dikategorikan tinggi sedangkan pernyataan Dengan adanya instruksi pekerjaan saya menjadi terarah mendapat skor 136 dikategorikan tinggi. Dan pernyataan instruksi dibuat agar pekerjaan sesuai dengan tujuan dan target organisasi mendapat skor 146. Dengan skor rata-rata indikator ini adalah sebesar 141,6.

5. Kerjasama Tim

Tabel 4. 14
Pernyataan Responden Terhadap Kerjasama Tim

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan kerjasama tim sangat dibutuhkan agar pekerjaan sesuai target	-	-	7	17	12	149	Tinggi
11	Tim yang hebat perlu rekan kerja yang saling membantu	-	-	7	16	12	149	Tinggi
12	Komunikasi yang baik antar karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat	-	-	12	18	6	138	
Rata-rata							145,3	

Sumber data: jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui hasil dari kuesioner dengan total 36 responden menurut indikator kerjasama tim dengan pernyataan dalam menyelesaikan pekerjaan kerjasama tim sangat dibutuhkan agar pekerjaan sesuai target mendapat skor 149 dkategorikan tinggi sedangkan pernyataan tim yang hebat perlu rekan kerja yang saling membantu mendapat skor 149 dikategorikan tinggi. Dan pernyataan komunikasi yang baik antar karyawan akan menciptakan lingkungan

kerja yang sehat mendapat skor 138. Dengan skor rata-rata indikator ini sebanyak 145,3 .

6. Menyelesaikan Beban Kerja

Tabel 4. 15
Pernyataan Responden Terhadap Menyelesaikan Beban Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KET
		1	2	3	4	5		
13	Beban kerja yang terlalu berat butuh waktu lebih untuk menyelesaikannya	1	-	7	19	9	143	Tinggi
	Rata-rata						143	

Sumber data: Jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui hasil dari kuesioner dengan total 36 responden menurut indikator menyelesaikan beban kerja dengan pernyataan beban kerja yang terlalu berat butuh waktu lebih untuk menyelesaikannya mendapat skor 149 dikategorikan tinggi Dengan demikian skor rata-rata indikator ini sebanyak 143.

7. Tanggung Jawab

Tabel 4. 16
Pernyataan Responden Terhadap Tanggung Jawab

No	Pernyataan	STS	TS	CS	ST	SS	SKOR	KATEGORI
		1	2	3	4	5		
14	Pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai instruksi atasan	1	-	5	14	16	152	Tinggi
15	Melepaskan tanggung jawab yang telah diberikan merupakan hal tidak terpuji dan patut untuk diberi sanksi	1	-	7	16	12	146	Tinggi
Rata-rata							149	

Sumber data: Jawaban angket

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui hasil dari kuesioner dengan total 36 responden menurut indikator tanggung jawab dengan pernyataan pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai instruksi atasan mendapat skor ... dikategorikan tinggi dan pernyataan melepaskan tanggung jawab yang telah diberikan merupakan hal tidak terpuji dan patut mendapat skor ... dikategorikan tinggi. Dengan skor rata-rata indikator ini sebanyak

Tabel 4. 17
Rekap Pernyataan Responden Terhadap Kinerja

No	Indikator	Skor Rata-rata	Kategori
1	Kualitas	147	Tinggi
2	Kuantitas	143,5	Tinggi
3	Aturan Kerjs	135,5	Tinggi
4	Instruksi Kerja	141,6	Tinggi
5	Kerjasama Tim	145,3	Tinggi
6	Menyelesaikan Beban Kerja	143	Tinggi
7	Tanggung Jawab	149	Tinggi
Total		1.004,9	
Rata-rata		143,5	Tinggi

Sumber data: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas variabel pendidikan dengan 12 pertanyaan dengan 36 responden memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 147,5, artinya indikator pengawasan dinilai sangat tinggi oleh pegawai Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diikuti kuantitas dengan skor rata-rata sebesar 147, kemudian kualitas dengan skor sebesar 143,5. Dan skor rata rata terendah ada pada indikator hubungan antar karyawan yaitu sebesar 135,5.

4.1.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Sugiono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang dipengaruhi langsung yang terjadi pada subjek penelitian

Uji validitas digunakan untuk mempengaruhi sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, dan bersifat positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan (indikator) tersebut tidak valid. $r \text{ tabel}$ dalam penelitian ini yaitu 0,320 dengan keterangan jumlah $n = 36$. Untuk lebih memahami pernyataan diatas maka penulis menyertakan hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4. 18
Uji Validitas

Variabel	No Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pendidikan (X)	1	0,608	0,320	Valid
	2	0,738	0,320	Valid
	3	0,814	0,320	Valid
	4	0,780	0,320	Valid
	5	0,698	0,320	Valid
	6	0,372	0,320	Valid
	7	0,434	0,320	Valid
	8	0,529	0,320	Valid
	9	0,397	0,320	Valid
	10	0,480	0,320	Valid
Kinerja (Y)	1	0,656	0,320	Valid
	2	0,403	0,320	Valid
	3	0,653	0,320	Valid
	4	0,729	0,320	Valid
	5	0,626	0,320	Valid
	6	0,667	0,320	Valid
	7	0,819	0,320	Valid
	8	0,679	0,320	Valid
	9	0,888	0,320	Valid
	10	0,371	0,320	Valid
	11	0,483	0,320	Valid
	12	0,402	0,320	Valid
	13	0,819	0,320	Valid
	14	0,588	0,320	Valid
	15	0,888	0,320	Valid

Sumber data: Data Primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 di atas dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan memiliki korelasi yang lebih dari nilai r tabel (0,320) yang di dapat dari $n = 36$, dengan tingkat signifikansi = 0,05 yang dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau keajegan atau konsistensi suatu kuesioner. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji reliabilitas menurut Nunnally dalam (Ghozali, 2018:46) yaitu bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai α (*cronbach alpha*) lebih besar dari 0,70. Hasil dari uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4. 19
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach`s Alpha	Keterangan
Pendidikan	0,785	Reliabel
Kinerja	0,904	Reliabel

Sumber data : Data primer (diolah) tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat dilihat dari nilai koefisien *Cronbach`s Alpha* jika masing-masing variabel menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan yaitu *Reliable*.

4.1.8 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air

Minum Tirta Mayang Kota Jambi

1. Persamaan Regresi

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan hitungan SPSS 22 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 20
Persamaan Linier Sederhana
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28700.411	9692.800		2.961	.006
	PENDIDIKAN	.735	.252	.447	2.914	.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Data diolah (SPSS.25) 2022

Dari tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y=28700,411 + 0,735X$$

Dengan demikian terdapat pengaruh positif antara pendidikan terhadap kinerja pegawai bagian devisi bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi. Koefisien regresi variabel pendidikan sebesar 0,738 artinya variabel pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,738.

Dalam persamaan linier sederhana tersebut nilai konstanta sebesar 28700,411 artinya jika nilai variabel pendidikan bernilai 1% maka nilai kinerja pegawai bernilai 28700,411.

2. Uji t

Digunakan untuk melihat kebenaran pernyataan atau dugaan yang dihipotesiskan oleh si peneliti. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Hal ini dilakukan untuk menguji koefisien regresi dari variabel independennya.

Tabel 4. 21

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28700.411	9692.800		2.961	.006
	PENDIDIKAN	.735	.252	.447	2.914	.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber data : Data diolah (SPSS.25) 2022

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.21 diatas, maka akan dijelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent sebagai berikut:

Variabel pendidikan sebesar 2.914 dengan nilai t tabel 1.690 atau $2.914 > 1,690$, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Menurut Ghozali (2006) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Jadi, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Koefisien korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.176	7797.841

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

Sumber data : data diolah (SPSS.25) 2022

Dari hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai koefisien korelasi (R) variabel independen yaitu pendidikan (X) sebesar 0,447 Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi cukup erat yaitu 44,7%.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi(R). Berdasarkan hasil output SPSS nilai R² dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 23
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.176	7797.841

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

Pada tabel 4.23 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinasi atau (*R Square*) dari hasil regresi sederhana variabel independent (pendidikan) terhadap

variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 20%, jadi berdasarkan hasil penelitian diketahui besarnya pengaruh variabel pendidikan terhadap kinerja pegawai divisi bisnis pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi adalah 20% (100% - 20%) dan sisanya 80% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan Uji

Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil uji hipotesis (Uji t), maka variabel pendidikan sebesar 2.914 dengan nilai r tabel 1.690, jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Menurut Ghozali (2006) jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulannya hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.2 Koefisien Determinasi (R^2) Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

Koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,447 Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan pendidikan terhadap kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi

cukup erat yaitu 44,7%. Sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 20,0 atau 20% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 20% pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 80% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 144,2 begitu juga dengan kinerja pegawai dikategorikan tinggi dengan rata-rata skor yaitu 143,5.
2. Hasil pengujian koefisien korelasi determinasi atau (R^2) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,447 sementara itu nilai hasil uji koefisien determinasi atau (R^2) sebesar 0,200 atau 20% hal ini digambarkan bahwa ada sebesar 20% pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai, dan sisanya 80% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi berdasarkan perhitungan melalui uji statistic menunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.914 dengan nilai t tabel 1.690 atau $2.914 > 1.690$ jadi t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$. Maka keputusannya variabel pendidikan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pendidikan terhadap kinerja pada Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi.

5.2 Saran

Dari kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran-saran guna perbaikan mutu kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Bagi Perumda Air Minum Tirta Mayang Kota Jambi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kinerja pegawai maka tujuan akan tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan variabel pendidikan untuk pernyataan kemampuan mendapat skor tergolong rendah dibandingkan pernyataan yang lain sehingga harus mendapatkan perhatian lebih.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan dibidang manajemen khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali variabel-variabel independen lainnya yang bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti disiplin, pengalaman kerja, motivasi, kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badrudin. 2014 , *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Kedua. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Danim, Sudarwan. 2010 . *Perkembangan Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta
- Edy, Sutrisno, 2016 , *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Elfachmi. 2016 , *Pengantar Pendidikan*, Jakarta:PT Gelora Aksara Pratama,
- Flippo, Edwin B. 2013 . *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006 . *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2015 . *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihot. T.E 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta. PT Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasbullah. 2017. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Depok: Rajawali Pers
- Hasibuan, Malayu SP. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*, Jakarta,: Bumi Aksara.

- Kasmir. 2016 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2006 , *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung* : Refika Aditama.
- Moeheriono, 2012 , *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins. 2016 . *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1. Jakarta: Selemba Empat.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010 . *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- R.Terry, George. 2006 . *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002 , *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017 . *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siahaan, Amirudin. 2006 . *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Ciputat: Quantum Teaching
- Siregar. Syofian. 2014 . *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siswanto, H. B. 2012 *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012 . *Memahami penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Stoner, James A. F. 2012 . *Manajemen*. Prentice-Hall

Thabrani. 2013 .*Pengantar dan Dimensi-Dimensi Pendidikan*.Jember: STAIN
Jember Press

Tirtarahardja Umar. 2005 . *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta

Trihati Rimadhani Melia. 2015, *Implementasi Karakter Peduli Lingkungan Di
Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap*, Yogyakarta..

Vethzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Depok:
PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal yang terkait :

Handayani. Kindangen. Walewangko. 2018 .*Analisis Faktor-Faktor yang
Mempengaruhi Kemiskinan Rumah Tangga di Sulawesi Utara*.Jurnal
Pembangunan Ekonomi dan Keuangan Daerah.Vol:19.No:3

Parawu, Mappamiring. 2022 .*Analisis Pomosi Jabatan Terhadap Produktivitas dan
Semangat Kerja Pegawai Negri Sipil Sekertariat Pemerintah Kota
Makassar*.Jurnal Ilmiah,Manajemen Sumber Daya Manusia.Vol 5.No 1

Wirawan. Bagia. Susila. 2019 .*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman
Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.Bisma:Jurnal Manajemen.Vol : 5.No 1

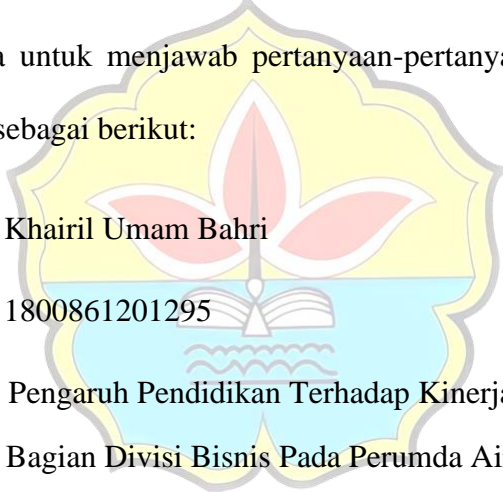
Saiyid Syekh. 2019 .*Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai di Kantor Camat Tungal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung
Barat*.Jurnal Manajemen dan Sains.Vol:4.No:1

Lampiran 1 : KUESIONER

SURAT PERMOHON PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi maka ditengah-tengah kesibukan anda, kami mohon kesediaan waktu Anda untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang kami ajukan, Adapun identitas saya sebagai berikut:



Nama : Khairil Umam Bahri
Nim : 1800861201295
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai
Bagian Divisi Bisnis Pada Perumda Air Minum Tirta
Mayang Kota Jambi

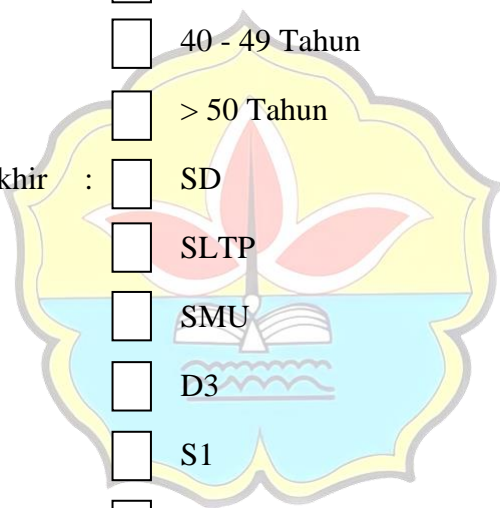
Pada responden kami mohon untuk memberikan jawaban menurut pendapat anda masing-masing (bukan menurut pendapat umum), agar sesuai dengan tujuan akhir ini. Seluruh Informasi/jawaban di jamin kerahasiannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan proposal ini. Akhir kata kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan responden mengisi kuisisioner ini.

Identitas Responden

- 1. Nomor Responden.....(Diisi oleh Peneliti)
- 2. Nama responden

Pilihlah jawaban yang tersedia dengan cara memberi check list (√)

- 3. Jenis kelamin : Pria
 Wanita
- 4. Umur : <30 Tahun
 30 - 39 Tahun
 40 - 49 Tahun
 > 50 Tahun
- 5. Pendidikan terakhir : SD
 SLTP
 SMU
 D3
 S1
 S2
- 6. Lama Bekerja : 0 - 10 tahun
 11 - 20 tahun
 21 – 30 tahun



KETENTUAN PENGISIAN KUISIONER

- 1) Mohon jawabah pertanyaan sama dengan pendapat pribadi anda dengan jujur dan objektif
- 2) Isilah angket dengan memberi tanda (v) pada pilihan jawaban anda
- 3) Terima kasih atas partisipasi anda

Keterangan

SS	= Sangat setuju
ST	= Setuju
CS	= Cukup setuju
TS	= Tidak setuju
STS	= Sangat tidak setuju

1. Pendidikan

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	ST	SS
Latar Belakang Pendidikan						
Pengetahuan						
1	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan berpengaruh penting dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pengetahuan yang didapat saat menjalani pendidikan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
Keterampilan						
3	Saya memiliki keterampilan yang didapat saat melakukan pendidikan					
4	Memiliki keterampilan individu sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan					
Wawasan Pengetahuan						
Kemampuan						
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai target					

NO	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	ST	SS
Sikap						
7	Memiliki attitude yang baik akan disenangi oleh rekan kerja					
8	Pada saat menjalani pendidikan dulu saya diajarkan untuk menghargai sesama manusia					
Perilaku						
9	Memiliki kepribadian yang baik akan menambah nilai diri seseorang					
10	Semua organisasi selalu mencari pegawai dengan ahlak yang baik					

2. Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	ST	SS
Prestasi Kerja						
Kualitas						
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kemampuan					
2	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
Kuantitas						
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai target					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat					
Kedisiplinan						
Aturan Kerja						
5	Saya tidak melanggar aturan yang sudah disepakati sebelumnya					

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	CS	ST	SS
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu menyelesaikan dengan aturan dari atasan					
Instruksi Kerja						
7	Saya bekerja sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada saya dengan sungguh-sungguh					
8	Dengan adanya instruksi pekerjaan saya menjadi terarah					
9	Instruksi dibuat agar pekerjaan sesuai dengan tujuan dan target organisasi					
Kerjasama						
Kerjasama Tim						
10	Dalam menyelesaikan pekerjaan kerjasama tim sangat dibutuhkan agar pekerjaan sesuai target					
11	Tim yang hebat perlu rekan kerja yang saling membantu					
12	Komunikasi yang baik antar karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat					
Keterampilan						
Menyelesaikan Beban Kerja						
13	Beban kerja yang terlalu berat butuh waktu lebih untuk menyelesaikannya					
Tanggung Jawab						
Tanggung Jawab						
14	Pekerjaan yang diberikan merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan sesuai instruksi atasan					
15	Melepaskan tanggung jawab yang telah diberikan merupakan hal tidak terpuji dan patut untuk diberi sanksi					

Lampiran 2 : Hasil Jawaban Responden

No	PENDIDIKAN (X)										TOTAL
	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	
1	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43
2	4	4	4	3	5	2	5	5	5	5	42
3	5	5	5	5	3	2	4	5	3	4	41
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
5	5	4	3	3	5	2	5	4	5	4	40
6	3	4	3	4	3	2	4	4	4	4	35
7	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	45
8	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	33
9	4	4	3	2	2	2	4	3	4	3	31
10	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	40
11	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
13	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	39
14	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	42
15	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
16	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	43
17	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	35
18	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	38
19	5	4	5	4	4	1	5	5	5	5	43
20	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	37
21	4	3	4	4	5	3	5	5	4	5	42
22	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	45
23	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	45
24	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
25	5	5	5	5	3	3	4	5	5	4	44
26	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	46
27	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
28	5	5	5	5	1	5	3	3	3	3	38
29	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37

Lanjutan Lampiran Hasil Jawaban Responden pendidikan (X)

30	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	40
31	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	45
32	3	1	1	1	1	1	3	3	4	3	21
33	3	3	3	3	1	3	5	5	5	5	36
34	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	44
35	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	40
36	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	45



Lampiran Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	KINERJA(Y)															TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	61
2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	60
4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	60
5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	5	4	3	4	5	58
6	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	60
7	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	67
8	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	53
9	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	49
10	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	63
11	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	68
12	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	69
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
14	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	70
15	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	62
16	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	57
17	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	55
18	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	53
19	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	66
20	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	54

Lanjutan Lampiran Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

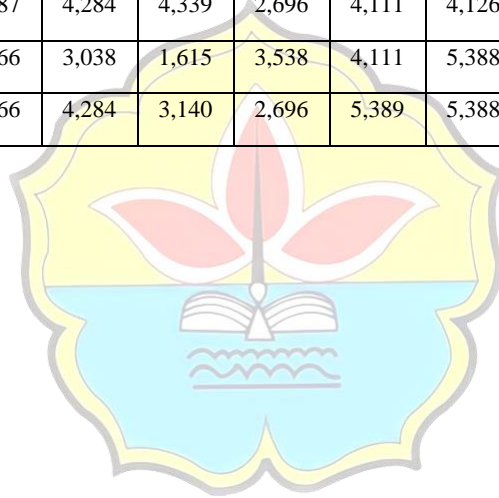
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	59
22	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	69
23	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	54
24	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	69
25	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	3	4	5	3	52
26	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	61
27	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	68
28	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	63
29	4	5	3	3	3	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	54
30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	64
31	4	5	3	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	5	58
32	1	5	3	3	3	1	1	1	1	3	4	3	1	1	1	32
33	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	53
34	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	63
35	4	4	5	3	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	62
36	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	4	54

Lampiran 3 : Hasil MSI Jawaban Responden

No	PENDIDIKAN(X1)										TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	
1	4,199	4,140	4,187	4,284	3,140	3,538	4,111	4,126	4,354	4,459	40,537
2	4,199	2,888	2,966	2,123	4,339	1,904	5,389	5,388	5,742	5,915	40,851
3	5,485	4,140	4,187	4,284	2,192	1,904	4,111	5,388	3,000	4,459	39,149
4	4,199	4,140	4,187	3,038	3,140	3,538	4,111	4,126	4,354	4,459	39,292
5	5,485	2,888	2,029	2,123	4,339	1,904	5,389	4,126	5,742	4,459	38,483
6	3,000	2,888	2,029	3,038	2,192	1,904	4,111	4,126	4,354	4,459	32,100
7	4,199	4,140	4,187	4,284	4,339	1,000	5,389	5,388	5,742	5,915	44,581
8	3,000	1,958	2,029	2,123	2,192	1,904	4,111	4,126	4,354	4,459	30,256
9	4,199	2,888	2,029	1,559	1,615	1,904	4,111	3,000	4,354	3,000	28,657
10	5,485	4,140	4,187	3,038	3,140	3,538	3,029	4,126	3,000	3,000	36,683
11	4,199	2,888	4,187	4,284	3,140	3,538	4,111	4,126	4,354	3,000	37,825
12	4,199	2,888	2,966	3,038	2,192	2,696	4,111	3,000	3,000	3,000	31,088
13	4,199	2,888	2,966	3,038	2,192	3,538	3,029	5,388	4,354	4,459	36,051
14	4,199	2,888	4,187	4,284	3,140	4,544	3,029	4,126	4,354	4,459	39,209
15	4,199	4,140	4,187	4,284	3,140	3,538	5,389	5,388	4,354	4,459	43,077
16	5,485	4,140	4,187	4,284	3,140	3,538	4,111	3,000	4,354	4,459	40,698
17	3,000	1,958	2,029	2,123	2,192	2,696	4,111	5,388	4,354	4,459	32,310
18	4,199	4,140	2,966	3,038	3,140	2,696	3,029	3,000	4,354	4,459	35,021
19	5,485	2,888	4,187	3,038	3,140	1,000	5,389	5,388	5,742	5,915	42,170
20	4,199	2,888	2,966	3,038	2,192	1,904	4,111	4,126	4,354	4,459	34,235
21	4,199	1,958	2,966	3,038	4,339	2,696	5,389	5,388	4,354	5,915	40,240
22	5,485	4,140	2,966	4,284	3,140	2,696	5,389	5,388	5,742	4,459	43,688
23	4,199	2,888	4,187	4,284	3,140	2,696	5,389	5,388	5,742	5,915	43,825
24	5,485	4,140	2,966	4,284	3,140	2,696	4,111	4,126	4,354	4,459	39,760

Lanjutan Hasil MSI Jawaban Responden Pendidikan (X)

25	5,485	4,140	4,187	4,284	2,192	2,696	4,111	5,388	5,742	4,459	42,683
26	5,485	4,140	4,187	3,038	3,140	4,544	5,389	4,126	5,742	4,459	44,250
27	4,199	4,140	2,966	3,038	3,140	4,544	5,389	5,388	5,742	4,459	43,005
28	5,485	4,140	4,187	4,284	1,000	4,544	3,029	3,000	3,000	3,000	35,669
29	3,000	1,958	2,966	3,038	2,192	3,538	4,111	4,126	4,354	4,459	33,742
30	5,485	4,140	2,966	3,038	3,140	3,538	2,000	4,126	4,354	4,459	37,247
31	5,485	4,140	4,187	3,038	4,339	2,696	4,111	5,388	5,742	4,459	43,584
32	3,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	3,029	3,000	4,354	3,000	21,383
33	3,000	1,958	2,029	2,123	1,000	2,696	5,389	5,388	5,742	5,915	35,239
34	5,485	4,140	4,187	4,284	4,339	2,696	4,111	4,126	4,354	4,459	42,179
35	4,199	2,888	2,966	3,038	1,615	3,538	4,111	5,388	5,742	4,459	37,943
36	5,485	2,888	2,966	4,284	3,140	2,696	5,389	5,388	5,742	5,915	43,890



Hasil MSI Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	KINERJA (Y)															TOT AL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4,89 2	4,24 2	4,2 07	4,2 44	3,0 00	3,8 64	3,2 60	4,7 13	3,1 50	4,2 28	4,2 28	3,0 00	3,2 60	4,1 87	3,1 50	57,62 4
2	3,45 5	4,24 2	4,2 07	4,2 44	4,2 71	2,5 70	3,2 60	3,5 21	3,1 50	4,2 28	5,5 06	4,3 18	3,2 60	2,9 24	3,1 50	56,30 7
3	3,45 5	4,24 2	4,2 07	4,2 44	4,2 71	3,8 64	3,2 60	3,5 21	3,1 50	4,2 28	3,0 00	4,3 18	3,2 60	4,1 87	3,1 50	56,35 7
4	3,45 5	5,59 3	4,2 07	3,0 00	4,2 71	2,5 70	3,2 60	3,5 21	3,1 50	5,5 06	3,0 00	4,3 18	3,2 60	4,1 87	3,1 50	56,44 9
5	3,45 5	3,00 0	4,2 07	4,2 44	4,2 71	2,5 70	2,0 94	3,5 21	4,3 89	3,0 00	5,5 06	4,3 18	2,0 94	2,9 24	4,3 89	53,98 4
6	2,15 5	4,24 2	5,4 14	5,4 78	5,5 42	3,8 64	2,0 94	2,3 66	3,1 50	4,2 28	5,5 06	4,3 18	2,0 94	2,9 24	3,1 50	56,52 6
7	2,15 5	5,59 3	5,4 14	5,4 78	4,2 71	5,3 16	4,5 69	2,3 66	4,3 89	5,5 06	4,2 28	3,0 00	4,5 69	4,1 87	4,3 89	65,43 0
8	3,45 5	3,00 0	3,0 00	4,2 44	3,0 00	3,8 64	3,2 60	3,5 21	2,0 94	3,0 00	4,2 28	4,3 18	3,2 60	1,9 58	2,0 94	48,29 8
9	2,15 5	4,24 2	3,0 00	3,0 00	4,2 71	1,5 59	2,0 94	2,3 66	2,0 94	4,2 28	3,0 00	4,3 18	2,0 94	2,9 24	2,0 94	43,44 1
10	3,45 5	5,59 3	5,4 14	4,2 44	4,2 71	3,8 64	3,2 60	3,5 21	3,1 50	5,5 06	4,2 28	3,0 00	3,2 60	4,1 87	3,1 50	60,10 4
11	3,45 5	5,59 3	3,0 00	5,4 78	5,5 42	3,8 64	4,5 69	4,7 13	4,3 89	5,5 06	5,5 06	3,0 00	4,5 69	2,9 24	4,3 89	66,49 8
12	4,89 2	5,59 3	5,4 14	5,4 78	5,5 42	3,8 64	3,2 60	4,7 13	4,3 89	5,5 06	5,5 06	3,0 00	3,2 60	2,9 24	4,3 89	67,73 0
13	4,89 2	5,59 3	5,4 14	5,4 78	5,5 42	5,3 16	4,5 69	4,7 13	4,3 89	5,5 06	5,5 06	5,5 90	4,5 69	2,9 24	4,3 89	74,39 0
14	2,15 5	5,59 3	5,4 14	5,4 78	4,2 71	3,8 64	4,5 69	4,7 13	4,3 89	5,5 06	5,5 06	5,5 90	4,5 69	2,9 24	4,3 89	68,93 0

Lanjutan Hasil MSI Jawaban Responden Kinerja (Y)

15	3,45 5	4,24 2	5,41 4	4,24 4	3,00 0	3,86 4	3,26 0	3,52 1	3,15 0	4,22 8	4,22 8	5,59 0	3,26 0	4,18 7	3,15 0	58,7 93
16	3,45 5	4,24 2	4,20 7	3,00 0	3,00 0	3,86 4	3,26 0	2,36 6	3,15 0	4,22 8	3,00 0	4,31 8	3,26 0	4,18 7	3,15 0	52,6 86
17	3,45 5	4,24 2	4,20 7	4,24 4	4,27 1	2,57 0	2,09 4	2,36 6	3,15 0	4,22 8	4,22 8	4,31 8	2,09 4	1,95 8	3,15 0	50,5 77
18	2,15 5	4,24 2	4,20 7	3,00 0	3,00 0	3,86 4	2,09 4	3,52 1	2,09 4	4,22 8	3,00 0	4,31 8	2,09 4	4,18 7	2,09 4	48,0 99
19	3,45 5	5,59 3	5,41 4	5,47 8	5,54 2	2,57 0	3,26 0	2,36 6	4,38 9	4,22 8	5,50 6	5,59 0	3,26 0	2,92 4	4,38 9	63,9 65
20	2,15 5	4,24 2	4,20 7	4,24 4	4,27 1	2,57 0	2,09 4	2,36 6	3,15 0	3,00 0	4,22 8	4,31 8	2,09 4	2,92 4	3,15 0	49,0 14
21	3,45 5	4,24 2	4,20 7	4,24 4	4,27 1	2,57 0	3,26 0	3,52 1	3,15 0	5,50 6	4,22 8	4,31 8	3,26 0	1,95 8	3,15 0	55,3 41
22	3,45 5	5,59 3	4,20 7	5,47 8	5,54 2	3,86 4	4,56 9	3,52 1	4,38 9	4,22 8	5,50 6	4,31 8	4,56 9	4,18 7	4,38 9	67,8 15
23	3,45 5	4,24 2	3,00 0	4,24 4	4,27 1	2,57 0	3,26 0	2,36 6	2,09 4	4,22 8	4,22 8	3,00 0	3,26 0	2,92 4	2,09 4	49,2 38
24	4,89 2	5,59 3	4,20 7	5,47 8	5,54 2	2,57 0	4,56 9	4,71 3	4,38 9	3,00 0	5,50 6	4,31 8	4,56 9	4,18 7	4,38 9	67,9 22
25	2,15 5	3,00 0	3,00 0	3,00 0	3,00 0	3,86 4	3,26 0	2,36 6	2,09 4	5,50 6	3,00 0	3,00 0	3,26 0	4,18 7	2,09 4	46,7 86
26	4,89 2	4,24 2	4,20 7	4,24 4	5,54 2	2,57 0	3,26 0	3,52 1	3,15 0	3,00 0	4,22 8	4,31 8	3,26 0	4,18 7	3,15 0	57,7 71
27	3,45 5	4,24 2	5,41 4	4,24 4	4,27 1	3,86 4	4,56 9	3,52 1	4,38 9	5,50 6	4,22 8	5,59 0	4,56 9	4,18 7	4,38 9	66,4 37
28	3,45 5	5,59 3	4,20 7	4,24 4	4,27 1	3,86 4	3,26 0	3,52 1	4,38 9	3,00 0	4,22 8	4,31 8	3,26 0	4,18 7	4,38 9	60,1 86
29	3,45 5	5,59 3	3,00 0	3,00 0	3,00 0	2,57 0	3,26 0	4,71 3	2,09 4	5,50 6	3,00 0	3,00 0	3,26 0	1,95 8	2,09 4	49,5 05
30	3,45 5	5,59 3	4,20 7	4,24 4	4,27 1	3,86 4	4,56 9	3,52 1	3,15 0	4,22 8	4,22 8	4,31 8	4,56 9	4,18 7	3,15 0	61,5 55

Lanjutan Hasil MSI Jawaban Responden Kinerja (Y)

31	3,45 5	5,59 3	3,00 0	4,24 4	4,27 1	2,57 0	2,09 4	2,36 6	4,38 9	5,50 6	4,22 8	3,00 0	2,09 4	2,92 4	4,38 9	54,1 25
32	1,00 0	5,59 3	3,00 0	3,00 0	3,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	3,00 0	4,22 8	3,00 0	1,00 0	1,00 0	1,00 0	32,8 22
33	3,45 5	4,24 2	3,00 0	3,00 0	3,00 0	3,86 4	3,26 0	3,52 1	2,09 4	4,22 8	4,22 8	3,00 0	3,26 0	1,95 8	2,09 4	48,2 05
34	3,45 5	5,59 3	4,20 7	4,24 4	5,54 2	3,86 4	3,26 0	3,52 1	3,15 0	4,22 8	4,22 8	4,31 8	3,26 0	4,18 7	3,15 0	60,2 08
35	3,45 5	4,24 2	5,41 4	3,00 0	4,27 1	2,57 0	4,56 9	2,36 6	3,15 0	4,22 8	5,50 6	5,59 0	4,56 9	2,92 4	3,15 0	59,0 04
36	2,15 5	3,00 0	3,00 0	3,00 0	4,27 1	2,57 0	3,26 0	2,36 6	3,15 0	4,22 8	5,50 6	3,00 0	3,26 0	2,92 4	3,15 0	48,8 40



Lampiran 4 : Uji Validitas Pendidikan (X)

		Correlations										
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	x10	total
X1	Pearson Correlation	1	.699**	.579**	.505**	.413*	.172	.006	.042	.061	-.014	.608**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.012	.316	.974	.810	.724	.933	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X2	Pearson Correlation	.699**	1	.762**	.697**	.456**	.385*	.000	.064	-.012	-.013	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.020	1.000	.712	.944	.940	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3	Pearson Correlation	.579**	.762**	1	.825**	.480**	.442**	.088	.212	-.036	.143	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.003	.007	.610	.215	.835	.405	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X4	Pearson Correlation	.505**	.697**	.825**	1	.402*	.413*	.098	.239	-.046	.192	.780**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.015	.012	.570	.160	.788	.261	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X5	Pearson Correlation	.413*	.456**	.480**	.402*	1	.005	.322	.294	.278	.400*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.012	.005	.003	.015		.976	.056	.082	.100	.016	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X6	Pearson Correlation	.172	.385*	.442**	.413*	.005	1	-.244	-.082	-.166	-.256	.372*
	Sig. (2-tailed)	.316	.020	.007	.012	.976		.151	.635	.333	.132	.025
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X7	Pearson Correlation	.006	.000	.088	.098	.322	-.244	1	.535**	.617**	.591**	.434**
	Sig. (2-tailed)	.974	1.000	.610	.570	.056	.151		.001	.000	.000	.008
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X8	Pearson Correlation	.042	.064	.212	.239	.294	-.082	.535**	1	.564**	.679**	.529**
	Sig. (2-tailed)	.810	.712	.215	.160	.082	.635	.001		.000	.000	.001
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X9	Pearson Correlation	.061	-.012	-.036	-.046	.278	-.166	.617**	.564**	1	.633**	.397*
	Sig. (2-tailed)	.724	.944	.835	.788	.100	.333	.000	.000		.000	.017
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
x10	Pearson Correlation	-.014	-.013	.143	.192	.400*	-.256	.591**	.679**	.633**	1	.480**
	Sig. (2-tailed)	.933	.940	.405	.261	.016	.132	.000	.000	.000		.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
total	Pearson Correlation	.608**	.738**	.814**	.780**	.698**	.372*	.434**	.529**	.397*	.480**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.025	.008	.001	.017	.003	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Validitas Kinerja (Y)

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	total
Y 1	Pearson Correlation	1	.109	.244	.342	.360	.389	.560	.710	.551	.094	.196	.159	.560	.424	.551	.656
	Sig. (2-tailed)		.526	.152	.041	.031	.019	.000	.000	.000	.588	.253	.355	.000	.010	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 2	Pearson Correlation	.109	1	.280	.421	.412	.091	.217	.228	.300	.312	.136	.000	.217	.063	.300	.403
	Sig. (2-tailed)	.526		.099	.011	.012	.598	.204	.181	.076	.064	.428	1.000	.204	.716	.076	.015
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 3	Pearson Correlation	.244	.280	1	.513	.369	.439	.358	.218	.550	.209	.366	.597	.358	.379	.550	.653
	Sig. (2-tailed)	.152	.099		.001	.027	.007	.032	.201	.001	.221	.028	.000	.032	.023	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 4	Pearson Correlation	.342	.421	.513	1	.703	.428	.412	.394	.698	.115	.651	.213	.412	.182	.698	.729
	Sig. (2-tailed)	.041	.011	.001		.000	.009	.012	.018	.000	.505	.000	.211	.012	.287	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 5	Pearson Correlation	.360	.412	.369	.703	1	.103	.330	.230	.625	.055	.606	.229	.330	.222	.625	.626
	Sig. (2-tailed)	.031	.012	.027	.000		.550	.049	.177	.000	.750	.000	.180	.049	.193	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 6	Pearson Correlation	.389	.091	.439	.428	.103	1	.635	.521	.494	.376	.069	.115	.635	.566	.494	.667
	Sig. (2-tailed)	.019	.598	.007	.009	.550		.000	.001	.002	.024	.687	.505	.000	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 7	Pearson Correlation	.560	.217	.358	.412	.330	.635	1	.617	.608	.381	.287	.283	1.000	.536	.608	.819
	Sig. (2-tailed)	.000	.204	.032	.012	.049	.000		.000	.000	.022	.090	.094	.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 8	Pearson Correlation	.710	.228	.218	.394	.230	.521	.617	1	.497	.279	.188	.126	.617	.359	.497	.679
	Sig. (2-tailed)	.000	.181	.201	.018	.177	.001	.000		.002	.099	.273	.463	.000	.031	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y 9	Pearson Correlation	.551	.300	.550	.698	.625	.494	.608	.497	1	.253	.519	.337	.608	.519	1.000	.888
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.001	.000	.000	.002	.000	.002		.136	.001	.045	.000	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

Lanjutan Uji Validitas Kinerja (Y)

Y1 0	Pearson Correlation	.094	.312	.209	.115	.055	.376	.381	.279	.253	1	-.093	-.123	.381	.127	.253	.371
	Sig. (2-tailed)	.588	.064	.221	.505	.750	.024	.022	.099	.136		.591	.475	.022	.460	.136	.026
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 1	Pearson Correlation	.196	.136	.366	.651	.606	.066	.287	.188	.519	-.093	1	.217	.287	-.137	.519	.483
	Sig. (2-tailed)	.253	.428	.028	.000	.000	.687	.090	.273	.001	.591		.203	.090	.426	.001	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 2	Pearson Correlation	.159	.000	.597	.213	.229	.115	.283	.126	.337	-.123	.217	1	.283	.198	.337	.402
	Sig. (2-tailed)	.355	1.000	.000	.211	.180	.505	.094	.463	.045	.475	.203		.094	.247	.045	.015
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 3	Pearson Correlation	.560	.217	.358	.412	.330	.635	1.000	.617	.608	.381	.287	.283	1	.536	.608	.819
	Sig. (2-tailed)	.000	.204	.032	.012	.049	.000	.000	.000	.000	.020	.090	.094		.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 4	Pearson Correlation	.424	.063	.379	.182	.222	.566	.536	.359	.519	.127	-.137	-.198	.536	1	.519	.588
	Sig. (2-tailed)	.010	.716	.023	.287	.193	.000	.001	.031	.001	.460	.426	.247	.001		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Y1 5	Pearson Correlation	.551	.300	.550	.698	.625	.494	.608	.497	1.000	.253	.519	.337	.608	.519	1	.889
	Sig. (2-tailed)	.000	.076	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.136	.001	.045	.000	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
total	Pearson Correlation	.656	.403	.653	.729	.626	.667	.819	.679	.888	.371	.483	.402	.819	.588	.889	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.026	.003	.015	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	

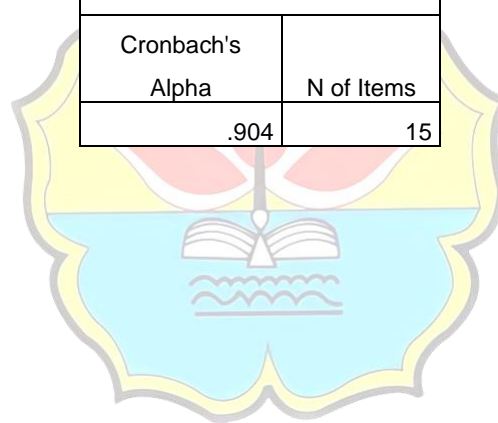
Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pendidikan dan Kinerja

Hasil uji reliabilitas variabel Pendidikan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	10

Hasil uji reliabilitas variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	15



Lampiran 6 ; Hasil SPSS V.25

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	516448877.826	1	516448877.826	8.493	.006 ^b
	Residual	2067415156.730	34	60806328.139		
	Total	2583864034.556	35			

a. Dependent Variable: KINERJA
b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	28700.411		
	PENDIDIKAN	.735	.252	.447	2.914	.006

a. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.447 ^a	.200	.176	7797.841

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN

Lampiran Hasil SPSS V.25

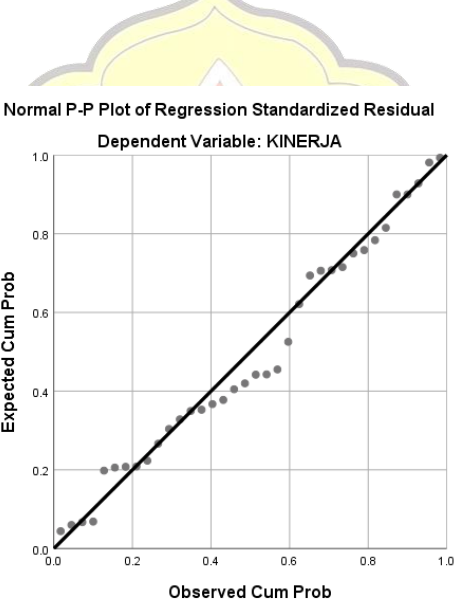
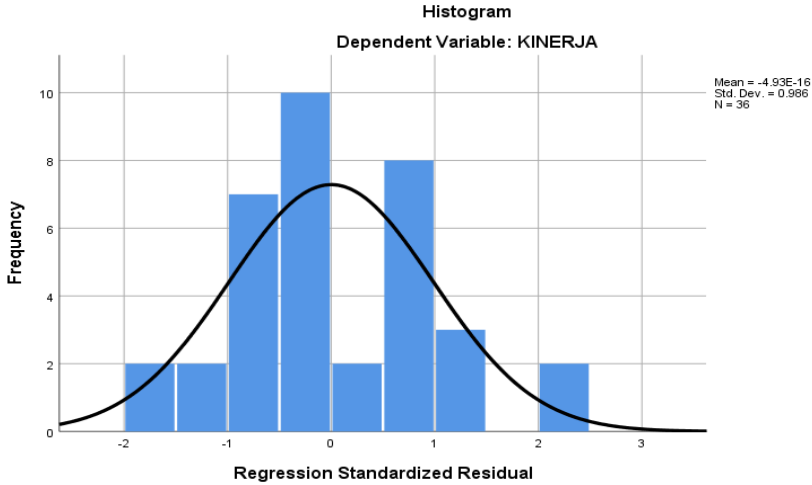
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	44422.47	61479.03	56693.39	3841.313	36
Std. Predicted Value	-3.194	1.246	.000	1.000	36
Standard Error of Predicted Value	1300.049	4406.552	1749.983	569.831	36
Adjusted Predicted Value	49864.90	61789.47	56863.43	3511.565	36
Residual	-13297.509	19182.734	.000	7685.636	36
Std. Residual	-1.705	2.460	.000	.986	36
Stud. Residual	-1.803	2.500	-.010	1.024	36
Deleted Residual	-17042.900	19817.984	-170.043	8334.853	36
Stud. Deleted Residual	-1.868	2.727	-.003	1.058	36
Mahal. Distance	.001	10.205	.972	1.743	36
Cook's Distance	.000	.763	.046	.129	36
Centered Leverage Value	.000	.292	.028	.050	36

a. Dependent Variable: KINERJA



Lampiran Hasil SPSS V.25



Lampiran Hasil SPSS V.25

