

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENEMPATAN, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TAKALAR

Rahmat<sup>\*1</sup>, Ahmad Firman<sup>2</sup>, Badaruddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar  
e-mail: <sup>1</sup>asm\_mks@yahoo.com, <sup>2</sup>a\_firman25@yahoo.com, <sup>3</sup>badar@stienobel-indonesia.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juni 2020. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar sebanyak 55 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling kuota yakni teknik memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah atau kuota yang diinginkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. 3) Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. 5) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,766 atau (76,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 76,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kata kunci : tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi, kepemimpinan dan kinerja pegawai.

### Abstract

*This study aims to determine and analyze: The Influence of Education Level, Placement, Motivation and Leadership on Employee Performance at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. This research approach uses survey research. The research was conducted at the Department of Education and Culture of Takalar Regency. When the research was conducted starting in June 2020. The study population was all employees of the Education and Culture Office of Takalar Regency as many as 55 people. The sample selection in this study was carried out using a quota sampling technique, namely the technique of selecting samples that have certain characteristics in the desired quantity or quota. The results showed that: 1) There was no positive and significant effect on the level of education separately (partially) on the performance of employees at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. 2) There is a positive and significant effect of job placement individually (partially) on employee performance at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. 3) There is no positive and significant effect of motivation independently (partially) on employee performance at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. 4) There is a positive and significant influence of leadership individually (partially) on the performance of employees at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. 5) There is a joint (simultaneous) influence on the level of education, job*

*placement, motivation and leadership on employee performance at the Office of Education and Culture of Takalar Regency. Based on the research results, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) was 0.766 or (76.6%). This shows that 76.6% of employee performance is influenced by education level, job placement, motivation and leadership. Meanwhile, 23.4% was influenced by other variables not included in this research model.*

*Keywords: education level, job placement, motivation, leadership and employee performance.*

## **PENDAHULUAN**

Salah satu point penting dalam amanat Undang – Undang yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Upaya mencerdaskan kehidupan bangsa oleh negara mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar bagi kelangsungan masa depan generasi bangsa. Pemerintah dalam melaksanakan amanat tersebut tentunya sudah mempunyai program-program yang dilimpahkan kepada Kementerian Pendidikan mulai dari pusat sampai daerah. Untuk melaksanakan program tersebut tentunya dibutuhkan kualitas sumber daya manusia yang bekerja di kementerian ataupun dinas pendidikan setempat dalam rangka memperbaiki layanan kualitas pendidikan di masa yang akan datang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi (Robbin's, 2007: 74). Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Kedudukan Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan para pegawai/ASN dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut 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. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan. Suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan pegawai tidak seperti yang direncanakan sebelumnya, sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya.

Selain tingkat pendidikan hal lain yang menjadi point penting dalam pengembangan sumber daya manusia adalah adanya motivasi. Motivasi merupakan faktor psikologis yang mempengaruhi kinerja (Gibson, 2006). Untuk bekerja maksimal diperlukan motivasi atau dorongan dari berbagai segi. Motivasi menurut Winardi (2001: 87) merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi sangat penting ada dalam diri seorang pegawai, dengan motivasi seorang pegawai diharapkan mau bekerja keras dan antusias dalam mencapai produktivitas kerja tinggi.

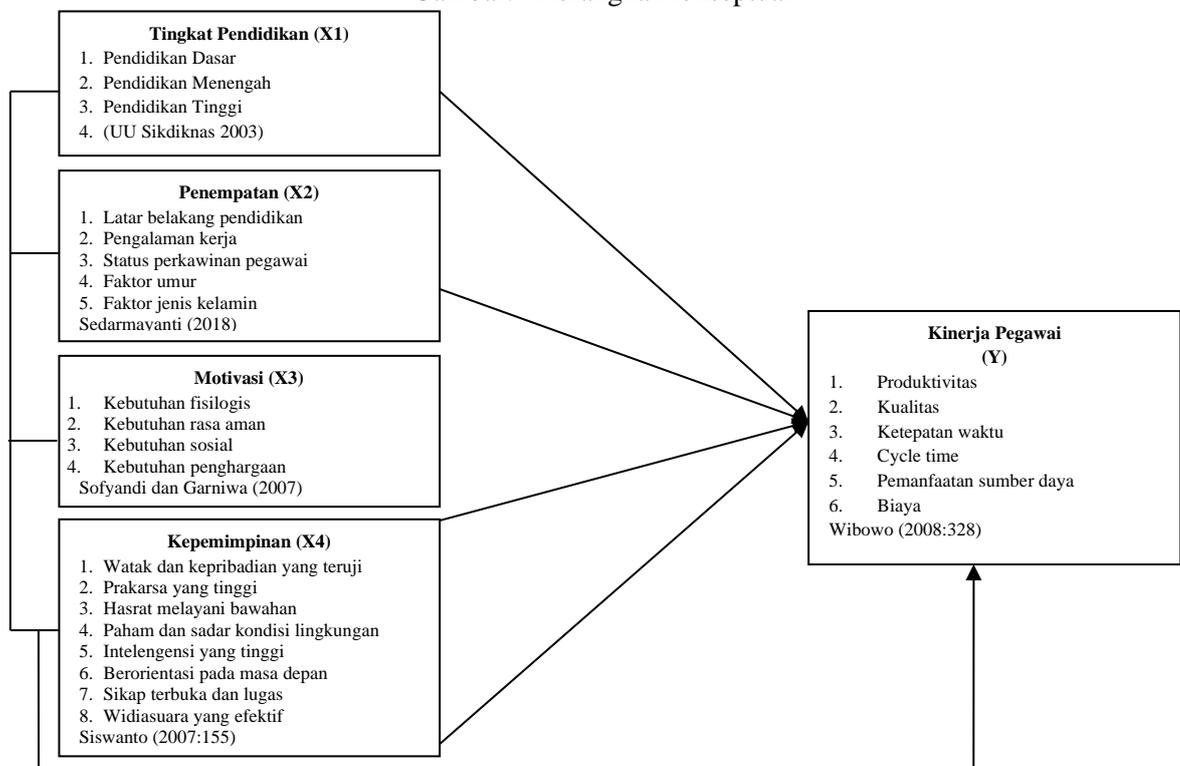
Tidak hanya berbicara tentang motivasi, penempatan kerja juga merupakan faktor organisasional yang berpengaruh terhadap kinerja. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Siswanto (2007: 24) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar adalah sebuah instansi pemerintah di kabupaten yang hadir untuk melayani masyarakat khususnya di bidang pendidikan. Kemajuan pendidikan di Kabupaten Takalar sangatlah ditentukan oleh Kinerja para pegawainya dalam memberikan layanan pendidikan yang berkualitas kepada masyarakat.

Dari observasi awal yang telah dilakukan pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar, pada bulan Februari 2020, dengan melihat aktivitas pegawai/ASN sebagai tolak ukur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, kinerja pegawai/ASN belum maksimal, hal ini dapat dilihat dengan ditemukannya beberapa pegawai/ASN yang belum memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga hal tersebut akan berdampak terhadap tanggung jawab pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya terutama yang berkaitan dengan layanan pendidikan di Kabupaten Takalar.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar.1 Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.
2. Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.
3. Variabel manakah diantara Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi dan Kepemimpinan yang mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bertujuan untuk melihat pengaruh atau hubungan antara tingkat pendidikan ( $X_1$ ), penempatan ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan kepemimpinan ( $X_4$ ) dengan kinerja pegawai ( $Y$ ). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar sebanyak 50 orang. Sampel ditentukan dengan teknik Sampling kuota adalah teknik memilih sampel yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam jumlah atau kuota yang diinginkan. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi ( $R$  square). Persamaan analisis regresi digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh masing-masing variabel terikat terhadap variabel bebas. Adapun variabel bebas terdiri atas (1) tingkat pendidikan, (2) penempatan, (3) penempatan, dan (4) kepemimpinan, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Melalui program SPSS versi 25 dapat diketahui hasil perhitungan analisis regresi linier berganda tersebut. Rumus regresi linier berganda, yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Pegawai

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Penempatan

$X_3$  = Motivasi

$X_4$  = Kepemimpinan

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta_1$  = Koefisien estimate tingkat pendidikan

$\beta_2$  = Koefisien estimate penempatan

$\beta_3$  = Koefisien estimate motivasi

$\beta_4$  = Koefisien estimate kepemimpinan

$e$  = epsilon

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil**

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan ( $X_1$ )

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) sebesar 0,837 kurang dari 2,00 ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

Tabel 1. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.028	1.417		1.432	.158		
	Tingkat_Pendidikan	.078	.093	.136	.837	.406	.178	5.617
	Penempatan_Kerja	.603	.105	.642	5.741	.000	.374	2.672
	Motivasi	-.104	.108	-.100	-.961	.341	.435	2.299
	Kepemimpinan	.205	.101	.244	2.031	.048	.325	3.074

a. Dependent Variable: Kinerja

2. Penempatan Kerja ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel penempatan kerja ( $X_2$ ) sebesar 5,741 lebih dari 2,00 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

3. Motivasi ( $X_3$ )

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi ( $X_3$ ) sebesar -0,961 kurang dari 2,00 ( $t_{hitung} < t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

4. Kepemimpinan ( $X_4$ )

Berdasarkan tabel uji t diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel kepemimpinan ( $X_4$ ) sebesar 2,031 lebih dari 2,00 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

5. Dari hasil uji F diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,869 dan jika dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5%, maka nilai  $F_{tabel} = 2,54$ , (artinya  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $40,869 > 2,54$ )) sehingga dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan kata lain tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil uji f  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	350.366	4	87.592	40.869	.000 <sup>b</sup>
	Residual	107.161	50	2.143		
	Total	457.527	54			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Penempatan\_Kerja, Tingkat\_Pendidikan

6. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,766 atau (76,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 76,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji koefisien deteminasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.875 <sup>a</sup>	.766	.747	1.46397	2.492

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Motivasi, Penempatan\_Kerja, Tingkat\_Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja

**PEMBAHASAN PENELITIAN:**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar dalam kategori sedang, ini menunjukkan bahwa pegawai masih perlu meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diamanahkan sesuai dengan tupoksi masing-masing.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

**Pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.**

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian Hariandja menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing organisasi dan memperbaiki kinerja organisasi.

Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 0,837 dengan signifikansi 0,406 menandakan bahwa tingkat pendidikan tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan H1 ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar ditolak.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raisa Onibala, (2017). Dengan judul penelitian pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kesehatan provinsi sulawesi utara. Pentingnya tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah untuk mengoptimalkan dan memaksimalkan kinerja organisasi hingga bisa mencapai dan mengelolah tujuan dari organisasi tersebut, kompensasi tersebut bertujuan untuk memberikan motivasi dan menambah kinerja dari para pegawai untuk memenuhi kebutuhan pribadi. Tugas dari dinas kesehatan untuk membantuh gubernur dalam bidang kesehatan, maka dari itu tingkat pendidikan di dinas kesehatan harus lebih di optimalkan, dan diperlukan dukungan kompensasi untuk menambah semangat kerja dari para pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner ini dibagikan kepada pegawai yang bekerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. Sampel yang di ambil berjumlah 62 pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara.

Tingkat pendidikan yang tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai bukanlah suatu jaminan bahwa pegawai yang bersangkutan mempunyai kinerja yang baik, dan begitupula sebaliknya. Namun disisi lain untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui berbagai pelatihan/diklat dan lain sebagainya tentunya diperlukan secara formal pendidikan yang sesuai dalam hal ini tingkat pendidikan seorang pegawai setidaknya mempunyai pengaruh terhadap keikutsertaan mereka mengikuti berbagai kegiatan peningkatan kinerja pegawai. Sehingga dapatlah ditarik suatu simpulan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai seharusnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja.

### **Pengaruh secara parsial penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.**

Menurut Rivai (2009: 188) penempatan kerja berarti mengalokasikan pegawai pada posisi tertentu, hal ini khusus pada pegawai baru. Bagi pegawai lama yang telah menduduki posisi atau jabatan tertentu sasaran penempatan dalam arti mempertahankan posisinya atau memindahkan ke posisi yang lain. Dipertegas Siswanto (2007: 89) bahwa penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Menurut Rivai (2011:189) penempatan kerja berlaku bagi pegawai lama yang telah menduduki pekerjaan atau jabatan tertentu sasarannya adalah mempertahankan kedudukan atau pindah pada posisi lain. Siswanto (2007: 89) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai yaitu prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, sikap, situasional, motivasi, dankesempatan.

Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 5,741 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar diterima.

Dalam menempatkan seorang pegawai haruslah diperhatikan berbagai factor diantaranya: jenis kelamin, umur, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan lain-lain. Tujuan penempatan pegawai berdasarkan berbagai factor tersebut di atas adalah untuk melihat kesesuaian pekerjaan pegawai sesuai dengan bidangnya sehingga secara tidak langsung kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

### **Pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pegawai.**

*Stanley Vance* mengatakan bahwa motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Menurut Siagian, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahliannya, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung -0,961 dengan signifikansi 0,341 menandakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh

positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar ditolak.

Setidaknya ada empat hal yang menjadi kendala motivasi terhadap kinerja seorang pegawai antara lain: 1) untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat sulit, karena keinginan setiap individu tidak sama. 2) kemampuan organisasi terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif. 3) Pimpinan organisasi sulit mengetahui motivasi kerja individu pegawai. 4) Pimpinan organisasi sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

### **Pengaruh secara parsial kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.**

Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya. Kepemimpinan merupakan aspek penting bagi seorang pemimpin, karena seorang pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai yang telah ditetapkan. Kepemimpinan bisa didefinisikan sebagai suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan penugasan pegawai organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh  $t$  hitung 2,031 dengan signifikansi 0,048 menandakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar diterima.

### **Pengaruh Secara Simultan Variabel Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.**

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai  $F$  statistik sebesar 40.869 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Demikian pula berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,766 atau (76,6%). Hal ini menunjukkan bahwa 76,6% kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan. Sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.
2. Secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.
3. Secara parsial motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.
4. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

Secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan ( $X_1$ ), penempatan kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ), dan kepemimpinan ( $X_4$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan, penempatan kerja, motivasi dan kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 76,6% Sedangkan 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Andriana. Ririn. 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*. Jurnal Maksipreneur, Vol. IV, No. 2, Juni 2015, hal. 38 - 49
- Arikunto. S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azra Azyumardi. 1999. *Esai-esai intelektual muslim dan pendidikan Islam* Yogyakarta: Logos.
- B.Siswanto Sastrohadiwiryo. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 162
- Bonaparte do Rego, Elvino. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Direktorat Jendral Administrasi dan Keuangan, Kementerian Estatal Timor Leste*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Denpasar Bali. ISSN : 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.11 (2017): 3731-3764
- Dessler, Gary, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Benyamin Molan, Penyunting Triana Iskandariyah*, Jilid 2, Prenhallindo: Jakarta
- Fadillah Harahap, Dian. 2017. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di balai pelayanan, penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- FandiMandang. Evert dkk, 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Cabang Manado*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.4324-4335
- Juliana dkk, (2015), *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang*. Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar. Kolaborasi : Jurnal Administrasi Publik, April 2015 Volume 1 Nomor 1

- J. Moleong, Lexy, 2010, *Metodologi Penelitian Kualitatif, edisi revisi*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Kamrida, Andi.2016.*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Fakultas Ilmu Sosial Universitas negeri makassar
- Kertonegoro, S, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 6: Jakarta
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya: Bandung
- Mangkuprawira. Sjafri. 2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm.171
- Mintorogo. A. 1997. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Yogyakarta: STIA LAN Prees.
- Nawawi. Hadari. 2000. *Kepemimpinan yang Efektif*, Yogyakarta : Gajah Mada Uneiversity Prees, h. 33
- Nazir. Moh. 1998, *Metode Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Oktavianus, (2018), *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada Karyawan CV. Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Prabu, Mangkunegara, Anwar, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*: Bandung
- Sedarmayanti, Deden Hadi K, Della Aryanti, (2018), *Analisis Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengaruh Pada Pegawai Jabatan Fungsional Di Kantor Perwakilan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat)*. JIABI – Vol. 2 No. 2 Tahun 2018
- Sugiyono, 2009, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta
- Sumitro, *Pengantar Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta:IKIP Yogyakarta, 1998), 60
- Suyadi Prawirosentoso, 2012, *Kinerja dan Motivasi Karyawan*, Edisi Ketiga. Yogyakarta
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- T. Hani. Handoko. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Tirtarahardja. Umar. 1994.*Pengantar Pendidikan* (Jakarta :Depdikbud, 1994), 41.
- Uhbiyati. Nur, 1999.*Ilmu Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia).

Veithzal Rivai Zainal, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm.155

Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003, h. 2-4

Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Wulansih. Hesty. 2013. "Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Perusahaan Funiture CV Mugiharjo Boyolali" dalam jurnal vol 4 repository, (Fakultas Ekonomi Muhamadiyah Surakarta)