

Tingkat Pendidikan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lpp Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja

Putu Intan Cahyani¹, I Putu Agus Adnyana²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma^{1,2}

ABSTRAK

Kata kunci:

Tingkat Pendidikan,
Hubungan Kerja,
Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Tingkat Pendidikan Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini yaitu 30 orang atau seluruh Pegawai PBPNS LPP RRI Singaraja. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (2) Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Keywords:

Education Level, Work Relations, Employee Performance

This research aims to determine the level of education and work relationships on employee performance at LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja. The method used in this research is quantitative using data obtained from questionnaires. The sample in this study was 30 people or all PBPNS LPP RRI Singaraja employees. The data analysis technique uses multiple linear regression. The research results show that: (1) Education level has a positive and insignificant effect on employee performance. (2) Work Relations have a positive and significant effect on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Aset penting yang dimiliki oleh perusahaan salah satunya adalah sumber daya manusia. Kinerja Pegawai adalah faktor utama untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:67), kinerja merupakan output yang diperoleh oleh seorang karyawan, baik dari aspek jumlah maupun mutu, dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya. Siagian mengatakan (dalam Septianto, 2010), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya: lingkungan kerja, gaji, budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin, komunikasi, kepuasan kerja, serta faktor-faktor lainnya. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa selain membutuhkan imbalan dari hasil kerja diperlukan pegawai juga butuh pengakuan atas hasil kerjanya. Pegawai sebagai pelaksana tugas akan selalu berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sementara itu perusahaan diharapkan memberikan imbalan yang setara dengan pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pegawai.

Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia merupakan lembaga yang bertujuan menyebarluaskan informasi dan merupakan satu-satunya lembaga penyiaran milik bangsa. Saat ini Radio Republik Indonesia menangani segala urusan yang berhubungan dengan penyebarluasan informasi serta pelatihan dan pengembangan teknologi komunikasi yang dapat diterima diseluruh Indonesia. Berdasarkan observasi awal, dimana jumlah keseluruhan pegawai RRI Singaraja adalah 82

orang berstatus PNS dan 30 pegawai yang berstatus PBPNS. Kinerja pegawai PBPNS setiap tahunnya mengalami penurunan, dapat dilihat dari kinerja PBPNS LPP- RRI singaraja dibawah ini:

Tabel 1. Data Kinerja PBPNS LPP –RRI Singaraja Periode 2022-2023

No	Nama Pegawai	Sasaran Kinerja Pegawai	Tingkat Pendidikan	Kategori Kinerja
1.	Irnawaty Giri	60,37	SMA	Cukup
2.	I Ketut Sadnyana	65,90	SMA	Cukup
3.	Nyoman Aryawan	63	SMA	Cukup
4.	Iren Puspitasari	77,5	S1	Baik
5.	Komang Damayasa	73,25	SMA	Cukup
6.	Ni Luh Putu Rista Mei Saputri	66,37	SMA	Cukup
7.	Nyoman Suartini	60,10	SMP	Cukup
8.	Ketut Margariani	76,54	S1	Baik
9.	Ni Made Santi Ariani Mulyawati	70,45	D3	Cukup
10.	Komang Jandardana	68,55	SMA	Cukup
11.	Ayu Sundarisasih	74,46	SMA	Cukup
12.	Wangi Wiratmi	75,10	S1	Cukup
13.	I Dewa Gede Sudiarta	77,80	S1	Baik
14.	Novirayanti Rahayu	73,91	D3	Cukup
15.	Nyoman Agus Mastika	74,25	SMA	Cukup
16.	Luh Sukreni	80,94	S1	Baik
17.	Luh Eny Andriyani	62,50	SMA	Cukup
18.	Luh Putu Sukeresminingsih	72,05	SMA	Cukup
19.	Ni Nyoman Wirati	83,49	S1	Baik
20.	Sukasah Brata Winangun	76,54	SMA	Baik
21.	Heni Batalia	74,33	S1	Cukup
22.	Nur Riska	69,20	SMA	Cukup
23.	I Putu Sutraedi	83,67	S1	Baik
24.	Putu Heni Kartika	78,68	D3	Baik
25.	Putu Diah Lestari	75,05	S1	Baik
26.	Ni Made Ari Artasih	62,40	D3	Cukup
27.	Komang Agus Yusa Ariawan	66,91	SMA	Cukup
28.	Oka Tini	69,70	SMA	Cukup
29.	Nyoman Sudiartana Pande	70,85	S1	Cukup
30.	Tris Januartini	79,26	S1	Baik

(Sumber: LPP-RRI Singaraja, 2023)

Dari tabel 1 dapat dilihat rendahnya kinerja pegawai didominasi oleh PBPNS dengan tingkat pendidikan SMA. Tingkat pendidikan pegawai memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Berikut merupakan tingkat pendidikan pegawai PBPNS LPP-RRI Singaraja.

Tabel 2. Data Tingkat Pendidikan PBPNS LPP –RRI Singaraja Periode 2022-2023

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase
1	SD	-	0 %
2	SMP	1	3,33 %
3	SMA	14	46,67 %
4	DIPLOMA III	4	13,33 %
5	STRATA I	11	36,67 %
6	STRATA II	-	0 %
Jumlah		30	100 %

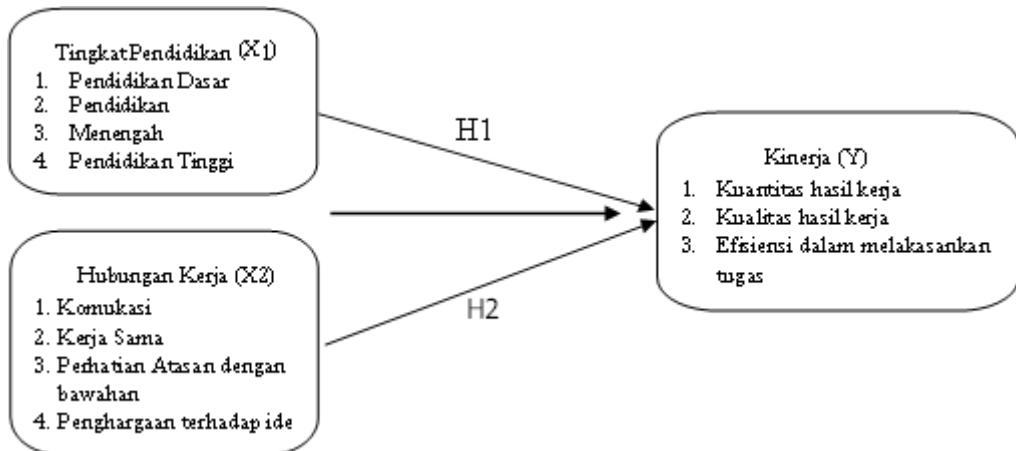
(Sumber: LPP-RRI Singaraja, 2023)

Pada Tabel 2 dapat diungkapkan bahwa Tingkat pendidikan yang dominan pada pegawai PBPNS LPP RRI Singaraja adalah SMA yaitu sebesar 14 atau 46,67 %. Rendahnya tingkat pendidikan ini yang disinyalir menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2003:33), bahwa tingkat pendidikan yang lebih tinggi mendukung pencapaian kinerja pegawai. Pendidikan yang rendah membuat pegawai kesulitan menyerap berbagai informasi terkait pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin efisien pula kinerjanya. Pada saat wawancara dengan I Gusti Bagus Mulyadi Putra,S.H selaku kepala sub bagian tata usaha LPP-RRI Singaraja mengungkapkan bahwa Pegawai yang berstatus pendidikan SMA dituntut untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang strata 1 untuk memenuhi tuntutan administrasi Pegawai. Namun pada kenyataannya juga pegawai yang berstatus SMA mengalami kesulitan saat menyelesaikan beban kerjanya.

Selain rendahnya tingkat pendidikan pada pegawai PBPNS LPP RRI Singaraja juga ditemukan hubungan kerja yang tidak harmonis. Menurut Hartono Widodo (2012:10), hubungan kerja merupakan aktivitas pemanfaatan tenaga seseorang untuk kepentingan pihak lain yang memberikan perintah, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Hubungan kerjasama baik dari atasan dengan bawahan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja. Masalah hubungan kerja yang ditemui saat mengadakan wawancara kepada beberapa pegawai PBPNS LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja antara atasan dan bawahan ialah komunikasi atasan yang tidak merata dan terpusatnya perhatian atasan kepada beberapa pegawai saja. Adapun masalah hubungan kerja dengan sesama rekan kerja adalah perbedaan pembagian tugas antara pegawai, pegawai yang lebih memahami IT terkadang tidak mau membagi ilmu yang dimiliki dan kurang kerjasamanya antar pegawai. Hubungan di antara pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana permasalahan kerap muncul dari beberapa perbedaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di LPP RRI, yang beralamat di Jalan Gajah Mada No 144, Kecamatan Buleleng, Kabupaten Buleleng, Singaraja Bali. Populasi penelitian ini adalah semua Pegawai PBPNS LPP RRI Singaraja berjumlah 30 orang. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan menggunakan sumber data primer serta sekunder. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, kuesioner dan uji instrumen. Metode dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dan dilakukan dengan program SPSS. Berikut kerangka pemikiran dari pengujian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini, data didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada para responden menggunakan panduan kuesioner. Sebelumnya analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji besarnya pengaruh secara simultan dan parsial, terlebih dahulu kami sajikan beberapa hasil uji di bawah ini:

Uji Validitas

Jika *Corrected Item-Total Correlation* > dari rtabel maka indicator dikatakan layak dan begitu juga sebaliknya. Pada penelitian ini *Corrected Item-Total Correlation* > r-tabel (0,306), hal tersebut menunjukkan semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y).

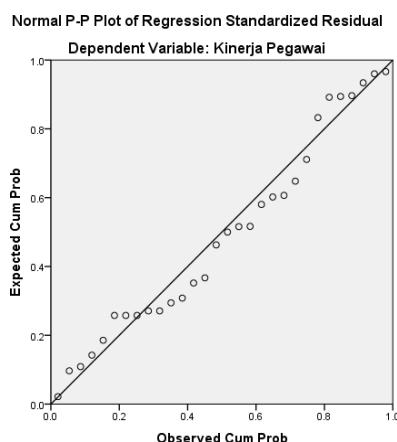
Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dapat dianggap reliabel jika koefisien reliabilitas senilai > 0,6. Penelitian ini menyatakan bahwa semua *Cronbach's Alpha* memiliki nilai lebih dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan variable Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan reliabel atau mempunyai ketepatan yang tinggi dijadikan variable pada suatu penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas dalam suatu penelitian, dengan dasar keputusan yaitu, apabila data tersebut berada disekitar dan juga mengikuti garis diagonal, dapat dikatakan asumsi normalitas sudah terpenuhi.



Gambar 2 Uji Normalitas

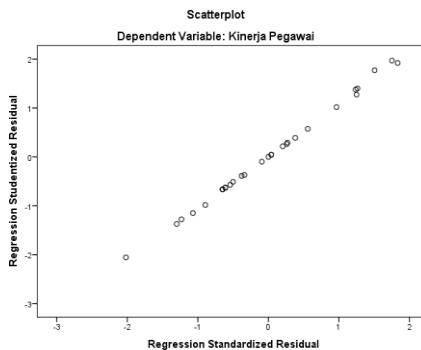
Gambar diatas menunjukkan jika data tersebar berada disekitar dan juga mengikuti garis diagonal, dapat dikatakan asumsi normalitas sudah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Jika toleransi bernilai $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas antara variabel dalam model regresi. Penelitian ini menyatakan tidak ada variable Independen yang memiliki nilai tolerance $> 0,10$ sedangkan nilai VIF juga menunjukkan adanya nilai > 10 . Jadi dalam penelitian ini asumsi multikolinearitas sudah terpenuhi atau terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Dasar untuk menentukan adanya heteroskedastisitas adalah apabila tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik tersebut merata, dapat disimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi.



Gambar 3 Uji Normalitas

Gambar 3. menyatakan bahwa penyebaran titik pada plot terpencar disekitar angka nol serta tidak terbentuk suatu pola garis tertentu, disimpulkan data tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh variable bebas dengan variable terikat yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.981	4.645		1.933	.064		
Tingkat Pendidikan	.466	.529	.160	.882	.386	.618	1.618
Hubungan Kerja	.607	.198	.558	3.069	.005	.618	1.618

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel diatas menyatakan analisis Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8,981 + 0,466X_1 + 0,607X_2 + e$$

Persamaan regresi menunjukkan bahwa:

- Konstanta (a) = 8,981 artinya jika variabel Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan Kerja (X2), memiliki nilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 8,981.
- Koefisien Tingkat Pendidikan (X1) = 0,466 ini berarti variable Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Jika Tingkat Pendidikan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,466 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0.
- Koefisien Hubungan Kerja (X2) = 0,607 artinya variabel Hubungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila Hubungan Kerja (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah senilai 0,607 dengan asumsi variabel independent lainnya tetap atau bernilai 0.

Uji Kelayakan Model

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Besarnya R Square adalah 0,448. Artinya memberi sumbangan pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dipengaruhi

sebesar 44,8%. Jadi besarnya pengaruh antara Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja sebesar 44,8% dan 55,2% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Uji Hipotesis

Uji F

Jika nilai Fhitung > nilai Ftabel, artinya secara serempak variabel bebas memberi pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil pengujian dengan Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (k-1), (n-k) atau $k-1 = 3-1 = 2$, $n-k = 30-3 = 27$, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F-tabel sebesar 3,35. Jadi $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ ($10,960 > 3,35$), demikian juga hasil uji signifikan yang didapatkan adalah senilai $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Tingkat Pendidikan (X1), Hubungan Kerja (X2), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja.

Uji T

Pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat melalui uji T. Adapun hasil uji T adalah sebagai berikut:

- 1 Nilai t-hitung variabel Tingkat Pendidikan (X1) yaitu 0,882 dan nilai ttabel adalah 1,703 maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,882 < 1,703$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,386 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. D isimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja.
- 2 Nilai t-hitung variabel Hubungan Kerja (X2) adalah 3,069 dan nilai t-tabel adalah 1,703 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,069 > 1,703$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Sehingga variabel Hubungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja.

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja.

Pengetahuan yang didapat dari pendidikan diharapkan, dalam proporsi tertentu, mampu memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Basrowi, 2010). Penyerapan informasi oleh seseorang atau masyarakat akan dipermudah apabila tingkat pendidikannya lebih tinggi, dan mengimplementasikan dalam perilaku untuk peningkatan kinerja. Penelitian ini menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja dapat dilihat pada uji t yang menunjukan bahwa Nilai t-hitung variabel Tingkat Pendidikan (X1) adalah 0,882 dan nilai ttabel adalah 1,703 maka $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($0,882 < 1,703$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,386 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Kesimpulannya bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X1) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja.

Tingkat pendidikan seorang pegawai diyakini dapat menambah daya saing perusahaan serta memperbaiki kinerja organisasi (Hariandja, 2002). Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi pula kemampuan sumber daya manusianya. Kesimpulannya yaitu pendidikan sangat penting bagi seorang pegawai, karena dapat berpengaruh positif bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Berdasarkan pendapat Hasibuan (2003:54), pendidikan adalah salah satu penanda yang menunjukkan kapasitas seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas.

2. Pengaruh Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja.

Hubungan kerja merupakan interaksi seseorang dengan orang lain baik itu atasan maupun rekan sekerja dalam situasi kerja. Setiap individu yang terlibat dalam suatu hubungan kerja akan bekerja sama secara produktif. Menurut Rivai (2011), hubungan kerja adalah hubungan antara semua pihak yang terlibat dalam proses produksi di suatu perusahaan. Kerjasama yang terbentuk dapat berupa kerjasama tim, yaitu gabungan dari berbagai pola pikir pegawai yang disatukan sehingga tercipta

pemahaman bersama untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu Jacquelin et al (2011) menyimpulkan hubungan kerja tim kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja, hal tersebut dapat dilahat pada Uji Signifikan Parsial (Uji t) yang memperoleh Nilai t-hitung variable Hubungan Kerja (X2) adalah 3,069 dan nilai t-tabel adalah 1,703 maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,069 > 1,703$) dan juga hasil uji signifikansi diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Sehingga kesimpulannya, variabel Hubungan Kerja (X2) dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja. Jadi Semakin kuat hubungan kerja maka semakin bagus juga kinerja pegawai. Sehingga Hubungan kerja di LPP Radio Republik Indonesia (RRI) Singaraja sudah baik yang dimana atasan dengan bawahan akan mempengaruhi semangat kerja Pegawai dan kepuasan kerja Pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan penting penelitian ini yaitu makin tinggi tingkat pendidikan seseorang, diharapkan semakin meningkat pula kualitas sumber daya manusianya, yang pada akhirnya akan memperbaiki kinerja pegawai. Selain itu, semakin erat hubungan kerja yang terbentuk, semakin baik pula kinerja pegawai. Penulis merekomendasikan agar instansi dalam proses rekrutmen pegawai baru memilih individu dengan pendidikan yang lebih tinggi dan berkualitas, sehingga hal ini dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Basrowi dan Siti Juariyah. 2010. Analisis Kondisi Sosial Ekonomi Dan Tingkat Pendidikan Masyarakat Desa Srigading, Kecamatan Labuhan Maringgai, Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan* Vol. 7 No. 1 April 2010.
- Hariandja, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hartono, Judiartoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Permasalahan Perburuhan*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Jacqueline, M. Omuya., David, M. Kungu., Leonard,S. Mulongo., dan Dedan, O. Ong'anya. 2011. Effect of Team Building on The Performance of Employees in Organizations Towards The Realization of Millennium Development Goals : A Survey of Selected Banks in Eldoret. *International Journal of Current Research*, 3(11): 049-054
- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Siagian Sondang. P. 2008. *Manajemen sumberdaya manusia*, Bumiaksara
- Sedarmayanti. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: efika Aditama.