

PENGARUH KUALIFIKASI PENDIDIKAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA APARAT DI BNN KOTA GORONTALO

Oleh : Irmayanti Atutuli
Mughtar Ahmad
Abdurrahman Pakaya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja aparat di BNN kota gorontalo Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data melalui observasi dan kuisisioner yang disebarakan pada 41 responden. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa indikator kualifikasi pendidikan yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi, dimana nilai R Square menunjukkan pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap peningkatan produktivitas kerja yaitu sebesar 0,346 atau 34,6 %, sementara sisanya 0,654 atau 65,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja. Artinya bahwa kualifikasi pendidikan memberi kontribusi cukup besar untuk mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada Kantor BNN Kota Gorontalo.

Kata Kunci: *Kualifikasi Pendidikan, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas. Hasil berbagai studi menunjukan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penentu produktivitas, baik secara makro maupun mikro. Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, diantaranya kesehatan dan kemampuan,. faktor kemampuan sebagai salah satu faktor penentu kualitas SDM dapat dikembangkan melalui pendidikan.

Sumber daya manusia secara abstrak mencerminkan *appraisal* manusia dan berhubungan dengan fungsi atau operasi. Sumber daya manusia dirancang menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat bergerak yang dapat menghasilkan keunggulan yang di miliki organisasi, tidak akan maksimal produktivitas atau laba dicapai tanpa adanya komitmen pegawai yang berkeahlian, kompeten, dan berdedikasi tinggi terhadap organisasi. Perkembangan teknologi sekarang ini menuntut sumber daya manusia yang di miliki oleh organisasi harus lebih diperhatikan kemampuan pengetahuan dan skil yang di miliki oleh pegawai. Setiap organisasi berupaya agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Peningkatan produktivitas kerja dari pegawai itu suatu hal yang di inginkan oleh organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Indonesia pasal 1 nomor 1 Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia, yang

selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan, dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2013 tentang sistem pendidikan nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan. Pengajaran dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dinamakan dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil.

Salah satu kualifikasi penting dari pegawai atau karyawan dengan adanya keahlian di dalam bidangnya. Dalam memperoleh suatu keahlian seorang pegawai harus di dukung dengan pendidikannya dan didukung dengan pengetahuan yang luas. standar personalia sebagai pembanding harus terlebih dahulu di tentukan. Standar ini persyaratan minimum yang harus di penuhi agar seorang pegawai dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Kualifikasi pendidikan sangat di perlukan di dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pendidikan yang mendukung dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas sehingga tercapainya tujuan organisasi. Kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang dapat memberikan kesempatan seseorang untuk meningkatkan keterampilan yang dia miliki. Selain itu dengan adanya kualifikasi pendidikan dapat mempermudah seseorang dalam mencapai suatu karir. Untuk menjabat suatu jabatan.

Salah satu dorongan seseorang bekerja pada suatu organisasi dengan adanya kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi yang dinamakan sebagai promosi (naik pangkat) . dengan kualifikasi pendidikan yang baik pegawai bisa mendapatkan promosi dalam menduduki suatu jabatan, sehingga tercapainya suatu karir. Dalam menduduki suatu jabatan dibutuhkan beberapa syarat. seperti pengertian Jabatan dari Tohardi yang di kutip dari Flippo (2002:382) di mana Jabatan merupakan perubahan dari pekerjaan yang satu ke yang lain yang mempunyai syarat-syarat lebih baik dalam hal kedudukan dan tanggung jawab. Menurut Martoyo (2007 :71) promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih baik.

Bahwa Presentasi Kualifikasi Pendidikan Pegawai BNN Kota Gorontalo, bahwa Pendidikan S2 berjumlah 4 Orang dengan Presentasi 9.8% dan S1 berjumlah 15 Orang dengan Presentasi 36.5%, dan pegawai yang memiliki pendidikan SMA berjumlah 19 orang dengan presentasi 46,34% Dan Pendidikan D3 berjumlah 3 Orang dengan Presentasi 7.3%. Pegawai BNN Kota Gorontalo berjumlah 41 Orang dengan Hasil Presentasi yang dapat di lihat 100%. dan Pendidikan yang tertinggi di BNN Kota Gorontalo yaitu Pendidikan S2 dengan jumlah Pegawai 4 Orang dan Yang Paling rendah yaitu Pendidikan SMA berjumlah 19 Orang. Jumlah PNS yang ada di BNN Kota Gorontalo berjumlah 24 Orang dan 17 Orang tenaga Honor.

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Produktivitas kerja suatu bagian yang sangat penting pada suatu organisasi. organisasi menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Menurut Sutrisno (2014:99) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja,

sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. Kesadaran organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja membuat banyak organisasi untuk lebih memperhatikan kinerja pegawai, dan juga latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Organisasi menginginkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai produktivitas kerja yang baik. Usaha yang ditempuh oleh organisasi guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai, terlebih dahulu harus memperhatikan berbagai faktor yang dimiliki oleh pegawai.

Setiap organisasi menuntut tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari pegawainya sehingga dapat menunjang kelancaran kegiatan dan tujuan organisasi. Peningkatan produktivitas yang terjadi di dalam organisasi dapat membuat organisasi itu maju, untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai, pimpinan harus memperhatikan apa yang terjadi pada pegawai. Produktivitas kerja yang baik dapat membuat organisasi itu maju, produktivitas kerja suatu yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh pegawai, salah satu yang harus diperhatikan oleh organisasi yaitu kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh pegawainya. Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional ini disebut BNNK/Kota adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Kabupaten/Kota.

Di BNN Kota Gorontalo Peningkatan Produktivitas kerja sangat di butuhkan, kinerja yang ada di kantor BNN Kota Gorontalo harus ditingkatkan, Peningkatan produktivitas sangat di perlukan, karena masih ada beberapa pegawai tingkat pendidikannya masih SMA, sehingga masih sulit dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan.

Di kantor BNN Kota Gorontalo masih ada pegawai yang belum mampu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kurangnya keahlian yang dimiliki oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap produktivitas. selain itu masih ada pegawai yang kurang konsisten terhadap spesifikasi pekerjaan, pegawai harus mengetahui apa yang dia kerjakan, dan juga sering menunda apa yang dikerjakan, akibatnya ini akan memperlambat hasil kinerja.

Presentasi kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut secara individu harus di tingkatkan, kinerja individu dapat menentukan kinerja organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu penggunaan sumber daya yang kurang efisien, terjadinya pemborosan sumber daya yang ada di kantor tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan . seperti masalah yang terjadi, salah satu pegawai yang ada di bagian bendahara pembantu, dalam mengerjakan pembukuan terdapat kesalahan, dimana pegawai tersebut salah dalam menempatkan akun kredit dan debit, akibatnya pekerjaan tersebut harus diulangi, dan terjadi pemborosan sumber daya. Kurangnya kemampuan atau keahlian sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan juga kinerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja yang ada di BNN kota Gorontalo belum Maksimal ini dapat di lihat dari sasaran-sasaran kinerja, dimana sasaran pertama dengan target 100% tetapi realisasi capaian 83% artinya pegawai belum mampu melaksanakan program pencegahan, pemberantasan, penyalagunaan dan peredaran narkoba dengan maksimal akibatnya masih ada beberapa program yang belum terlaksana, capaian kinerja ini kurang 17%. Sasaran kedua dengan target 100% realisasi capaian kinerja 85%, artinya dalam meningkatkan hasil kerja dalam pengumpulan dan pengolahan data-data pegawai belum maksimal, akibatnya akan terdapat penumpukan pekerjaan dan keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, capaian kinerja ini kurang 15%. Pada Sasaran Ketiga, target 100% dengan realisasi capaian 80% dengan sasaran meningkatkan mutu dalam melaksanakan

tugas penyelidikan dan juga mengaplikasikan hasil Tehnologi Intelijen dibidang pemberantasan yang berkaitan dengan P4GN, dimana capaian kinerja kurang 20% artinya pegawai belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaan ini, dan sasaran keempat target 100% realisasi 83%, dimana dalam menyelenggarakan dan melaksanakan kebijakan teknis masih kurang 17%. DI BNN Kota Gorontalo dalam pencapaian kinerja belum maksimal, dapat dilihat diatas dalam realisasi capaian kinerja belum sesuai target yang ditetapkan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : Apakah Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat di BNN Kota Gorontalo?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat di BNN Kota Gorontalo.

KAJIAN PUSTASKA

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hartatik (2014:209) bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dari kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Selanjutnya Menurut Mulyadi (2015:100) Produktivitas kerja adalah hasil kerja seseorang atau karyawan yang membandingkan antar input dan output, maka seorang pekerja menghasilkan hasil yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya baik.

Menurut Danang (2012:203) Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Sedangkan menurut Muchdarsyah (dalam Sedarmayanti,2011:198) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Menurut Sutrisno (2014:99) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antar hasil keluaran dan masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk dan nilai. selanjutnya menurut Badriyah (2015 : 184) bahwa produktivitas kerja mengemukakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (output) dengan masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan keluaran (output) dengan menggunakan sumber daya yang digunakan.

Berdasarkan pengertian diatas produktivitas kerja adalah pencapaian suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai yang di lihat dari hasil perbandingan antara hasil masukan dan keluar. Dengan membandingkan hasil masukan dan keluar pegawai kita dapat melihat bagaimana kinerja pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas hal yang selalu di inginkan dan dijadikan target organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan meningkatnya produktivitas perusahaan selalu berharap kepada semua pihak untuk selalu melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif. Sehingga semua ini bisa tercapai oleh apa yang diinginkan dan yang sudah dituangkan dalam tujuan

perusahaan. Menurut Sutrisno (2014:104) mengatakan bahwa indikator produktivitas kerja, sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan, pengetahuan, dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan, Mempunyai kemampuan dapat membantu pegawai menyelesaikan tugas. Kemampuan pegawai pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam kerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas – tugas yang diembannya kepada mereka. Kemampuan dapat berbentuk karena kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai, dalam hal ini mencakup kerjasama, loyalitas, kedisiplinan, dan tanggungjawab. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan berhubungan dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

2. Hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing – masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang di capai oleh pegawai dapat menjadi bahan evaluasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

3. Mutu

Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan pada dirinya sendiri. Kualitas kerja pegawai meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan dalam melaksanakan pekerjaan. Mutu atau kualitas kerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia, pengetahuan, keterampilan dan juga kemampuan pegawai dalam meningkatkan mutu kerja. selain itu mutu bisa menjadi bahan evaluasi dalam menilai kinerja pegawai selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas dan juga partisipasi.

4. Efisien

Pelaksanaan pekerjaan dengan cara-cara tertentu tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan dengan cara paling mudah mengerjakannya, paling murah biayanya, paling sedikit tenaganya , dan tepat waktu dalam mengerjakannya. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai. Perbandingan terbaik antara usaha kerja dan hasilnya dalam setiap pekerjaan terutama ditentukan oleh bagaimana pekerjaan itu dilakukan, dengan meliputi waktu, biaya dan juga metode kerja (tenaga dan pikiran).

Berdasarkan uraian indikator diatas dapat disimpulkan bahwa semua hal itu diperlukan dalam suatu organisasi, dimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, yang dapat meningkatkan mutu dan juga hasil yang dicapai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pegawai maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Menurut Hartatik (2014: 217) ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial. Dimana Produktivitas total membagi hasil total dengan masukan total. Sedangkan produktivitas parsial membagi antara hasil parsial dan masukan total.

Pengukuran produktivitas kerja tersebut mempunyai peran penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para pegawai, sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh pegawai. Selanjutnya menurut Simora (dalam Hartatik, 2014 : 215) Faktor-faktor yang dipakai dalam mengukur produktivitas kerja meliputi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu kerja. Kuantitas kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ditetapkan dalam perusahaan. Kualitas kerja adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan karyawan, dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Sementara itu, ketepatan waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Berdasarkan uraian diatas pengukuran produktivitas kerja merupakan peran yang penting di dalam organisasi, dengan pengukuran produktivitas pemimpin dapat mengetahui sejauh mana produktivitas dari para pegawai. Pengukuran Produktivitas dapat diukur dengan berbagai macam cara.

Kualifikasi Pendidikan

Menurut Manser (dalam Alim, 2010:12) Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc. that qualifies a person* . Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Menurut Depdikbud (dalam Alim, 2010:12) kualifikasi adalah “pendidikan khusus untuk memperoleh suatu keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan tertentu” Menurut Hasbullah (2015:01) Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kualifikasi pendidikan adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu. Selanjutnya menurut (Ningrum dalam Alim, 2010:13) kualifikasi pendidikan berarti persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kualifikasi pendidikan dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian menurut (Miarso dalam Alim 2010:13) mengartikan kualifikasi pendidikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja

Menurut Simanjuntak (2001: 61) Kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Mulyadi (2015:101) Tingkat pendidikan merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akan membuat pekerja mudah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kualifikasi pendidikan adalah suatu persyaratan yang ditempuh atau tingkat pendidikan yang harus ditempuh oleh seseorang untuk memperoleh kemampuan dan kompetensi sehingga melakukan pekerjaannya secara berkualitas.

Komponen Utama Kompetensi

Memiliki SDM syarat utama bagi organisasi, mengelola SDM berdasarkan kompetensi diyakini bisa lebih menjamin keberhasilan mencapai tujuan. Sebagian besar instansi organisasi memakai kompetensi sebagai dasar dalam memilih orang, mengelola kinerja, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi.

Menurut Prihadi (2004:17) mengemukakan komponen utama kompetensi adalah :

1. Seperangkat Pengetahuan;
2. Keterampilan;
3. Sikap yang saling terkait mempengaruhi sebagian besar jabatan (Peran atau Tanggung Jawab);
4. Berkolerasi dengan kinerja pada jabatan;
5. Pelatihan dan pengembangan

Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) mengungkapkan bahwa ada empat Komponen utama pembentukan kompetensi yaitu

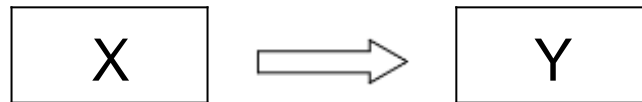
1. Pengetahuan;
2. Keterampilan atau kemampuan;
3. Perilaku;
4. Pengalaman kerja

Berdasarkan uraian diatas agar memiliki kompetensi yang baik seseorang harus memiliki komponen kompetensi yang diatas, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab, pelatihan, dan juga pengalaman kerja, dengan kompetensi dapat membuat kinerja sangat baik.

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yang dilakukan untuk mengetahui dan mampu untuk menjelaskan karakteristik variabel yang diteliti dalam suatu variabel. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dan gambar serta angka-angka. Selanjutnya, Metode yang digunakan yakni metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2014 : 12) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Melalui desain ini, maka dapat dilihat masalah yang diteliti pada masing-masing variabel, baik variabel X maupun variabel Y dengan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Desain Penelitian

Keterangan :

X : Kualifikasi Pendidikan

Y : Produktivitas kerja

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh kualifikasi pendidikan terhadap produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas kerja pegawai dilakukan dengan melihat aspek kemampuan, capaian hasil pekerjaan, mutu dan juga efisiensi. Dimana aspek kemampuan digunakan untuk membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan agar pekerjaan yang dikerjakan semakin mudah, kemudian pegawai selalu meningkatkan hasil kerja agar produktivitas kerja yang dihasilkan semakin meningkat, selain itu aspek mutu kerja di mana pegawai selalu meningkatkan mutu dalam bekerja meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang akan berguna bagi organisasi dan pegawai itu sendiri, lalu aspek terakhir yaitu efisiensi dimana penghematan biaya dan juga waktu dalam mengerjakan suatu pekerjaan, tetapi tanpa mengurangi tujuan yang dikerjakan. Pekerjaan yang dilakukan secara efisiensi dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas tanpa pemborosan sumber daya.

Indikator yang di gunakan dalam vareiable Kualifikasi Pendidikan adalah Tingkat Pendidikan, Pengetahuan , dan Keterampilan, dimana dari ketiga indikator tersebut yang paling berpengaruh adalah indikator dari tingkat pendidikan dimana memiliki skor capaian sebanyak 78,53%. Di mana tingkat pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Menurut Mulyadi (2015:101) Tingkat pendidikan merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akan membuat pekerja mudah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Selain itu kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang

maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. (Simanjuntak, 2001:61).

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS dapat diketahui bahwa nilai konstan sebesar 36.050 yang menunjukkan bahwa jika kualifikasi pendidikan diasumsikan nilainya sama dengan nol. Artinya jika kualifikasi pendidikan tidak diperhatikan maka produktivitas kerja tidak meningkat. Tanda positif pada koefisien regresi melambangkan hubungan yang searah antara variabel X dan Y, yang artinya kenaikan variabel kualifikasi pendidikan akan menyebabkan kenaikan pada variabel produktivitas kerja di Kantor BNN Kota Gorontalo.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2011) . dimana menunjukkan kualifikasi Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal itu ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,715 dan taraf signifikansi pada F hitung yaitu sebesar 0,000 (di bawah 0,05). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan indeks pada kualifikasi pendidikan akan diikuti pula oleh kenaikan indeks Produktivitas secara signifikan. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel kualifikasi Pendidikan maka variabel Produktivitas juga akan menurun.

Nilai Koefisien Determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa Variabel kualifikasi Pendidikan mampu menjelaskan varians Variabel Produktivitas Kerja sebesar 51,1%; sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9% dijelaskan oleh faktor yang lain.

Berdasarkan hasil diatas, dapat dilihat bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga pimpinan harus memperhatikan aspek-aspek dari kualifikasi pendidikan agar produktivitas kerja dari para pegawai akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa indikator kualifikasi pendidikan yang semakin baik akan meningkatkan produktivitas kerja, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian deskriptif jawaban responden bahwa kualifikasi pendidikan memiliki berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai . Sebagaimana dijelaskan oleh hasil uji koefisien determinasi, dimana R Square sebesar 0,346 atau 34,6%. Artinya bahwa kualifikasi pendidikan memberi kontribusi cukup besar terhadap meningkatnya produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Sehingga pimpinan juga harus memperhatikan kualifikasi pendidikan pegawai, pimpinan juga harus memperhatikan aspek-aspek dari kualifikasi pendidikan seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, dan juga keterampilan. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaan pegawai akan semakin mudah dan memahami apa yang dikerjakan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah Mila, 2015, cetakan 1, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Dharma, Surya. Dkk, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia di Sektor Jasa Tenaga Sekuriti, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hartatik, I. P. 2014 Buku Praktis Mengembangkan SDM, Jogjakarta : Laksana

- Hutapea, Paraulian dkk, 2008, Kompetensi Plus, Jakarta : gramedia Pustaka Utama
- Lupiyoadi Rambat, Ikhsan Bramulya Ridho. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Salemba.
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Bogor : Penerbit IN MEDIA-Anggota IKAPI
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Prihadi, Syaiful F, 2004, *Assesment Centre : Identifikasi, Pengukuran, dan Pengembangan kompetensi*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Samsudin Sadili, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 2, Bandung : CV.Pustaka Setia
- Simamora, Henry. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga Yogyakarta : SiE YKPN
- Sinungann, Muchdrasah, 2003, *Produktivitas, apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedamayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Bandung: Mandar Maju
- Simanjuntak, Payaman, J. 2001. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
-2011 *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke 14 Bandung : Alfabeta
-2014, *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta