
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KUALITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR URUSAN AGAMA KECAMATAN LAMASI
TIMUR**

Penulis

¹ Khaerana
² Olfiyandari

Fakultas Ekonomi
Universitas Andi Djemma
Email: khaerana.itowotu@gmail.com/
olviyandari364@gmail.com

Info Artikel

p-ISSN : 2615-1871
e-ISSN : 2615-5850
Volume 2 Nomor 1, Maret 2019

Received 11th October 2018 / Accepted 24th Desember 2018

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pokok permasalahan berkenaan dengan kualitas kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai pada kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Sampel penelitian sebanyak 25 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Kontribusi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja pegawai di kantor urusan agama Kecamatan Lamasi sebesar 94,8% sedangkan selebihnya 5,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kualitas Kerja. Tingkat Pendidikan

PENDAHULUAN

Dalam lingkup Pemerintahan, Pengembangan pegawai dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi. Pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang (Handoko, 1998:104).

Menurut Siagian (2001), bahwa tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang bisa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan (Pakaya, 2001). Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kualitas maupun kinerja karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan

yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang di hadapi.

Kualitas kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi, hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kerja di pandang mampu untuk meningkatkan peran serta dan sumbangan para anggota atau karyawan terhadap organisasi, adanya kualitas kerja juga menumbuhkan keinginan para pegawai untuk tetap tinggal dalam organisasi. Tingkat kualitas kerja sangat ditentukan oleh kemampuan pegawai yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan dalam bersikap, kerja sama, pemecahan masalah dan kemampuan lainnya.

Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur yaitu instansi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan dalam pembangunan keagamaan (islam) dalam wilayah kecamatan, melaksanakan pelayanan, pengawasan, pencatatan dan pelaporan nikah dan rujuk dan penyusunan statistik, dokumentasi dan pengelolaan sistem informasi manajemen kantor.

Berdasarkan data yang di peroleh pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur, tingkat pendidikan menjadi tolak ukur untuk menilai kemampuan kualitas kerja yang dimiliki oleh para pegawainya, akan tetapi dalam lingkungan organisasi tersebut masih banyak pegawai yang memiliki tingkat pendidikan menengah atas (tingkat pendidikan SMA), hal ini juga dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh para pegawai yang memiliki kemampuan kerja dapat dikatakan di bawah rata-rata, di bandingkan dengan karyawan yang memiliki jenjang perguruan tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan intelektual yang tinggi dan dapat membangun kualitas dalam bekerja baik secara efektif maupun secara efisien. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik mengangkat judul pada organisasi tersebut dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Kec. Lamasi Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Pakaya (2003) menyatakan tingkat pendidikan seorang dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum bahwa jenis-jenis dan tingkat pendidikan seseorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin juga masih ada dan banyak hal lain yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan artinya tidak mustahil seseorang sesungguhnya memiliki kemampuan intelektual yang cukup tinggi tidak mengecap pendidikan yang tinggi.

Faizin dan winarsih (2008) dengan judul Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandang Arang Kabupaten Boyolali. Hasil analisis dari variable kinerja perawat dan tingkat pendidikan dilakukan menggunakan perhitungan uji *chi square* dengan nilai sebesar 19,99 menggunakan bantuan program SPSS versi 13 yang menunjukkan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% yaitu 0,002. Dengan demikian ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandang Arang.

Jalur-Jalur Pendidikan

Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan dilaksanakan melalui tiga jalur, yaitu:

1. Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
2. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
3. Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Pendidikan Informal merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral dan keterampilan. Sementara Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan., Jadi yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis. Jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Tingkat / jenjang pendidikan di Indonesia meliputi: Pendidikan Usia Dini; Pendidikan Dasar; Pendidikan Menengah dan Pendidikan Tinggi

Pendidikan disini maksudnya adalah pendidikan sekolah dan luar sekolah yang dilembagakan dan yang tidak dilembagakan. Sumber daya manusia mencakup semua energi keterampilan, bakat, dan pengetahuan manusia yang digunakan untuk tujuan produksi dan jasa-jasa yang bermanfaat. Pendekatan sumber daya manusia menekankan bahwa tujuan pembangunan ialah memanfaatkan tenaga manusia sebanyak mungkin dalam kegiatan-kegiatan yang menghasilkan produk atau jasa.

Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Ismanto (2010) bahwa tingkat pendidikan menyatakan bahwa tingkat pendidikan meliputi tiga indikator yaitu: Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan.

1. Pengetahuan

Arikunto (2006) mengemukakan bahwa pengetahuan dibagi menjadi (tiga) kategori yaitu:

- a. Baik: Bila subjek mampu menjawab dengan benar 76%-100% dari seluruh pertanyaan.
- b. Cukup: Bila subjek mampu menjawab dengan benar 50%-75% dari seluruh pertanyaan.
- c. Kurang :Bila subjek mampu menjawab benar 40%-55% dari seluruh pertanyaan.

Tingkat pengetahuan dalam domain kognitif

Menurut Mayundrawati (2003) bahwa pengetahuan yang tercakup dalam domain kognitif mempunyai 6 tingkatan yaitu:

- a. Tahu (*know*) yaitu mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya. Termasuk dalam pengetahuan tingkat ini adalah mengingat kembali suatu yang spesifik dari seluruh bahan yang dipelajari atau rangsangan yang telah diterima. Oleh sebab itu tahu ini merupakan tingkat pengetahuan yang paling rendah.
- b. Memahami (*comprhenson*)
Memahami diartikan sebagai suatu kemampuann untuk menjelaskan secara benar tentang objek yang diketahui dan menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
- c. Aplikasi (*aplication*)
Aplkasi dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi *real*/sebenarnya.

2. Keterampilan

Keterampilan mencakup kemampuan dan penguasaan operasional dan hal teknik pada suatu bidang tertentu. Soemarjadi (2001) mengemukakan bahwa kata keterampilan sama artinya dengan kecekatan. Terampil atau cekatan adalah kepandaian melakukan sesuatu dengan cepat dan benar. Seseorang yang melakukan sesuatu dengan cepat tetapi salah tidak dapat dikatakan terampil. Sedangkan ruang lingkup keterampilan mencakup:

1. Perbuatan
2. Berpikir
3. Berbicara
4. Melihat
5. Mendengar dan sebagainya.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah sesuatu yang terbentuk karena kompetensi yang dimiliki seseorang karyawan, dalam hal ini mencakup kerja sama, loyalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Robbins (2003) mendefinisikan kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Robbins pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor yaitu:

- a. Kemampuan intelektual (*Intellectual Ability*) yaitu kemampuan yang di butuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*Physical Ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa

Kualitas Kerja

Mahmudah (2007) menyatakan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berpengaruh dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Ada lima kualitas kerja yang harus dimiliki pegawai masa kini yaitu:

1. Unik dan original
Unik tidak pada umumnya dan apa adanya merupakan salah satu kualitas yang harus dimiliki para pegawai masa kini. Pasalnya, orang dengan karakter seperti itu selalu mampu menyelesaikan pekerjaannya dan berurusan dengan banyak karakter.
2. Siap menghadapi berbagai resiko kerja
Dalam bekerja seorang pegawai harus siap menghadapi kondisi dan resiko seberat apapun di kantor. Dengan begitu semua urusan kantor dapat dipastikan lancar dan berjalan mulus. Tetapi jika pegawai tersebut banyak mengeluh dan tidak siap menghadapi tugas-tugasnya, dia hanya akan membuat banyak pekerjaan tertunda.
3. Memiliki keterampilan khusus
Pegawai tanpa keterampilan tidak akan banyak berguna dalam pekerjaan. Memiliki keahlian bekerja merupakan hal yang positif. Akan lebih baik lagi jika pegawai di kantor memiliki kemampuan khusus yang membuatnya layak direkrut. Selain itu, keahlian khusus biasanya dapat berperan positif pada kinerja perusahaan.
4. Selalu mau belajar
Saat ini pemerintah sebaiknya tidak merekrut para pegawai yang tidak punya keinginan kuat untuk belajar. Terimalah para pelamar kerja yang haus akan ilmu baru dan selalu ingin tahu. Kehausan akan ilmu pengetahuan dapat mendorong pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari.

5. Antusias bekerja

Didunia karir, antusiasme dapat meningkatkan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Saat pegawai bekerja dengan sepenuh hati, dia akan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Strategi Meningkatkan Kualitas Kerja

Rivai dalam bukunya edisi ketiga manajemen SDM, ada beberapa strategi dalam meningkatkan kualitas kerja adalah:

1. Memantau tingkat keselamatan dan kesehatan kerja.

Mewajibkan perusahaan-perusahaan untuk menyimpan catatan insiden-insiden kecelakaan dan kasus penyakit yang terjadi dalam perusahaan seperti:

- a. Tingkat Insiden. Menggambarkan jumlah kecelakaan dan penyakit dalam satu tahun.
- b. Tingkat Frekuensi. Mencerminkan jumlah kecelakaan dan penyakit setiap satu juta jam kerja, bukan dalam setahun seperti dalam tingkat insiden.
- c. Tingkat Kegawatan. Tingkat kegawatan menggambarkan jam kerja yang hilang karena kecelakaan atau penyakit.
- d. Mengendalikan Kecelakaan. Cara terbaik untuk mencegah kecelakaan dan meningkatkan keselamatan kerja barangkali adalah dengan merancang lingkungan kerja sedemikian rupa sehingga kecelakaan tidak terjadi.
- e. Ergonomis. membuat pekerjaan itu sendiri lebih nyaman dan tidak terlalu melelahkan.
- f. Divisi Keselamatan Kerja. strategi lain dalam rangka mencegah kecelakaan adalah dengan meningkatkan divisi-divisi keselamatan kerja.
- g. Pengubahan Tingkah Laku. Mendorong dilaksanakannya kebiasaan kerja yang dapat mengurangi kemungkinan kecelakaan juga dapat menjadi strategi yang sangat berhasil.
- h. Mengurangi Timbulnya penyakit. Penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan jauh lebih memakan biaya dan berbahaya bagi perusahaan dan para pekerja di bndingkan dengan kecelakaan kerja.
- i. penyimpanan Catatan mewajibkan perusahaan untuk setidaknya-tidaknya melakukan pemeriksaan terhadap kadar kimia yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan, dan menyimpan catatan mengenai informasi yang rinci tersebut.
- j. Memantau Kotak Langsung. Pendekatan yang pertama dalam mengendalikan penyakit-penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan adalah membebaskan tempat pekerjaan dari bahan-bahan kimia atau racun, satu pendekatan alternatifnya adalah dengan memantau atau membatasi kontak langsung terhadap zat-zat yang berbahaya.
- K. Penyaringan Genetik. Penyaringan genetik adalah pendekatan untuk mengendalikan penyakit-penyakit yang paling ekstrem, sehingga sangat kontroversial.

2. Mengendalikan stres dan kelelahan kerja.

Program ini disediakan untuk staf pengawasan, staf profesional, dan pegawai, dengan tujuan memperkenalkan bahan-bahan, keahlian informasi, dan defenisi peran pengawasan dan manajemen. Titik beratnya adalah pada penyediaan informasi yang konkret untuk mengurangi ambiguitas yang berkaitan dengan pergantian peran pekerjaan yang berlangsung dengan cepat.

- a. Peningkatan Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan.

Pentingnya kemampuan mengendalikan, atau setidaknya memprediksi apa yang terjadi di masa akan datang sangat di sadari. Mempunyai kesempatan bagi karyawan untuk menentukan sendiri di tambah dengan kebebasan dan kemampuan untuk mempengaruhi kejadian-kejadian di sekitarnya, dapat menjadi sumber intrinsik (dari dalam diri) dan penghargaan yang sangat berarti. Jika kesempatan untuk mengendalikan tidak di punyai seorang karyawan dan karyawan merasa terjebak dalam suatu lingkungan yang tidak dapat di kendalikan maupun di ramalkan, kondisi psikologis maupun fisik karyawan kemungkinan besar akan terganggu.

b. Strategi-Strategi Manajemen Stres Pribadi.

Manajemen stress pribadi/perorangan dapat merupakan strategi yang efektif dalam mengatasi stres pekerjaan. Strategi ini sebagian besar didasarkan atas identifikasi awal tujuan-tujuan pribadi pekerja. Strategi-strategi lain yang harus menjadi bagian manajemen stress perorangan meliputi pola makan yang sehat, olah raga yang teratur, pemantauan kesehatan fisik, dan membentuk kelompok kesehatan sosial. Banyak perusahaan besar mendorong pekerja-pekerjanya untuk mendaftarkan diri dalam program latihan olahraga teratur, dimana kebugaran dan kesehatan mereka dipantau secara seksama.

3. Mengembangkan kebijakan-kebijakan kesehatan kerja.

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan meningkatnya tanggung jawab, semakin banyak perusahaan mengembangkan pernyataan-pernyataan kebijakan yang menyangkut bahaya-bahaya pekerjaan. pernyataan-pernyataan ini berkembang dari suatu kepedulian bahwa perusahaan-perusahaan harus proaktif menangani masalah-masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

4. Menciptakan program-program kebugaran.

Perusahaan-perusahaan semakin memusatkan perhatian kepada usaha-usaha untuk menjaga agar para pekerja tetap sehat daripada menolong mereka dari sakitnya. Mereka membuk makin banyak program-program kebugaran dan kelihatannya program-program tersebut memberi hasil yang menggembirakan.

Indikator-Indikator Kualitas Kerja

Berdasarkan teori di atas maka peneliti menentuka indikator dari kualitas kerja adalah sebagai berikut (Simamora, 2006): Hasil kerja, efisiensi kerja, kreativitas kerja.

1. Hasil kerja

Adalah output yang dicapai pegawai dalam bekerja selama periode yang ditetapkan. Hasil kerja yang baik, diperoleh melalui prestasi-prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu kerjanya.

2. Efisiensi kerja

Adalah kemampuan pegawai dalam menghemat waktu dalam bekerja. Efisiensi kerja melalui upaya pemberdayaan tenaga pendidik dan kependidikan, upaya pemberdayaan tersebut antara lain:

- a. Memperbaiki sikap kerja, yaitu kesadaran dan kesediaan menepati dan memenuhi jam kerja, tata tertib kerja, termasuk menerima tambahan tugas dan bekerja dalam satu tim.

- b. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan kerja yang tercermin dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*Quality Control Circle*).
- c. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan system kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- d. Efisiensi tenaga kerja, pembagian tugas dan penempatan bidang tugas yang pas dengan kemampuannya.

3. Kreativitas kerja

Adalah kemampuan pegawai menggunakan keahliannya dalam bekerja. Kreativitas kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya, selain itu kreativitas juga dapat menunjang kemampuan karyawan dalam mengembangkan karir maupun jabatan dalam suatu organisasi.

Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Dalam dunia organisasi di yakini bahwa tingkat pendidikan pada umumnya dapat mempengaruhi kualitas kerja maupun kinerja seorang karyawan. Selain itu, telah ditetapkan syarat maupun ketentuan khusus yang harus dimiliki seorang karyawan demi tercapainya tujuan maupun sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi, salah satunya adalah syarat mengenai tingkat pendidikan bila ingin bergabung dalam dunia organisasi dalam bekerja, dimana organisasi meyakini bahwa tingkat pendidikan sangat berkaitan terhadap kualitas kerja seseorang.

Melalui tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dapat menafsirkan tingkat intelektual oleh si calon karyawan. Untuk lebih jelasnya penulis akan menguraikan alasan-alasan mengenai hubungan antara tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja. Siagian (2007) menyatakan tingkat pendidikan seorang memiliki hubungan terhadap kualitas kerja yang dimilikinya, melalui pendidikan karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan wawancara serta observasi yang dilakukan peneliti. Sumber data pada penelitian ini yakni data primer dan data sekunder. Data primer dengan melakukan wawancara langsung dan kuesioner, sedangkan data sekunder dari studi pustaka. Sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai pada kantor urusan agama yang berjumlah 25 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini, regresi linier sederhana digunakan untuk menjawab hipotesis apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan pada kualitas kerja KUA.

a. Uji T

Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan software SPSS maka diperoleh nilai regresi linier sederhana yang dapat dilihat pada Tabel 13 berikut ini.

Tabel 1. Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,842	1,693		16,446	,000
Tingkat Pendidikan	,540	,026	,974	20,478	,000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Berdasarkan hasil Tabel 13 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,05 yakni sebesar 0,000 sehingga dapat dinyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kualitas kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 27,842 + 0,540X$$

Interprestasi dari model regresi di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta (β_0) = 27,842 menyatakan besarnya variabel kualitas kerja yang tidak dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan (X), atau variabel bebas = 0 maka nilai kualitas kerja sebesar 27,842.
- 2) Nilai koefisien tingkat pendidikan (X) sebesar 0,540 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan maka variabel tingkat pendidikan (X) akan meningkatkan kualitas kerja sebesar 0,540, dengan asumsi variabel lain konstan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh tingkat pendidikan dalam menerangkan variasi variabel tak bebas (Y) yaitu variabel kualitas kerja. Hasil dari perhitungan software SPSS diperoleh nilai R² = 0,948 yang berarti bahwa sebesar 94,8 % kualitas kerja pada Kantor Urusan Agama Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu dapat dijelaskan oleh variabel tingkat pendidikan. Sedangkan sisanya (100% - 94,8% = 5,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2. Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,948	,946	,669

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

Pembahasan

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel tingkat pendidikan terhadap kualitas kerja menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap kualitas kerja pada karyawan KUA Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Hal ini mendukung teori dari Hasibuan (2006) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat. Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian Artatananya (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja. Makin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula pengalaman kerja yang diperolehnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan KUA Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu. Temuan ini mendukung teori Soekidjo (2003) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Faizin dan Winarsih yang mengatakan bahwa ada hubungan tingkat pendidikan perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pandan Arang Kabupaten Boyolali, ditunjukkan dengan nilai chisquare sebesar 19,99, dan taraf signifikan yang dihasilkan kurang dari 5% yaitu $p = 0,002$.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kualitas kerja karyawan KUA Kecamatan Lamasi Timur Kabupaten Luwu yang artinya kalau KUA ingin meningkatkan kinerja karyawan maka KUA harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka disimpulkan sebagai berikut: Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan positif terhadap kualitas kerja karyawan KUA Kabupaten Lamasi Timur. Hasil analisis ini menjelaskan bahwa kualitas kerja karyawan akan meningkat ditunjang oleh tingkat pendidikannya. Dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi, di mana nilainya mendekati satu dan uji-F yang nilainya mendekati nilai nol.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka disarankan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi KUA Kecamatan Lamasi Timur, diharapkan agar lebih meningkatkan kualitas kerja pegawainya melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) atau memberi kesempatan untuk melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi, karena penelitian ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Selain itu, bagi pegawai yang berkinerja baik, seharusnya diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya dengan cara melakukan promosi bagi pegawai yang berprestasi atau pun pemberian kompensasi berupa tunjangan kinerja

agar lebih memicu semangat kerja seakligus semakin meningkatkan kualitas kerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu tingkat pendidikan dan kualitas kerja pegawai diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Artatananya. (2013). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Sekretaris General Manager Pada Hotel Berbintang Lima di Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen*. vol 9. no. 2 (hlm. 1-12).
- Arikunto, Suharsimi. (2007). *Manajemen Penelitian*. Jakarta (ID): Penerbit Rineka Cipta.
- Faizin dan Winarsih. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Bekerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. [Jurnal]. vol 1. no. 3 (hlm. 137-142).
- Handoko, T. Hani. (2002). *Manajemen Personalia dan MSDM*. Yogyakarta: BPFE – UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismanto. 2007. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kompetensi Pedagogik Guru Madrasah Aliyah (MA) di Kudus. [Tesis]. Semarang (ID), Universitas Negeri Semarang
- Irwan, I., & Haryono, D. (2015). *Pengendalian Kualitas Statistik (Pendekatan Teoritis dan Aplikatif)*. Bandung: Alfabeta
- Mayundrawati E. 2003. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat "Poltama Kusuma" Kecamatan Jiwan Kabupaten Madiun*. 1(2), 138
- Mahmudah. 2008. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Latihan Kerja terhadap Kualitas Kerja Karyawan CV. Sahabat. [Skripsi]. Surakarta (ID), Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nootatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pakaya, M. (2006). *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. [Jurnal3]. 5(2), 1-2
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke Tiga*. Jakarta (ID), Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stepen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi ke-12 Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung (ID) : CV Alfabeta
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta (ID), Stiye
- Soemarjadi. (2001). *Pendidikan Keterampilan*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Tenrigau, A. M., dkk., (2018). *Manajemen Sebuah Pengantar*. Palopo: Andi Djemma Press
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional