

SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN MAROS**

**SYAMSINAR
NIM : 1560302046**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN
DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN MAROS**

sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

SYAMSINAR
NIM : 1560302046

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS
MAROS
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Syamsinar

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302046

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Basir, SE., M.Si
NIDN. 0015095808

Maros, 07 Juli 2019
Pembimbing II



Muh. Alam Nasyrhan Hanafi, SE., S.Pd., MM
NIDN. 0901118801

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

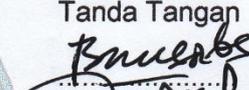
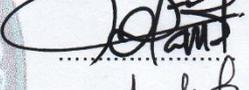
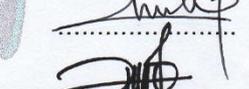
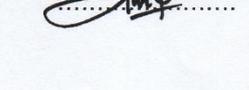
SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM)
KABUPATEN MAROS**

disusun oleh:
SYAMSINAR
1560302046

Telah diujikan dan diseminarkan
pada tanggal 29 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. H. Muhammad Basir, S.E., M.Si	Ketua	
Muh. Alam Nasyrhan Hanafi, SE., S.Pd., MM	Anggota	
Nurlaela, S.E., M.M	Anggota	
Ummul Chair, S.E., M.M	Anggota	

Maros, 20 Agustus 2019
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muslim Maros
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M
NIDN. 0931125807

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syamsinar
Nim : 15 60302 046
Jurusan/Program Studi : Sumber Daya Manusia /Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dengan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 Dan Pasal 70)

Maros, 17 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena dengan berkah dan limpahan rahmat serta hidayahNya, sehingga skripsi yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAROS”** ini dapat penulis selesaikan, skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S1) pada program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas muslim Maros.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan suatu karya ilmiah tidaklah mudah, oleh karena itu tidak tertutup kemungkinan dalam penyusunan skripsi ini terdapat kekurangan, sehingga penulis sangat mengharapkan masukan, saran, dan kritikan yang bersifat membangun guna kesempurnaan skripsi ini.

Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari berbagai rintangan, mulai dari pengumpulan literatur, pengumpulan data sampai pada pengolahan data maupun dalam tahap penulisan. Namun dengan kesabaran yang dilandasi dengan rasa tanggung jawab selaku mahasiswa dan juga mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu dalam kesempatan ini izinkanlah penulis mengucapkan Jazakumullahu Khairan katsira kepada yang terhormat:

1. Ibu Prof. Nurul Ilimi Indrus, M. Sc., Ph. D Selaku Rektor Universitas Muslim maros
2. Bapak Dr. Dahlan, S.E.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
3. Ibu Nur Pratiwi, S.E.,M. Sc. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
4. Bapak Dr.H. Muhammad Basir, SE.,M.Si. Selaku pembimbing I yang selalu memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan nasehat kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Muh. Alam Nasyrah Hanafi, SE., S.Pd.,MM. Selaku pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, arahan, bantuan, dorongan dan nasehat kepada penulis hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh Bapak/ibu dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
7. Kedua orang tuaku tercinta dan tersayang, bapak Dg. Pabe dan mama Halima yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materi, motivasi dan dorongan serta do'a yang tiada henti-hentinya kepada seluruh anak-anaknya.

8. Ketiga kakakku yang tersayang yang tiada henti-hentinya telah memberi motivasi, nasehat, dan dorongan untuk menjalani program sarjana S1 hingga selesai.
9. Teman-teman manajemen SDM dan Keuangan, serta teman-teman dari Fakultas lain angkatan tahun 2015 atas kebersamaan dan kerjasamanya selama ini.
10. Serta pihak-pihak dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros yang telah membantu dan memberikan data-data dari Perusahaan.

Selain itu, penulis juga mengucapkan permohonan maaf yang sedalam-dalamnya jika penulis telah banyak melakukan kesalahan dan kekhilafan, baik dalam bentuk ucapan maupun tingkah laku, semenjak penulis menginjakkan kaki pertama kali di Universitas Muslim Maros hingga selesainya studi penulis. **Sekian dan terimakasih.**

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Maros, juni,2019

Penulis
(Syamsinar)

ABSTRAK

SYAMSINAR, 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Maros. (dibimbing oleh Dr.H. Muhammad Basir,SE.,M.Si dan Muh. Alam Nasyrah Hanafi,SE.,S.Pd.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasih seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Maros.

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kabupaten Maros. Populasi dalam penelitian ini digunakan sebanyak 58 responden. Tehnik pengumpulan data adalah dengan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dan adapun variabel penelitian adalah Tingkat Pendidikan (X), Kinerja Pegawai (Y). Sedangkan metode Analisis yang digunakan adalah metode Analisi Regresi Linear Sederhana, Kofisien Korelasi, Kofisien Determinasi, uji Validitas, Uji Reabilitas, dan Uji t dan Penelitian ini menggunakan Alat Bantu SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Di mana nilai **t-hitung = 2.603** lebih besar nilai dari **t-tabel = 2,021**. Dengan demikian hipotesis alternative (Ha) di terima.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

SYAMSINAR, 2019. The Effect of Education Level on Employee Performance in the Regional Water Supply Company of Maros Regency PDAM. (guided by Dr.H. Muhammad Basir, SE, .M.Si and Muh. Alam Nasyrhan Hanafi, SE., S.Pd., MM)

This study aims to identify how much influence the level of education on the performance of employees in the Regional Water Company PDAM Maros Regency. This research was conducted at the Municipal Water Supply Company of the Maros Regency PDAM. The population in this study were 58 respondents. Data collection techniques are through questionnaires distributed to respondents and the research variables are Education Level (X), Employee Performance (Y). While the analysis method used is Simple Linear Regression Analysis, Correlation Coefficient, Determination Coefficient, Validity Test, Reliability Test, and T Test and this study uses SPSS version 25. Based on the results of the analysis it can be concluded that the Education Level has a positive and significant effect on the Performance of Employees in the Maros Regency Water Supply Company. Where the value of t-count = 2.603 is greater than the value of t-table = 2.021. Thus the alternative hypothesis (H_a) is accepted.

Keywords: Education Level, Employee Performance.

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSYARATAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
B. Tingkat Pendidikan.....	10
C. Kinerja.....	18
D. Penelitian Terdahulu.....	26
E. Kerangka Pikir.....	29
F. Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
B. Jenis dan Sumber Data.....	30
C. Teknik Pengumpulan Data.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	32
E. Metode Analisis dan Pengujian Analisis.....	34
F. Definisi Operasional Variabel.....	40
BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN	
A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan.....	41
B. Visi dan Misi Perusahaan.....	42
C. Sumber Daya Perusahaan.....	42
D. Cakupan Pelayanan.....	44
E. Struktur Organisasi.....	44
F. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas.....	45

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	53
B. Pembahasan	66

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	69
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
2. Tabel 4.1 Status Pegawai	43
3. Tabel 4.2 Pendidikan Pegawai	43
4. Tabel 4.3 Jenis Kelamin pegawai	43
5. Tabel 5.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	53
6. Tabel 5.2 Deskripsi Usia Responden	54
7. Tabel 5.3 Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden	55
8. Tabel 5.4 Deskripsi Masa Kerja Reaponden	56
9. Tabel 5.5 Hasil Pernyataan Responden Berdasarkan X	58
10. Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Y	59
11. Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	61
12. Tabel 5.8 Uji Validasi Variabel	62
13. Table 5.9 Hasil Uji Reabilitas.....	63
14. Tabel 5.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....	64
15. Tabel 5.11 Intrepretasi Korelasi.....	64
16. Tabel 5.12 Hasil Analisis Kofisien Determinasi	65
17. Tabel 5.13 Uji t	66

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Gambar 2.1 Skema kerangka pikir	29
2. Gambar 4.1 Struktur Organisasi	44

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di zaman modern ini semua makhluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerjasama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah makhluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai makhluk sosial, ia juga sebagai individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya sehingga dapat bekerja sama mencapai tujuan organisasi yang telah dicita-citakan. Kita dapat memahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu organisasi, maka pegawai menjadi unsur yang teramat penting dimana pegawai mempunyai fungsi yang besar dan itu merupakan fakta yang tidak dapat dipungkiri.

Bila mana perusahaan menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar perusahaan semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan perusahaan adalah tingkat pendidikan pegawai yang semakin berkembang..Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan tidak hanya sesaat. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum

seseorang termasuk didalam penguasaan teori untuk memutuskan persoalan yang menyangkut kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan perusahaan. Tingkat pendidikan merupakan hal yang penting dalam kinerja, sebab tanpa bekal pendidikan tidak akan mudah mempelajari hal-hal baru. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual.

Kinerja pegawai sendiri dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai pada suatu perusahaan ataupun organisasi yang telah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan periode waktu. Kemudian seorang pegawai dituntut untuk memiliki perilaku sesuai yang diharapkan, sehingga dapat melakukan komunikasi dengan baik dalam organisasi untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan, dan ciri atau sifat yang dimiliki pegawai, dalam hal ini umumnya berlangsung secara bertahap seperti sopan santun, ramah, berpenampilan rapi dan sebagainya.

Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar perannya dalam kehidupan organisasi, baik di pemerintahan maupun di perusahaan swasta, hal ini dikarenakan kedudukan pegawai adalah faktor penentu

dalam keberhasilan kegiatan yang telah direncanakan sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi.

Sedangkan menurut Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Tingkat pendidikan merupakan hal penting dalam produktivitas kerja, sebab tanpa bekal pendidikan orang tidak akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Pendidikan digunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan bertindak lebih terarah karena memiliki kemampuan konseptual yang lebih baik (Bima, 2015). Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Sebagaimana penelitian yang dilakukan (Meliza, 2014), hasil penelitiannya menunjukkan variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros (PDAM) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan air bersih bagi masyarakat khususnya wilayah Kabupaten Maros. Perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros tentu ingin meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

Pegawai masih banyak berpendidikan menengah (SMA/SMK atau sederajat) sehingga kinerja pegawai menurun, untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros, maka pegawai tersebut harus mengikuti jenjang pendidikan yang lebih tinggi yang meliputi diploma, sarjana, magister, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai wahana untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan penulis dari perkuliahan sehingga meningkatkan pemahaman terhadap teori dan realita yang ada pada kehidupan yang sesungguhnya, serta untuk memperluas wawasan dalam bidang tingkat pendidikan khususnya pengetahuan tentang cara mengetahui dan meneliti seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Maros.

b. Bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

c. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk tingkat pendidikan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Perkembangan Manajemen SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Bangun (2012:5). Untuk mendefinisikan manajemen sumber daya manusia, perlu pemahaman pada dua fungsi, antara lain, fungsi-fungsi manajerial (*managerial functions*) dan operasional (*operational functions*). Berdasarkan sumber daya-sumber daya yang ada pada organisasi, maka manajemen dapat dibagi ke dalam manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasi/produksi, dan pemasaran.

Kadarisma (2012:27), pengembangan sumber daya manusia adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi, melalui pengembangan karyawan atau pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi.

Berdasarkan pengertian kedua perkataan diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi

pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dan dapat saling menguntungkan baik itu karyawan maupun pihak instansi agar kebutuhan masing-masing dapat terpenuhi.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2011:13), manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu:

a. Perencanaan (*planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian (*organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan (*directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.

d. Pengendalian (*controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat

penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

e. Pengadaan (*procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian (*integration*)

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan akan memperoleh laba sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

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

j. Pemberhentian (*separation*)

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension dan sebab-sebab lainnya.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili Samsudin (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

a. Tujuan Sosial

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

B. Tingkat Pendidikan

1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya. Melalui pendidikan, pengetahuan seseorang akan bertambah yang akan bermanfaat untuk mempelajari keterampilan yang berguna di dunia kerja. Dengan demikian pendidikan dapat dimasukkan sebagai investasi pembangunan yang hasilnya dapat dinikmati di kemudian hari. Sebagaimana pembangunan dibidang lain pendidikan menjadi satu bidang utama selain kesehatan dan ekonomi (BPS, 2013).

Menurut Siagian (2006:273) Pendidikan adalah keseluruhan proses teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Notoatmodjo (2009:2) Pendidikan adalah suatu upaya untuk mengembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan untuk mengelola sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Kemampuan yang dikembangkan dari sumber daya manusia ini mencakup beberapa aspek, utamanya aspek non-fisik, yakni: kemampuan berfikir, menalar, intelektual, keterampilan, dan sebagainya. Untuk mengembangkan kemampuan seperti ini, dengan sendirinya diperlukan kemampuan menyerap informasi melalui berbagai cara, utamanya membaca dan menulis, lamanya mengenyam formal dan sebagainya.

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:17) Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Pendidikan formal di dalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Basrowi (2010:27) Pendidikan mempunyai tugas menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Derap langkah pembangunan selalu diupayakan seirama dengan tuntutan zaman.

Menurut Ihsan (2011: 12) Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Menurut Badan Pusat Statistik (2013) pendidikan tertinggi yang ditamatkan, yaitu jenjang pendidikan tinggi yang ditamatkan seseorang yang ditandai dengan ijazah. Persentase pendidikan yang ditamatkan dapat digunakan sebagai acuan perencanaan pembangunan yang digunakan untuk melakukan perencanaan penawaran tenaga kerja dengan menyesuaikan kualifikasi pendidikan yang ditamatkan oleh angkatan kerja disuatu wilayah.

Menurut Hariadja (2002: 169) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial pengetahuan konseptual

dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Sedangkan menurut Menurut Adrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003: 50) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Notoatmodjo (2003: 16) pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

2. Tujuan pendidikan

Tujuan pendidikan menurut Notoatmodjo (2003: 6), yaitu:

- a. Menanamkan pengetahuan atau pengertian, pendapat dan konsep-konsep
- b. Mengubah sikap dan persepsi
- c. Menanamkan tingkah laku atau kebiasaan yang baru

Menurut UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 3 pendidikan bertujuan untuk "Mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang

mantap dan bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan. Untuk mencapai tujuan tersebut.

Tujuan pendidikan adalah seperangkat hasil pendidikan yang dicapai oleh peserta didik setelah diselenggarakan kegiatan pendidikan. Seluruh kegiatan pendidikan, yakni bimbingan mengajar ataupun latihan, diarahkan untuk mencapai tujuan pendidikan itu. Dalam konteks ini tujuan pendidikan merupakan komponen dari sistem pendidikan yang menempati kedudukan dan fungsi sentral. Suardi (2010:7)

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2003:8) Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkat-tingkat tertentu, yakni:

- a. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD atau sederajat, SLTA atau sederajat
- b. Pendidikan lanjut
 - 1) Pendidikan tengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat
 - 2) Pendidikan tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

4. Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Menurut Hasbullah (2011:141) faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Ideologi

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

b. Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan.

c. Sosial Budaya

Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.

d. Perkembangan IPTEK

Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.

e. Psikologi

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

5. Indikator Tingkat Pendidikan

Indikator tingkat pendidikan menurut Tirtahardja (2005: 53) yaitu:

a. Jenjang Pendidikan: tahapan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Kesesuaian jurusan: sebelum pegawai direkrut lebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan

pendidikan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

- c. Kompetensi: pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Menurut Eduard (2008:47), indikator tingkat pendidikan terdiri :

- a. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan
- b. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan
- c. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

6. Dimensi Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan sering disebut jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

Menurut Hasbullah, (2005:53). Dimensi mengenai tingkat pendidikan dibagi menjadi 2 yaitu, formal dan informal.

1. Formal

Pendidikan Formal disebut juga jalur pendidikan yang kegiatan pendidikannya dilaksanakan di dalam sekolah-sekolah atau fasilitas-fasilitas yang telah ditetapkan pemerintah. Dimana kegiatan belajar dan mengajarnya dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan.

a. Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandaskan jenjang pendidikan menengah. Setiap warga Negara yang berusia 7 sampai dengan 15 tahun wajib mengikuti pendidikan dasar. Pemerintah dan pemerintah daerah menjamin terselenggaranya wajib belajar bagi setiap warga Negara yang berusia 6 tahun pada jenjang pendidikan dasar tanpa memungut biaya. Pendidikan dasar berbentuk: SD dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat. SMP dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau bentuk lain yang sederajat

b. Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah merupakan kegiatan pendidikan dasar. Pendidikan menengah berbentuk: SMA, Madrasah Aliyah (MA), SMK, atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK). 2. Non formal Pendidikan non formal disebut juga Jalur Pendidikan Luar Sekolah (PLS). Jalur Pendidikan Luar Sekolah merupakan pendidikan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak harus berjenjang dan berkesinambungan.

Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat.

Pendidikan nonformal berfungsi mengembangkan potensi peserta didik dengan penekanan pada penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsional serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional. Pendidikan nonformal berbentuk: pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik. Satuan pendidikan nonformal terdiri atas: lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat, dan majelis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis. Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan diri, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

7. Unsur-unsur Pendidikan

Unsur-unsur pendidikan menurut Notoatmodjo (2003: 16) adalah sebagai berikut:

- a. Input, sasaran pendidikan, yaitu: individu, kelompok masyarakat
- b. Pendidik yaitu pelaku pendidikan
- c. Output, yaitu melakukan apa yang diharapkan atau perilaku.

8. Pendidikan Pegawai

Menurut Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:75) Pengertian pendidikan pegawai disini adalah kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan total dari pegawai diluar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan yang dipegang saat ini. Oleh sebab itu pendidikan pegawai ini dirancang dan diadakan untuk para pegawai yang akan menempati jabatan atau posisi baru, di mana tugas-tugas yang akan dilakukan ini memerlukan kemampuan-kemampuan khusus yang lain dari kemampuan-kemampuan yang mereka miliki selama ini. Dengan kata lain tujuan pendidikan pegawai adalah untuk mempersiapkan pegawai dalam menempati posisi atau jabatan yang baru. Pencapaian tujuan tersebut dapat berupa promosi dan pengembangan karir.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Dahlan (2018:6) Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang

pegawai masuk dalam tingkat tertentu. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Kinerja pegawai atau karyawan akan baik bila ia mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji, upah, dan insentif yang sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan masa depan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Amirullah (2015:231) kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu

Menurut Walker (2007) dalam Dahlan (2018:54) mendefinisikan kinerja sebagai gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan Otman (2008) dalam Dahlan (2018:54) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

a. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

b. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

c. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi kemampuan dan keahlian

Menurut Wirawan (2009: 6) dalam Arifin (2014: 62) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu:

- a. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan dari lahir misalnya bakat, sifat pribadi, keadaan fisik dan kejiwaan. Sedangkan faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi seperti kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, manajemen, kompensasi, budaya organisasi, dan rekan kerja.
- c. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terkait di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi dan keuangan.

3. Penilaian Kinerja Pegawai

Wilson Bangun (2012:231) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai pegawai dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk kedalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seseorang pegawai yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau rendah.

Secara umum dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerja dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kinerja adalah sebagai pertimbangan kepuasan-kepuasan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.

4. Standar Pengukuran Kinerja

Menurut Sudarmanto (2009:11) dapat dilakukan dengan 4 hal yaitu:

- a. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
- b. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat atau karakter pribadi (*traits*).
- c. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
- d. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

5. Manfaat Penilaian Kinerja

Dahlan (2018:56) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisals*) merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan, terdapat 7 manfaat dari penilaian kinerja, antara lain:

- a. Meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara rutin
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang personalia, khususnya pada penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang atau perencanaan kariernya, kenaikan pangkat, dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong adanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengakui kondisi perusahaan secara keseluruhan di bidang personalia, khususnya kinerja karyawan pada pekerjaannya.
- f. Secara pribadi bagi individu karyawan, dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga dapat memacu perkembangan
- g. Bagi atasan sebagai penilaian, akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawan agar dapat membantu serta memotivasi karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi proses penilaian dan pengembangan secara keseluruhan.

6. Indikator Kinerja

Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu

berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benartanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

Menurut Arifin (2014: 64) Setiap indikator kinerja diukur berdasarkan standar dan kriteria tertentu. Dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria dan ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitatif (seberapa banyak)
- b. Kualitatif (seberapa baik)
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi
- e. Cara melakukan pekerjaan
- f. Efek atau suatu upaya
- g. Metode melaksanakan tugas

Hubungan Antara Pendidikan dan Kinerja

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:17) Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Pendidikan sekolah yang bersifat umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan pengetahuan tertentu, yang tidak dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu.

Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk:

- a. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.

- b. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
- c. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.
- d. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Kecepatan dan kecermatan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor untuk membangun kinerja karyawan, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga berpengaruh terhadap kondisi tenaga kerja.

D. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

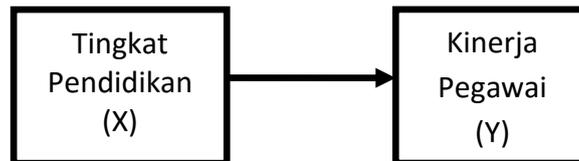
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Prima (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja pada PT. Bank	Variabel bebas/ independen : Tingkat pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Variabel terikat/	Baik secara simultan maupun parsial variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan penempatan (X3) kerja (Y) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

		Riau Kepri, Cabang Teluk Kuantan	dependen: Kinerja	
2.	Andi Muklin (2014)	Pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Bulukumba	Variabel bebas/ independen : disiplin kerja, Tingkat pendidikan Variabel terikat/ dependen: kinerja kariawan	Variabel Disiplin Kerja (X1) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 2,254 dengan tingkat signifikansi 0,026. Hal ini berarti variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Variabel Tingkat Pendidikan Tinggi (X2) Hasil pengujian dengan SPSS untuk variabel Tingkat Pendidikan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung = 3,137 dengan tingkat signifikansi 0,002. Hal ini berarti variabel tingkat pendidikan tinggi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3.	Fandi (2017)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Manado	Variabel bebas/ independen : Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Variabel terikat/ dependen: Kinerja Karyawan	Secara parsial tingkat pendidikan (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan variabel tingkat pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4.	Yanti Sriwulan Polak (2013)	Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap	Variabel bebas/ independen : Tingkat pendidikan, keterampilan kerja,	Baik secara simultan maupun parsial variabel tingkat pendidikan (X1), keterampilan kerja (X2), dan sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan

		terhadap prestasi karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) tbkcabang Makassar	sikap. Variabel terikat/ dependen: prestasi karyawan	terhadap prestasi karyawan (Y) dan faktor keterampilan (X2) yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi karyawan (Y).
5.	Fadly. MN (2013)	Pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi tingkat persaingan usaha pada PT.Semen Bosowa Maros.	Variabel bebas/ independen : Pendidikan, pelatihan dan Variabel terikat/ dependen: peningkatan kinerja karyawan	<p>Nilai t-hitung variabel insentif (X1), lebih besar dari nilai t-tabel ($9,640 > 2,04$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Bosowa Maros. Nilai t-hitung variabel pendidikan (X2), lebih besar dari nilai t-tabel ($8,721 > 2,04$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Semen Bosowa Maros. Nilai t-hitung variabel pelatihan (X3), lebih besar dari nilai t-tabel ($9,021 > 2,04$) dan nilai signifikansinya (sig.) lebih kecil dari α yang disyaratkan ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros.</p>

E. Kerangka Pikir

Adapun kerangka pikir yang ditemukan dalam pembahasan proposal skripsi ini dapat dikemukakan dalam bentuk skema di bawah ini:



Gambar 2.1 kerangka pikir

F. Hipotesis:

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pikir yang diuraikan tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupate Maros.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penelitian dilakukan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros yang berlokasi di Jl. Asoka No.4 Maros.

Waktu penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, yaitu Januari sampai bulan Juni 2019.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam perusahaan baik secara lisan maupun tulisan.
- b. Data kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.

2. Sumber data

Dalam melakukan pengumpulan data, bersumber dari bersumber dari:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.
- b. Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihaklain). Data

sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Studi kepustakaan, digunakan untuk mengumpulkan data sekunder. Landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.
- b. Studi lapangan, dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi dan wawancara.
 - 1) Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.
 - 2) Dokumentasi adalah data yang diperoleh melalui pencatatan dari dokumen-dokumen yang berkaitan dengan kajian penulisan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015:610). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros yang berjumlah 137 pegawai.

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data dari responden. Data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili keseluruhan populasi, maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili). Sampel inilah yang akan diselidiki dan dari sampel itu kita dapat mengambil kesimpulan untuk seluruh populasi.

Penelitian ini mengambil sampel dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono 2012 : 54) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Nilai kritis

Dalam penelitian ini jumlah populasi pegawai dengan batas kesalahan yang diinginkan adalah 10% diketahui jumlah total pegawai saat ini di kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros adalah 137 pegawai maka dengan mengikuti perhitungan di atas hasilnya adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{137}{1 + 137 \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{137}{1 + 1,37}$$

$$n = \frac{137}{2,37}$$

$$n = 57,805$$

$$n = 58 \text{ Pegawai}$$

Demikian jumlah sampel yang diambil berjumlah 58 pegawai dikantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros, yang berjumlah 137 pegawai penggunaan teknik yang dipilih adalah teknik sampling aksidental karena pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros berjumlah 137 orang pegawai sangat sulit untuk didefenisi satu persatu membutuhkan waktu yang lebih lama sampling ansiden menurut Sugiyono (2006:73) adalah "teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui dengan sumber data".

E. Metode Analisis Data dan Pengujian Analisis

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan hubungan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data. Karakteristik terdiri dari nilai *mean*, *median*, *sum*, *Variance*, standar *error*, *of mean*, *mode*, *rage*, atau rentang, minimal, maksimal, skewness dan kurtosis.

2. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan variabel bebas. Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Persamaan regresi sederhana dengan satu predictor menurut Sugiyono (2016: 188) dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y= Variabel dependen (Tingkat Pendidikan)

X = Variable independen (Kinerja)

a = Konstanta (nilai Y apabila X = 0)

b= Koefisienregresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

a. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Untuk melakukan uji linearitas digunakan program SPSS dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan variabel Y adalah tidak linear.

b. Uji validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Teknik analisis data *Product Moment* dengan angka kasar digunakan untuk menemukan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros. Tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya. Menurut Sugiyono (2012:212) menyatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item dengan

total item item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2012:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \geq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \leq 0,3$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji validitas instrument dapat menggunakan rumus korelasi. Uji validitas menggunakan metode koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Sugiyono (2012:248)

Dimana:

r_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

r = Koefien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

n = Jumlah sampel yang diteliti/banyak responden

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluru item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluru item

$\sum X$ = jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alatukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2014:348) "Reliabilitas instrument yaitu suatu instrumen yang biladigunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama". Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampumem berikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilita sinstrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrument dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperolehkon sisten, instrument itu reliabel.

d. Prosedur Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pernyataan hipotesisnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros pengujiannya adalah sebagai berikut :

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Patokan yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai signifikansi yang dihasilkan dengan $\alpha = 0,05$ atau dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

F. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X)

Tingkat pendidikan adalah suatu proses pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan pesertadidik yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan seseorang

Indikator tingkat pendidikan yaitu:

d. Jenjang Pendidikan

Tahapan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

e. Kesesuaian jurusan

Sebelum pegawai direkrut lebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

f. Kompetensi

Pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

g. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan tentang pekerjaan

h. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya yang didasari atas kecakapan, pengalaman, keterampilan, prestasi maupun kesanggupan atas waktu yang telah diberikan.

Indikator Kinerja yaitu:

b. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

g. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

h. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benartanpa harus diberi tahu.

e. Kerjasama Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan

Pembangunan Instalasi dan sumber air bersih serta jaringan perpipaan dilakukan sejak tahun 1987 sampai tahun 1995 melalui Proyek Pengelolaan Air Bersih Sulawesi Selatan (PSAB- Sul-Sel).

Penyediaan air bersih di Kabupaten Maros dimulai sejak tahun 1990 dengan pengambilan sumber dari Bendung Batu Bassi Sungai Bantimurung Desa Kalabbirang di Kecamatan Bantimurung yang dikelola oleh Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Maros, dengan kapasitas awal 20 l/dt. Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Maros Nomor : 7 Tahun 1993 tanggal 13 Mei 1993 seri D Nomor : 5 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros dan Keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor : 72/KPT/1993 tentang Pengelolaan Sarana dan Prasarana Penyediaan Air Bersih di Kabupaten Maros kepada Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan, pada tanggal 17 Februari 1993 Badan Pengelola Air Minum (BPAM) Kabupaten Maros dialihkan statusnya menjadi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros, dan kemudian melalui Peraturan Daerah (PERDA) nomor 04 Tahun 2011 berubah nama menjadi *Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros*.

B. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang Mandiri dan Profesional dalam pelayanan kepada masyarakat.

2. Misi

- a. Meningkatkan Pelayanan secara kualitas, kuantitas dan kontinuitas,
- b. Peningkatan Sumber Daya Manusia,
- c. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

C . Sumber Daya Perusahaan

1. Sumber Air Baku

Sumber air baku yang digunakan oleh PDAM TIRTA BANTIMURUNG berupa air permukaan dengan kualitas yang memenuhi syarat, yang ditunjukkan oleh hasil uji laboratorium yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Maros berdasarkan hasil koordinasi dengan pihak Balai Besar Wilayah Sungai Pompengan Jenneberang potensi air baku untuk Kabupaten Maros kedepan sangat besar dengan dibangunnya beberapa sumber yaitu Bendung Bonto Sunggu dengan debit 2500 L/dt.

2. Sumber Daya Manusia

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros Memiliki sumber daya manusia yang terdiri dari 137 Pegawai.

1. Status pegawai

Tabel 4.1 status pegawai

Status pegawai	Jumlah
Dewasan Pegawai	3 orang
Direktur	1 orang
Pegawai Tetap	103 orang
Cpp	10 orang
IKJPT	2 orang
IKJP	18 orang
Magang	-
Total	137

2. Pendidikan Pegawai

Tabel 4.2 Pendidikan pegawai

Pendidikan	Jumlah
Pendidikan S2	2 orang
Pendidikan S1	42 orang
Pendidikan D3	6 orang
Pendidikan SLTA	85 orang
Pendidikan SLTP	2 orang
Pendidikan SD	-
Total	137

3. Jenis Kelamin Pegawai

Tabel 4.3 jenis kelamin pegawai

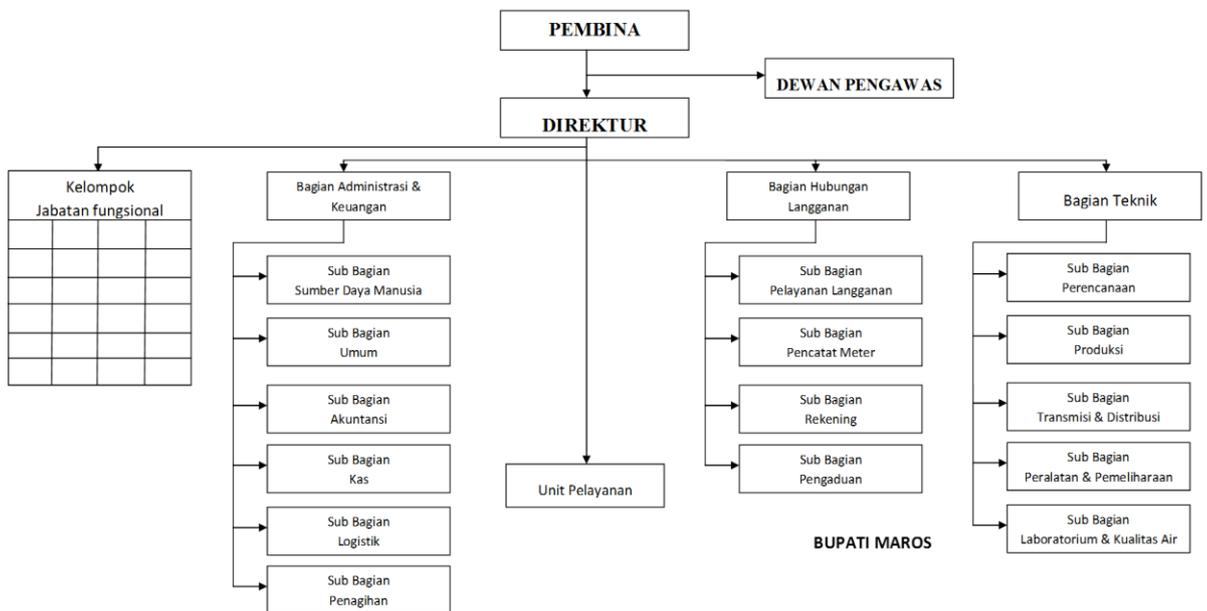
Jenis Kelamin Pegawai	Jumlah
Laki-laki	107 orang
Perempuan	30 orang
Total	137

D. Cakupan Pelayanan

Tingkat pelayanan PDAM Tirta Bantimurung Kabupaten Maros sampai tahun 2016 terhadap seluruh penduduk kabupaten baru mencapai 31,79 % atau 109.064 jiwa yang terlayani dari jumlah Penduduk Kab.Maros total 343.083 jiwa.

E. Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi, penjabaran tugas pokok, fungsi uraian tugas dan tata kerja Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros dalam peraturan Bupati No. 61 tahun 2011, struktur organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros adalah sebagai berikut :



Ir. H. M. HATTA RAHMAN, MM.

Gambar 4.1 struktur organisasi perusahaan daerah air minum tirta bantimurung kabupaten maros.

F. Tugas Pokok, Fungsi, dan Uraian Tugas

1. Pembina

Pembina adalah Bupati Maros, pembina bertugas memberikan pembinaan diminta atau tidak diminta terhadap pelaksanaan kegiatan Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros.

2. Dewan Pengawas

Dewan Pengawas mempunyai tugas pokok melaksanakan pengawasan, pengendalian, dan pembinaan terhadap pengurusan dan pengelolaan perusahaan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud ayat (1), Dewan Pengawas mempunyai fungsi :

- a. Memberikan pertimbangan dan saran kepada Bupati diminta atau tidak diminta guna perbaikan dan pengembangan perusahaan.
- b. Memeriksa dan menyampaikan Rencana Strategis Bisnis dan Rencana Bisnis dan Anggaran Tahunan yang dibuat Direktur kepada Bupati.

3. Direktur

Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Bantimurung Kabupaten Maros dipimpin oleh seorang Direktur dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Dewan Pengawas yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyelenggarakan pengelolaan, penyediaan, pengusahaan dan pelayanan air minum yang memenuhi standar dan melaksanakan pelayanan jasa teknis dan administrative.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud ayat (1), Direktur mempunyai fungsi :

- a. Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan pengelolaan PDAM sesuai dengan rencana anggaran perusahaan serta mempertanggungjawabkan penggunaan dan pengelolaan kekayaan Negara atau daerah yang ditanamkan di dalam perusahaan.
- b. Melakukan perumusan kebijakan strategis bidang teknis maupun administrasi;
- c. Penyelenggaraan urusan pelayanan air minum yang memenuhi standar;
- d. Melaksanakan pelayanan umum / jasa kepada masyarakat konsumen dalam penyediaan air bersih;
- e. Menyelenggarakan pemanfaatan umum yang dapat dirasakan oleh masyarakat;
- f. Memupuk pendapatan untuk membiayai kelangsungan hidup perusahaan dan pembangunan daerah.

4. Kepala Bagian Bagian Administrasi dan Keuangan

Bagian Administrasi dan Keuangan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam kegiatan pengelolaan administrasi dan keuangan berdasarkan rencana kerja dengan anggaran PDAM yang telah ditetapkan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud ayat (1), Kepala Bagian Adminisitrasi dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a. Menyelenggarakan pelayanan administrasi dan umum;
- b. Menyusun rencana kerja dan pengelolaan data dan informasi yang menyangkut bidang pelaporan dan pengelolaan administrasi dan keuangan;

c. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugasnya.

Bagian Administrasi dan Keuangan terdiri dari :

a. Sub Bagian Sumber Daya Manusia

Sub Bagian Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam menyelenggarakan kegiatan pengelolaan administrasi kepegawaian serta membina dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mendukung tugas dan fungsi PDAM.

b. Sub Bagian Umum

Sub Bagian Umum dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam melaksanakan kegiatan tatausaha dan kesekretariatan, urusan rumah tangga kantor dan pengadaan barang berdasarkan rencana kerja anggaran PDAM yang telah ditetapkan.

c. Sub Bagian Akuntansi

Sub Bagian Akuntansi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam merencanakan, mengawasi Akuntansi perusahaan sehingga memudahkan pengawasan dan control terhadap pelaksanaan anggaran yang telah ditetapkan.

d. Sub Bagian Kas

Sub Bagian Kas dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam mengawasi, mencatat dan melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan penerimaan dan pengeluaran kas Perusahaan.

e. Sub Bagian Logistik

Sub Bagian Logistik dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam hal menyelenggarakan pergudangan, pencatatan dan pengadministrasian barang-barang gudang secara tertib dan tepat.

f. Sub Bagian Penagihan

Sub Bagian Penagihan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan dalam pengektifan penagihan rekening air dan tagihan lainnya agar tertib dan lancar.

5. Bagian Hubungan Langgan

Bagian Hubungan Langgan dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam kegiatan layanan informasi, pengaduan pelanggan dan pemasaran produk PDAM.

Bagian Hubungan Langgan terdiri dari :

a. Sub Bagian Pelayanan Langgan

Sub Bagian Pelayanan Langgan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam

memberikan informasi kepada Pelanggan maupun calon pelanggan mengenai aturan dan ketentuan yang berlaku dalam kaitannya dengan pelayanan air minum.

Uraian tugas Kepala Sub Bagian Pelayanan Langgan sebagai berikut:

b. Sub Bagian Pencatat Meter

Sub Bagian Pencatat Meter dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam pelaksanaan pembacaan dan pencatatan kubikasi meter air pelanggan serta melaporkan jika terdapat gangguan pada meter air pelanggan.

c. Sub Bagian Rekening

Sub Bagian Rekening dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam mengkoordinir, mengendalikan pembuatan rekening yang akan ditagih sehingga setiap tahap pekerjaan dapat selesai tepat pada waktunya.

e. Sub Bagian Pengaduan

Sub Bagian Pengaduan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam melakukan monitoring data dan evaluasi pengaduan pelanggan baik lisan maupun tertulis.

6. Bagian Teknik

Bagian Teknik dipimpin oleh Kepala Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Direktur dalam menyelenggarakan kegiatan penyediaan

air minum sejak pengadaan air baku sampai dengan pelayanan air minum kepada pelanggan yang memenuhi standar kualitas kesehatan secara berkesinambungan.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok dimaksud ayat (1), Kepala Bagian Teknik mempunyai fungsi :

- 1) Pengendalian kegiatan perencanaan teknik;
- 2) Pengkoordinasian dan pengendalian dibidang penelitian potensi daerah sumber air dan pengoperasian produksi air;
- 3) Pengendalian dibidang pendistribusian air.

Bagian Teknik terdiri dari :

a. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan penelitian dan pengembangan, perencanaan, penelitian produksi, transmisi, distribusi dan sambungan pelanggan.

b. Sub Bagian Produksi

Sub Bagian produksi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam melaksanakan proses pengelolaan air minum yang memenuhi persyaratan baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan kapasitas dan sarana dan prasarana air bersih.

Uraian tugas Kepala Sub Bagian Produksi sebagai berikut :

- 1) Menyelenggarakan kegiatan produksi air secara kontinu termasuk menyusun rencana kebutuhan material produksi;

2) Bertanggung jawab terhadap operasional dan perawatan bangunan dan peralatan Produksi;

3) Menyelenggarakan fungsi-fungsi Instalasi Pengolahan air;

c. Sub Bagian Transmisi dan Distribusi

Sub Bagian Transmisi dan Distribusi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan yang berhubungan dengan kelancaran air bersih mulai dari jaringan pipa transmisi dan distribusi sampai kepada pelanggan.

d. Sub Bagian Peralatan & Pemeliharaan

Sub Bagian Peralatan dan Pemeliharaan dipimpin Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam pemeliharaan instalasi air minum, elektrikal maupun mekanikal dan pengelolaan perbengkalan.

e. Sub Bagian Laboratorium & Kualitas Air

Sub Bagian Laboratorium & Kualitas Air dipimpin oleh Kepala Sub Bagian yang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Bagian dalam mengontrol dan mengawasi kualitas air agar memenuhi syarat kesehatan yang akan didistribusikan ke pelanggan.

7. Unit Pelayanan

Unit pelayanan dipimpin oleh Kepala Unit yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan kegiatan PDAM di daerah-daerah pengembangan.

Uraian tugas Unit Pelayanan sebagai berikut :

- a. Melayani pelanggan untuk memperoleh informasi permohonan pelayanan sambungan baru.
- b. Menerima dan mempertanggungjawabkan rekening yang diterima dari Kepala sub Bagian Penagihan untuk pelaksanaan penagihan.
- c. Mengkoordinir penagihan dalam wilayah kerja sesuai distribusi rekening yang diterima.

8. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan tugas Perusahaan sesuai bidang fungsi masing-masing berdasarkan dengan keahlian dan kebutuhan.

- a. Kelompok jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada pasal 28 terdiri dari sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
- b. Setiap kelompok sebagaimana dimaksud ayat (1) pasal ini dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk oleh Direktur.
- c. Jumlah jabatan fungsional dimaksud ayat (1) pasal ini ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran riil dalam sebuah organisasi yang dijadikan sebagai dasar pengambilan data untuk dijadikan sebagai data pokok dalam penelitian. Penelitian dilakukan terhadap pegawai pada kantor PDAM Kabupaten Maros.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh responden yang ditunjuk sebagai anggota populasi, selanjutnya tahap penarikan kuesioner dari responden, dimana keseluruhan responden yang berjumlah 58 pegawai, maka diperoleh deskripsi responden mengenai jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Deskripsi jenis kelamin responden pada kantor PDAM Kabupaten Maros sebagaimana pada tabel 5.1 sebagai berikut:

Tabel 5.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Responden (orang)	Prentase (%)
1	Laki-laki	39	67,2
2	Perempuan	19	32,8
Jumlah		58	100

Sumber data: kuesioner Penelitian Kantor PDAM Kabupaten Maros

Deskripsi jenis kelamin responden pada tabel 5.1 menjelaskan bahwa, jumlah laki-laki dalam penelitian ini berjumlah 39 orang yang berjumlah 67,2%. Sedangkan jumlah perempuan yang menjadi responden

sebanyak 19 Orang atau sebesar 32,8% dari jumlah total responden yakni 58 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.1 dapat disimpulkan bahwa yang mendominasi sebagai responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki yakni 67.2%.

b. Usia

Deskripsi usia responden pada Kantor PDAM Kabupaten Maros sebagaimana pada tabel 5.2 sebagai berikut:

Tabel 5.2 Deskripsi Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Responden (Orang)	Presentase (%)
1	20-29	12	20.7
2	30-39	28	48.3
3	40-49	18	31.0
Jumlah		58	100

Sumber data: kuesioner penelitian Kantor PDAM Kabupaten Maros

Deskripsi usia responden pada tabel 5.2 menjelaskan bahwa, jumlah responden sebanyak 58 orang memiliki variasi usia. Responden yang berusia 20-29 tahun sebanyak 12 orang atau berjumlah 20,7%. Responden yang berusia 30-39 tahun sebanyak 28 orang atau berjumlah 48,3%. Responden yang berusia 40-49 tahun sebanyak 18 orang atau berjumlah 31,0%.

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.2 dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 28 orang atau berjumlah 48.3%.

c. Pendidikan

Deskripsi tingkat pendidikan responden pada kantor PDAM Kabupaten Maros sebagaimana pada tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3 Deskripsi Pendidikan responden

No.	Tingkat Pendidikan	Responden (Orang)	Presentase (%)
1	SMA	27	46.6
2	D3	2	3.4
3	S1	29	50
Jumlah		58	100

Sumber Data: Kuesioner Penelitian Kantor PDAM Kabupaten Maros

Deskripsi tingkat pendidikan responden pada tabel 5.3 menjelaskan bahwa, responden yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 27 orang atau berjumlah 46.6%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau berjumlah 3.4%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 29 orang atau berjumlah 50%.

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.3 tingkat pendidikan responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan S1 yakni sebanyak 29 orang atau berjumlah 50%.

d. Masa Kerja

Deskripsi masa kerja responden pada Kantor PDAM Kabupaten Maros sebagaimana pada tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4 deskripsi masa kerja responden

No.	Lama Bekerja (Tahun)	Responden (orang)	Persentase (%)
1	1-10	37	63.8
2	11-20	17	29.3
3	21-30	4	6.9
Jumlah		58	100

Sumber Data: kuesioner penelitian Kantor PDAM Kabupaten Maros.

Deskripsi usia responden pada table 5.4 menjelaskan bahwa, responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 37 orang yang berjumlah 63.8%. Responden yang memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 17 orang yang berjumlah 29.3%. Responden yang memiliki masa kerja 21-30 tahun sebanyak 4 orang yang berjumlah 6.9%.

Berdasarkan data yang diperoleh pada tabel 5.4 dapat ditarik kesimpulan bahwa responden yang mendominasi dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki masa kerja 1-10 tahun yakni sebanyak 37 orang atau berjumlah 63%.

2. Deskripsi Variabel Hasil Penelitian

Deskripsi Penelitian adalah hasil penelitian yang menjelaskan mengenai tingkat pendidikan dan kinerja pegawai pada Kantor PDAM Kabupaten Maros berdasarkan tanggapan pegawai sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi terhadap pernyataan kuesioner yang diajukan sesuai tingkat substansi pemahaman responden. Penelitian ini mengamati Variabel X dan Y. Dimana variabel bebas adalah tingkat pendidikan (X) sedangkan variabel terikat kinerja pegawai (Y), Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tingkat Pendidikan (X)

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan pengetahuan.

Berikut ini adalah data tentang tingkat pendidikan pada Kantor PDAM Kabupaten Maros. Data tersebut diolah langsung oleh responden yang

menjadi sampel melalui alat pengumpulan data berupa kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel yang akan diteliti yaitu *variabel independent* (X) dan dapat dihitung melalui program SPSS Versi 25. Deskripsi variabel hasil penelitian menggambarkan tingkat hasil kuesioner responden pada skala likert.

Distribusi jawaban responden mengenai variabel tingkat pendidikan (X) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5 Hasil pernyataan responden berdasarkan variabel tingkat pendidikan

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	13,8	42	72,4	8	13,8	0	0	0	0	58	100
2	18	31,0	30	51,7	10	17,2	0	0	0	0	58	100
3	19	33,0	25	43,1	14	24,1	0	0	0	0	58	100
4	11	19,8	34	58,6	11	19,0	2	3,4	0	0	58	100
5	13	22,4	34	58,6	11	19,0	0	0	0	0	58	100

Sumber : data diolah 2019

Tanggapan responden sebagaimana tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap tingkat pendidikan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian sesuai dengan tingkat pendidikan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros.

Berdasarkan pernyataan pertama responden menunjukkan bahwa perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini ditunjukkan jawaban 13.8% sangat setuju, jawaban 72.4% setuju, dan 13.8 kurang setuju.

Pernyataan kedua responden menunjukkan bahwa pendidikan terakhir sesuai dengan bidang pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan 31.0% jawaban sangat setuju, jawaban 51.7% setuju, dan jawaban 17,2% kurang setuju.

Pernyataan ketiga responden menunjukkan bahwa mampu melakukan pekerjaan karena sudah berpengalaman. Hasil ini ditunjukkan jawaban 33.0% sangat setuju, jawaban 43.1% setuju, dan jawaban 24.1% kurang setuju.

Pernyataan keempat responden menunjukkan bahwa perusahaan tempatnya bekerja menyesuaikan bidang dan kejuruan. Hasil ini ditunjukkan jawaban 19.8% sangat setuju, jawaban 58.6% setuju, jawaban 19.0% kurang setuju, dan jawaban 3.4% tidak setuju.

Pernyataan kelima responden menunjukkan bahwa tingkat pendidikan menambah pengetahuan. Hasil ini ditunjukkan jawaban 22.4% sangat setuju, jawaban 58.6% setuju, dan jawaban 19.0% kurang setuju.

Jadi kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan (X) responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

b. Kinerja Pegawai

Berdasarkan kinerja karyawan pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6 Distribusi jawaban Responden mengenai variabel Kinerja

Pegawai (Y)

Item	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	13.8	27	46.6	18	31.0	3	5.2	2	3.4	58	100
2	20	34.5	19	32.8	18	31.0	1	1,7	0	0	58	100
3	37	63.8	16	27.6	5	8.6	0	0	0	0	58	100
4	25	43.1	23	39.7	10	17.2	0	0	0	0	58	100
5	32	55.2	17	29,3	9	15.5	0	0	0	0	58	100

Sumber: Data diolah 2019

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimiliki oleh pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros.

Berdasarkan pernyataan pertama responden menunjukkan bahwa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan. Hasil ini ditunjukkan 13.8% jawaban sangat setuju, 46.6% jawaban setuju, 31.0% jawaban kurang setuju, 5.2% jawaban tidak setuju, dan 3.4% jawaban sangat tidak setuju.

Pernyataan kedua responden menunjukkan bahwa mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan perusahaan. Hasil ini ditunjukkan 34.5% jawaban sangat setuju, 32.8% jawaban setuju, 31.0% jawaban kurang setuju, dan 1,7% jawaban tidak setuju.

Pernyataan ketiga responden menunjukkan bahwa sadar akan ketepatan waktu. Hasil ini ditunjukkan 63.8% jawaban sangat setuju, 27.6% jawaban setuju, dan 8.6% jawaban kurang setuju.

Pernyataan keempat responden menunjukkan bahwa dapat bekerja secara mandiri. Hasil ini ditunjukkan 43.1% jawaban sangat setuju, 39.7% jawaban setuju, dan 17.% jawaban kurang setuju.

Pernyataan kelima responden menunjukkan bahwa merasa nyaman bekerja sama dengan orang lain. Hasil ini ditunjukkan 55.2% jawaban sangat setuju, 29.3% jawaban setuju, dan 15.5% jawaban kurang setuju.

Jadi kesimpulan untuk keseluruhan item pernyataan untuk variabel kinerja pegawai (Y) responden dalam penelitian ini dominan menjawab setuju.

3. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat valid tidanya instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan item-item yang terjadi dalam koesioner dari alat penelitian dalam menjalankan Fungsinya. Uji validitas yang digunakan adalah dengan metode item total korelasi yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total item-item dikatakan valid jika item tersebut mempunyai

korelasi terhadap skor totalnya. Uji validitas ini menggunakan program SPSS Ver.25 sebagai mana tabel berikut :

Tabel 5.8 : Hasil Uji Validitas variabel

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
	Tingkat Pendidikan			
1	1	0,518	0,300	Valid
2	2	0,617	0,300	Valid
3	3	0,759	0,300	Valid
4	4	0,680	0,300	Valid
5	5	0,631	0,300	Valid
	Kinerja karyawan			
1	1	0,739	0,300	Valid
2	2	0,667	0,300	Valid
3	3	0,769	0,300	Valid
4	4	0,553	0,300	Valid
5	5	0,594	0,300	Valid

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas pada tabel diketahui seluruh item pernyataan item variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Hasil pengujian reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Tingkat pendidikan	0,650	Reliable
Kinerja Pegawai	0,677	Reliable

Hasil uji Reabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Alpha yang cukup besar diatas 0,600 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuisioner adalah reliable sehingga untuk selanjutnya item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4. Analisis Data Regresi Liniear sederhana

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan variabel X terhadap variabel Y dengan menggunakan persamaan

$$Y = a+bx$$

Keterangan

Y = Kinerja Pegawai

X = Tingkat Pendidikan

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

Hasil perhitungan regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.877	3.071		4.193	.000
	Tingkat X	.394	.151	.329	2.603	.012
a. Dependent Variable: y						

Berdasarkan data tabel nilai konstanta 12,877, dan koefisien regresi sebesar 0,394 berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = 12,877 + 0,394X$, hal ini berarti bahwa setiap perubahan atau peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel tingkat pendidikan maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan variabel kinerja pegawai sebesar 0,394

5. Uji Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi menunjukkan hubungan antara variabel X yang tersusun dalam model persamaan regresi yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai Y pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros.

Tabel 5.10 Hasil analisis koefisien korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329	.108	.092	2.481

a. predictors: (constanta),Tingkat Pendidikan X

Berdasarkan pada tabel koefisien korelasi diinterpretasikan bahwa nilai r sebesar 0.329. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja

pegawai yang berada pada kategori **rendah atau lemah** yang dapat dilihat pada tabel interpretasi. Sebagaimana pedoman untuk menginterpretasikan korelasi adalah sebagai berikut.

Tabel 5.11 Intrepretasi Korelasi

Uji Korelasi (r)	Intrepretasi
0	Tingkat Berkorelasi
0,01- 0,20	Sangat rendah
0,21 – 0,40	Rendah
0,41 – 0,60	Agak rendah
0,61 – 0,80	Sedang
0,81 – 0,99	Tinggi
1	Sangat tinggi

6. Uji koefisien Dertiminasi (r^2)

Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar pengaruh Tingkat Pendidikan (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros. Hasil perhitungan berdasarkan model SPSS Ver 25

Tabel 5.12 Hasil Analisis koefisien determinasi (r^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329	.108	.092	2.481

Sumber : Pengolahan data dalam SPSS Ver 25

Berdasarkan pada tabel Nilai koefisien dertiminasi (r^2) atau (*r square*) yang diperoleh sebesar 0,108 atau 10,8% hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros sebesar 10,8% sedangkan sisahnya 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengaruh penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai.

7. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji dari variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) dengan melakukan uji t. Hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros. akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk mengetahui ditolak atau diterima hipotesisnya berdasarkan pada :

- Ditentukan taraf signifikan (σ) dalam penelitian ini sebesar 0,05% ($\sigma=0,10$).
- jika taraf signifikan $> 0,05$ maka hipotesisnya ditolak. Sebaliknya jika taraf signifikan $< 0,05$ maka hipotesisnya diterima.

Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.13 : Perbandingan Antara Nilai t_{hitung} dengan t_{tabel}

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.877	3.071		4.193	.000
	X	.394	.151	.329	2.603	.012

a. Dependent Variable: y

Sumber pengelolaan data dalam SPSS Versi 25

Hasil pengambilan keputusan dalam uji t berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2.603. Sementara itu nilai pada T_{tabel} sebesar 2.021. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.603 > 2.021$), tingkat signifikansi $0.012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya tingkat

pendidikan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros.

Berdasarkan pada tabel menunjukkan nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan(x) sebesar dengan taraf signifikan 0,05 yaitu 0,012 berdasarkan analisis tersebut disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros sehingga hipotesisnya diterima. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung terhadap kinerja pegawai tanpa adanya variabel perbedaannya.

B. Pembahasan

Proses pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan pegawai atau tenaga kerja mempunyai peran yang sangat penting sebagai pelaksanaan kegiatan operasional. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, sudah selayaknya organisasi atau perusahaan memerhatikan hak-hak pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kuesioner yang disebar, didapatkan hasil dari data responden yang telah diolah, diperoleh karakteristik responden terbanyak dengan jenis kelamin laki-laki, dengan jumlah responden yang paling banyak dengan usia 30-39 tahun, tingkat pendidikan paling banyak S1,

dan dengan responden yang paling banyak dengan lama bekerja 1-10 tahun.

Analisis regresi sederhana yaitu antara variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros diperoleh persamaan regresi pada nilai konstanta sebesar 12.877 dan koefisien regresi sebesar 0,394 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = 12,877 + 0.394X$, hal ini diasumsikan bahwa setiap terjadi kenaikan sebesar 1 point pada variabel tingkat pendidikan maka kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) akan meningkat sebesar 0,394.

Koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,329 nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan (X) dengan kinerja pegawai (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros pada kategori rendah, sesuai dengan tabel interpretasi koefisien korelasi. Nilai koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh melalui hasil output SPSS adalah 0,108 atau sekitar 10,8% koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja Pegawai. Artinya tingkat pendidikan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Maros sebesar sebesar 10,8% sedangkan sisahnya 89,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti ini. Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan

terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan.

Maka hasil perhitungan Uji T Menghasilkan T_{hitung} sebesar 2.603. Sementara itu nilai pada T_{tabel} sebesar 2.021. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.603 > 2.021$), tingkat signifikansi $0.012 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya tingkat pendidikan (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros.

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} .
2. Tingkat pendidikan memberikan korelasi yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum Kabupaten Maros.

B. Saran

Dari simpulan yang diuraikan, maka dapat disarankan :

Sebaiknya pemimpin Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi agar kinerja pegawai meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu, Mangkunegara. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Amirullah. 2015. *Pengantara Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arifin, H. M. 2014. *Manajemen kinerja*. Makassar: Masagena Press.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basrowi. 2010. *Manajemen Pendidikan Penelitian*. Jakarta : Insan Cendekia.
- Dahlan. 2018. *Kepemimpinan di Era Otonomi Daerah (Studi Kasus Kabupaten Maros)*. Bandung: CV. Mujahid Press Anggota IKAPI.
- Hariadja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasbullah. 2005. *Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT RajaGrasindo Persada.
- Hasbullah. 2011. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ihsan, Fuad. 2011. *Dasar-dasar Kependidikan Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kandarisma. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Notoamodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Priansa, Donni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitsal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondong P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.

- _____.2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simanjuntak, Payaman P. 2011. *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Suardi, Edi. 2010. *Sistem dan Tujuan Pendidikan*. Bandung: Angkasa
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyono, Achmad Sani. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Tirtarahardja, Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____ dan S. L. La Sulo 2008. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat.

PROPSAL SKRIPSI

- Fadly. MN. 2013. *Pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam menghadapi tingkat persaingan usaha pada PT.Semen Bosowa Maros*. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Fandi. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk Cabang Manado*. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Muklin, Andy. 2014. *Pengaruh disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Bulukumba*. Makassar. Universitas Hasanuddin.

Polak, Yanti Sriwulan. 2013. *Pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, dan sikap terhadap prestasi karyawan PT Bank Negara Indonesia (PERSERO) tbkcabang Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin.

Prima. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja pada PT. Bank Riau Kepri, Cabang Teluk kuant*. Pekanbaru: Ekonomi Riau Universitas.

<https://ilmu-pendidikan.net/peraturan>

<https://www.researchgate.net/publication/315655412>

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAROS

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaannya untuk mengisi data kuesioner yang diberikan, informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :
Umur :
Jenis Kelamin : a) Pria b) Wanita
Lama Bekerja : tahun
Golongan :
Tingkat Pendidikan Akhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban berikut sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia. Adapun makna tanda tersebut adalah :

- a) 5 = Sangat Setuju (SS)
- b) 4 = Setuju (S)
- c) 3 = Kurang Setuju (KS)
- d) 2 = Tidak Setuju (TS)
- e) 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Daftar pernyataan Tingkat Pendidikan(X)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya perlu melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan kinerja					
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
3	Saya mampu melakukan pekerjaan karna sudah berpengalaman					
4	Perusahaan tempat saya bekerja menyesuaikan bidang dengan kejuruan					
5	Tingkat pendidikan menambah pengetahuan saya					

Daftar Pernyataan Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan					
2	Saya mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan perusahaan					
3	Saya sadar akan ketepatan					
4	Saya dapat bekerja secara mandiri					
5	saya merasa nyaman bekerja sama dengan orang lain					

Variabel Tingkat Pendidikan (X)

No	1	2	3	4	5	Jumlah	Rata-Rata
1	5	5	5	5	4	24	4.80
2	4	5	4	4	4	21	4.20
3	4	4	5	5	5	23	4.60
4	4	4	5	4	4	21	4.20
5	4	5	4	4	4	21	4.20
6	4	4	4	3	3	18	3.60
7	5	3	5	3	4	20	4.00
8	4	3	3	3	4	17	3.40
9	4	5	4	4	4	21	4.20
10	4	4	4	4	4	20	4.00
11	4	4	4	4	4	20	4.00
12	3	4	3	4	4	18	3.60
13	4	4	3	4	4	19	3.80
14	4	4	3	3	3	17	3.40
15	4	5	4	4	4	21	4.20
16	4	4	3	3	3	17	3.40
17	4	4	3	4	3	18	3.60
18	5	3	5	3	4	20	4.00
19	4	5	4	4	4	21	4.20
20	3	4	4	5	3	19	3.80
21	4	3	4	2	5	18	3.60
22	4	3	4	4	3	18	3.60
23	4	5	5	5	4	23	4.60
24	4	5	4	4	5	22	4.40
25	4	4	5	4	5	22	4.40
26	4	4	5	5	5	23	4.60
27	4	4	4	4	4	20	4.00
28	5	4	5	4	4	22	4.40
29	4	5	4	5	4	22	4.40
30	4	5	4	4	5	22	4.40
31	3	5	5	3	4	20	4.00
32	4	5	4	4	4	21	4.20
33	3	4	4	5	3	19	3.80
34	4	3	4	2	5	18	3.60
35	4	3	4	4	3	18	3.60
36	4	4	3	4	3	18	3.60
37	3	3	5	3	4	18	3.60
38	4	5	4	4	4	21	4.20
39	4	4	3	3	3	17	3.40
40	4	5	4	4	4	21	4.20
41	4	4	3	3	3	17	3.40
42	4	4	5	4	5	22	4.40
43	4	4	5	5	5	23	4.60
44	4	4	4	4	4	20	4.00
45	5	4	5	4	4	22	4.40
46	4	5	4	4	4	21	4.20
47	4	4	4	4	4	20	4.00
48	3	4	3	4	4	18	3.60
49	5	5	5	5	5	25	5.00
50	4	4	5	4	5	22	4.40
51	4	3	3	3	4	17	3.40
52	4	4	3	4	4	19	3.80
53	3	3	4	4	4	18	3.60
54	5	5	5	5	5	25	5.00
55	4	4	5	4	5	22	4.40
56	5	5	5	5	4	24	4.80
57	3	4	3	4	4	18	3.60
58	4	4	3	4	4	19	3.80

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	1	2	3	4	5	Jumlah	Rata-Rata
1	4	4	5	5	5	23	4.60
2	4	4	5	5	5	23	4.60
3	4	5	5	4	5	23	4.60
4	3	3	4	4	4	18	3.60
5	4	5	5	4	5	23	4.60
6	4	3	5	5	5	22	4.40
7	3	4	4	4	5	20	4.00
8	1	3	3	5	4	16	3.20
9	3	4	4	3	5	19	3.80
10	4	5	5	5	5	24	4.80
11	4	4	4	5	3	20	4.00
12	4	3	3	5	4	19	3.80
13	1	3	5	4	4	17	3.40
14	4	5	5	4	5	23	4.60
15	4	3	5	5	5	22	4.40
16	3	3	3	3	3	15	3.00
17	2	5	4	4	4	19	3.80
18	4	4	5	4	4	21	4.20
19	3	4	5	5	3	20	4.00
20	3	4	4	4	5	20	4.00
21	4	4	5	5	5	23	4.60
22	3	2	5	5	3	18	3.60
23	5	5	5	5	4	24	4.80
24	5	5	5	4	5	24	4.80
25	4	3	5	3	4	19	3.80
26	4	5	5	5	5	24	4.80
27	5	5	5	5	5	25	5.00
28	4	3	4	4	4	19	3.80
29	5	4	5	5	3	22	4.40
30	4	4	5	5	5	23	4.60
31	4	5	5	4	5	23	4.60
32	3	3	4	4	4	18	3.60
33	3	5	4	4	5	21	4.20
34	3	4	5	3	5	20	4.00
35	3	4	4	3	5	19	3.80
36	3	3	4	4	4	18	3.60
37	4	5	5	4	5	23	4.60
38	4	3	5	5	5	22	4.40
39	3	3	3	3	3	15	3.00
40	4	3	5	5	5	22	4.40
41	3	3	3	3	3	15	3.00
42	3	4	5	3	5	20	4.00
43	3	4	4	3	5	19	3.80
44	2	5	4	4	4	19	3.80
45	4	3	5	5	5	22	4.40
46	4	5	5	4	5	23	4.60
47	2	5	4	4	4	19	3.80
48	4	4	5	4	4	21	4.20
49	3	4	5	5	3	20	4.00
50	3	4	4	4	5	20	4.00
51	4	5	5	5	5	24	4.80
52	5	5	5	5	4	24	4.80
53	5	5	5	4	5	24	4.80
54	4	3	5	3	4	19	3.80
55	4	5	5	5	5	24	4.80
56	5	5	5	5	5	25	5.00
57	4	3	4	4	4	19	3.80
58	5	4	5	5	3	22	4.40

```
FREQUENCIES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 X
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created		06-JUL-2019 15:45:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 X /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.06

Statistics

		x1	x2	x3	x4	x5	X
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		x1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	13.8	13.8	13.8
	4	42	72.4	72.4	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
Total		58	100.0	100.0	

x2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17.2	17.2	17.2
	4	30	51.7	51.7	69.0
	5	18	31.0	31.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

x3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	24.1	24.1	24.1
	4	25	43.1	43.1	67.2
	5	19	32.8	32.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

x4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.4	3.4	3.4
	3	11	19.0	19.0	22.4
	4	34	58.6	58.6	81.0
	5	11	19.0	19.0	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

x5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	19.0	19.0	19.0
	4	34	58.6	58.6	77.6
	5	13	22.4	22.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

		X			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17	6	10.3	10.3	10.3
	18	12	20.7	20.7	31.0
	19	5	8.6	8.6	39.7
	20	8	13.8	13.8	53.4
	21	10	17.2	17.2	70.7
	22	9	15.5	15.5	86.2
	23	4	6.9	6.9	93.1
	24	2	3.4	3.4	96.6
	25	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 Y
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes		
Output Created		06-JUL-2019 15:46:45
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 Y /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02

Statistics

		y1	y2	y3	y4	y5	Y
N	Valid	58	58	58	58	58	58
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3.4	3.4	3.4
	2	3	5.2	5.2	8.6
	3	18	31.0	31.0	39.7
	4	27	46.6	46.6	86.2
	5	8	13.8	13.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.7	1.7	1.7
	3	18	31.0	31.0	32.8
	4	19	32.8	32.8	65.5
	5	20	34.5	34.5	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	8.6	8.6	8.6
	4	16	27.6	27.6	36.2
	5	37	63.8	63.8	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17.2	17.2	17.2
	4	23	39.7	39.7	56.9
	5	25	43.1	43.1	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15.5	15.5	15.5
	4	17	29.3	29.3	44.8
	5	32	55.2	55.2	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	3	5.2	5.2	5.2
	16	1	1.7	1.7	6.9
	17	1	1.7	1.7	8.6
	18	4	6.9	6.9	15.5
	19	11	19.0	19.0	34.5
	20	8	13.8	13.8	48.3
	21	3	5.2	5.2	53.4
	22	7	12.1	12.1	65.5
	23	10	17.2	17.2	82.8
	24	8	13.8	13.8	96.6
	25	2	3.4	3.4	100.0
	Total	58	100.0	100.0	

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes		
Output Created		06-JUL-2019 15:41:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 X /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	00:00:00.62
	Elapsed Time	00:00:00.66

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	X
x1	Pearson Correlation	1	.145	.394**	.092	.204	.518**
	Sig. (1-tailed)		.279	.002	.494	.124	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x2	Pearson Correlation	.145	1	.146	.515**	.147	.617**
	Sig. (1-tailed)	.279		.275	.000	.272	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x3	Pearson Correlation	.394**	.146	1	.332*	.531**	.759**
	Sig. (1-tailed)	.002	.275		.011	.000	.000
	N	58	58	58	58	58	58

x4	Pearson Correlation	.092	.515**	.332 [†]	1	.155	.680**
	Sig. (1-tailed)	.494	.000	.011		.245	.000
	N	58	58	58	58	58	58
x5	Pearson Correlation	.204	.147	.531**	.155	1	.631**
	Sig. (1-tailed)	.124	.272	.000	.245		.000
	N	58	58	58	58	58	58
X	Pearson Correlation	.518**	.617**	.759**	.680**	.631**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 Y
/PRINT=ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Notes

Output Created	06-JUL-2019 15:41:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 Y /PRINT=ONETAILED NOSIG /MISSING=PAIRWISE.	
Resources	Processor Time	00:00:00.08
	Elapsed Time	00:00:00.14

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	Y
y1	Pearson Correlation	1	.291*	.533**	.355**	.198	.739**
	Sig. (1-tailed)		.027	.000	.006	.136	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y2	Pearson Correlation	.291*	1	.344**	.111	.410**	.667**
	Sig. (1-tailed)	.027		.008	.408	.001	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y3	Pearson Correlation	.533**	.344**	1	.390**	.370**	.768**
	Sig. (1-tailed)	.000	.008		.003	.004	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y4	Pearson Correlation	.355**	.111	.390**	1	.033	.553**
	Sig. (1-tailed)	.006	.408	.003		.803	.000
	N	58	58	58	58	58	58
y5	Pearson Correlation	.198	.410**	.370**	.033	1	.594**
	Sig. (1-tailed)	.136	.001	.004	.803		.000
	N	58	58	58	58	58	58
Y	Pearson Correlation	.739**	.667**	.768**	.553**	.594**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	58	58	58	58	58	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

```
RELIABILITY
/VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes

Output Created	06-JUL-2019 15:42:41	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.

Cases Used		Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=x1 x2 x3 x4 x5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	5

```
RELIABILITY
/VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Notes		
Output Created		06-JUL-2019 15:43:19
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=y1 y2 y3 y4 y5 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.00

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	58	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

NEW FILE.

```

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X.

```

Regression

Notes		
Output Created		06-JUL-2019 15:49:41
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	58
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X.	
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.11
	Memory Required	2400 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet1]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	tingkat pendidikan ^b		Enter

a. Dependent Variable: kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.329 ^a	.108	.092	2.481

a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.877	3.071		4.193	.000
	tingkat pendidikan	.394	.151	.329	2.603	.012

a. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.701	1	41.701	6.777	.012 ^b
	Residual	344.574	56	6.153		
	Total	386.276	57			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan

t Table

cum. prob	$t_{.50}$	$t_{.75}$	$t_{.80}$	$t_{.85}$	$t_{.90}$	$t_{.95}$	$t_{.975}$	$t_{.99}$	$t_{.995}$	$t_{.999}$	$t_{.9995}$
one-tail	0.50	0.25	0.20	0.15	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001	0.0005
two-tails	1.00	0.50	0.40	0.30	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01	0.002	0.001
df											
1	0.000	1.000	1.376	1.963	3.078	6.314	12.71	31.82	63.86	318.31	636.62
2	0.000	0.816	1.061	1.386	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925	22.327	31.599
3	0.000	0.765	0.978	1.250	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841	10.215	12.924
4	0.000	0.741	0.941	1.190	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604	7.173	8.610
5	0.000	0.727	0.920	1.156	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032	5.893	6.869
6	0.000	0.718	0.906	1.134	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707	5.208	5.959
7	0.000	0.711	0.896	1.119	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499	4.785	5.408
8	0.000	0.706	0.889	1.108	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355	4.501	5.041
9	0.000	0.703	0.883	1.100	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250	4.297	4.781
10	0.000	0.700	0.879	1.093	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169	4.144	4.587
11	0.000	0.697	0.876	1.088	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106	4.025	4.437
12	0.000	0.695	0.873	1.083	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055	3.930	4.318
13	0.000	0.694	0.870	1.079	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012	3.852	4.221
14	0.000	0.692	0.868	1.076	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977	3.787	4.140
15	0.000	0.691	0.866	1.074	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947	3.733	4.073
16	0.000	0.690	0.865	1.071	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921	3.686	4.015
17	0.000	0.689	0.863	1.069	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898	3.646	3.965
18	0.000	0.688	0.862	1.067	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878	3.610	3.922
19	0.000	0.688	0.861	1.066	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861	3.579	3.883
20	0.000	0.687	0.860	1.064	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845	3.552	3.850
21	0.000	0.686	0.859	1.063	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831	3.527	3.819
22	0.000	0.686	0.858	1.061	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819	3.505	3.792
23	0.000	0.685	0.858	1.060	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807	3.485	3.768
24	0.000	0.685	0.857	1.059	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797	3.467	3.745
25	0.000	0.684	0.856	1.058	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787	3.450	3.725
26	0.000	0.684	0.856	1.058	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779	3.435	3.707
27	0.000	0.684	0.855	1.057	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771	3.421	3.690
28	0.000	0.683	0.855	1.056	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763	3.408	3.674
29	0.000	0.683	0.854	1.055	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756	3.396	3.659
30	0.000	0.683	0.854	1.055	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750	3.385	3.646
40	0.000	0.681	0.851	1.050	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704	3.307	3.551
60	0.000	0.679	0.848	1.045	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660	3.232	3.460
80	0.000	0.678	0.846	1.043	1.292	1.664	1.990	2.374	2.639	3.195	3.416
100	0.000	0.677	0.845	1.042	1.290	1.660	1.984	2.364	2.626	3.174	3.390
1000	0.000	0.675	0.842	1.037	1.282	1.646	1.962	2.330	2.581	3.098	3.300
Z	0.000	0.674	0.842	1.036	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576	3.090	3.291
	0%	50%	60%	70%	80%	90%	95%	98%	99%	99.8%	99.9%
	Confidence Level										



PEMERINTAH KABUPATEN MAROS
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Asoka No. 1 Telp. (0411)373884 Kabupaten Maros
email admin@dpmptsp.maroskab.go.id Website : www.dpmptsp.maroskab.go.id

IZIN PENELITIAN

Nomor: 156/IV/IP/DPMPTSP/2019

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan Teknologi;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Rekomendasi Tim Teknis Izin Penelitian Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros Nomor : 155/IV/REK-IP/DPMPTSP/2019

Dengan ini memberikan izin Penelitian Kepada :

N a m a : SYAMSINAR
Nomor Pokok : 1560302046
Tempat/Tgl.Lahir : MAROS / 10 Oktober 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : MAHASISWA
Alamat : DUSUN BONTO BIRA
Tempat Meneliti : PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KAB. MAROS

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka PENELITIAN dengan Judul :

"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN MAROS"

Lamanya Penelitian : 23 April 2019 s/d 23 Juni 2019

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
2. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
3. Menyerahkan 1 (satu) exemplar Foto Copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maros.
4. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Maros, 24 April 2019
KEPALA DINAS,

ANDI ROSMAN, S. Sos, MM¹

Pangkat : Pembina Tk. I

Nip : 19721108 199202 1 001



PDAM TIRTA BANTIMURUNG
KABUPATEN MAROS

Jl. Asoka No. 4 Telp: (0411) 373650 - 371179 Fax (0411) 373650 Maros, 90516
Email: pdamkabmaros@gmail.com



LEMBARAN DISPOSISI

SURAT DARI :	DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU	TERIMA TANGGAL :	24 April 2019
TANGGAL SURAT :	Maros, 24 April 2019	NOMOR AGENDA :	104
NOMOR SURAT :	156 / IV / IP / DPMPSP / 2019	DITERUSKAN KEPADA :	
ISI DISPOSISI :	<p>1. Kepala Bag. Teknik</p> <p>2. Kepala Bag. Hubungan Langganan</p> <p>3. Kepala Bag. Admin. & Keuangan</p> <p><i>Acc. dan ds. diberikan untuk Penelitian</i></p> <p><i>25/4/19</i></p> <p><i>Ket. Bidang SDM</i></p> <p><i>1% di berikan untuk dana dan tetap sesuai dengan aturan disiplo PDAM Maros</i></p>		

RIWAYAT HIDUP



Syamsinar biasa di panggil ina lahir di Maros pada tanggal 10 Oktober 1996. Penulis merupakan Anak ke empat dari empat bersaudara dari pasangan suami istri, Ayah Pabe dan Ibu Halimah. Penulis sekarang bertempat tinggal di Dusun bonto-bira, Desa Kurusumange, Kec.Tanralili, Kab. Maros

Penulis mulai memasuki pendidikan formal sekolah Dasar pada SD No. 23 Inp. Salu masuk pada tahun 2003 dan tamat pada tahun 2008 dan melanjutkan ketingkat SMP Al-Ihsan DDI Lekopancing pada tahun 2008 dan tamat pada tahun 2011 kemudian melanjutkan pendidikan di tingkat Sekolah menengah kejuruan di SMK Persatuan Indonesia Maros tahun 2011 dan berhasil menyelesaikan studi pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi pada Yayasan Perguruan Islam Maros dengan Program studi Jurusan Manajemen pada tahun 2015. Dan memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 pada tahun 2019 dengan Judul Skripsi **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Maros”**.