



## Pengaruh tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan

Deddy Rakhman<sup>1</sup>, Abdul Kadir<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

<sup>1</sup>[diditkdg@gmail.com](mailto:diditkdg@gmail.com), <sup>2</sup>[audahkadir63@gmail.com](mailto:audahkadir63@gmail.com)

### Info Artikel

#### Sejarah artikel:

Diterima 2 November 2023

Disetujui 18 Desember 2023

Diterbitkan 27 Desember 2023

#### Kata kunci:

Tingkat Pendidikan; Tekanan

Pekerjaan; Kualitas SDM;

Kinerja.

#### Keywords:

Education Level; Job Pressure;

Quality of Human Resources;

Performance.

### ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh diantara variabel tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Penelitian ini berdasarkan jenis data, merupakan penelitian asosiatif dengan paradigma kuantitatif dan perhitungan statistik dengan program SPSS sedangkan untuk Populasi dan sampel 89 orang terdiri dari pegawai ASN dan Honorer pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Hasil penelitian diketahui tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dan kualitas SDM berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.

### ABSTRACT

*The purpose of the study was to determine and analyze the effect of education level, job pressure and quality of human resources simultaneously and partially on employee performance, to determine and analyze the influence between variables of education level, job pressure and quality of human resources which had a dominant influence on employee performance at the District Education and Culture Office. Balangan. This research is based on the type of data, it is an associative research with a quantitative paradigm and statistical calculations using the SPSS program, while for the population and sample, 89 people consist of ASN and Honorary employees at the Education and Culture Office of Balangan Regency. The results showed that the level of education, work pressure and the quality of human resources simultaneously significantly affect the performance of employees at the Department of Education and Culture of Balangan Regency. Education level, job pressure and quality of human resources have a significant effect partially on employee performance at the Education and Culture Office of Balangan Regency and the quality of HR has a dominant influence on employee performance at the Balangan Regency Education and Culture Office.*



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC

(<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

## PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah bagian penting dalam membangun individu yang lebih profesional, terlatih, dan canggih (Chaerudin dkk, 2020). Dalam proses peningkatan kemampuan ini, perhatian perlu diberikan pada hubungan individu dalam organisasi, pengembangan berkelanjutan, serta dukungan dari pimpinan. Pegawai merupakan ujung tombak organisasi dalam mencapai tujuan (Tsauri, 2013). Oleh karena itu, pegawai perlu mendapatkan pengembangan terkait tugas-tugas yang dipercayakan kepada mereka. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan pendidikan pegawai. Pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam bidang atau profesi yang ditekuni, memberikan wawasan pengetahuan, serta keterampilan yang relevan dalam pekerjaan (Arfandi & Samsudin, 2021).

Upaya peningkatan pendidikan pegawai dapat dilakukan melalui program belajar maupun pelatihan (diklat) yang berkesinambungan dan terarah. Dengan demikian, profesionalisme kerja yang baik dapat lebih mudah dicapai (Supit dkk, 2021). Dalam ruang lingkup kerja, pegawai sebagai aparatur negara dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Namun, lingkungan kerja

sering kali diwarnai tekanan, baik berupa target kerja, penyelesaian program, maupun konflik antarpegawai (Puspita, 2022). Tekanan ini dapat membebani pegawai secara fisik dan psikologis. Oleh karena itu, tekanan kerja perlu dikelola dengan baik agar dapat menjadi alat pendorong kinerja yang optimal sesuai dengan target organisasi (Listiani, 2011).

Tekanan kerja adalah respons terhadap tuntutan internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis seseorang. Jika tidak dikelola dengan baik, tekanan ini dapat menghambat kinerja pegawai (Syaifullah & Nurtjahjanti, 2019). Sebaliknya, tekanan yang terkelola dengan baik dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Kualitas sumber daya manusia menjadi kunci dalam mengatasi tekanan kerja dan mencapai kinerja optimal. Dalam hal ini, terdapat tolok ukur tertentu yang digunakan untuk menilai kualitas pegawai, termasuk kemampuan menyelesaikan beban kerja (Sandi dkk, 2019)

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan adalah lembaga daerah yang bertugas membantu pemerintah dalam bidang pendidikan dan kebudayaan. Fungsi utamanya meliputi perumusan kebijakan, pembinaan sekolah, administrasi, dan pelaksanaan program kebudayaan. Selama ini, instansi ini mengharapkan kinerja pegawainya meningkat sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan. Namun, terdapat beberapa kendala yang dihadapi dalam operasional kerja organisasi, terutama terkait kemampuan pegawai dalam menghadapi era global dan teknologi modern.

Salah satu tantangan yang dihadapi adalah masih adanya pegawai berpendidikan SLTA yang kesulitan mengimbangi perkembangan zaman. Kondisi ini menyulitkan pengembangan pegawai agar memiliki kemampuan kerja yang baik. Selain itu, sebagian pegawai merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan keahlian tinggi, sementara mereka belum mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi.

Tekanan kerja juga dirasakan saat pandemi COVID-19, ketika sebagian besar pekerjaan dilakukan secara daring. Pegawai dituntut untuk menggunakan perangkat elektronik seperti komputer dan internet. Namun, tidak semua pegawai menguasai teknologi ini, sehingga pekerjaan sering kali terhambat. Di sisi lain, terdapat fenomena kurangnya kerjasama antarsesama pegawai, yang menyebabkan hasil kerja menjadi kurang maksimal. Beberapa pegawai juga belum memahami sistem administrasi kerja dengan baik, termasuk penggunaan aplikasi dan program kerja berbasis teknologi.

Sehubungan dengan uraian masalah yang digambarkan tersebut diatas, peneliti tertarik mengulas dan menganalisis masalah yang ada di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan tersebut kedalam sebuah penelitian dengan tema judul yang penulis kemukakan adalah Pengaruh Tingkat Pendidikan, Tekanan Pekerjaan Dan Kualitas SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.

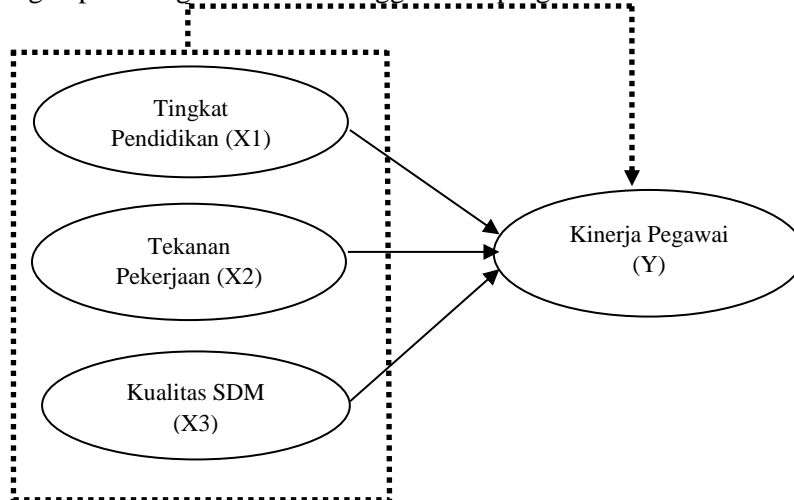
## **METODE PENELITIAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel-variabel bebas dengan variabel terikat dan penelitian ini bersifat studi eksplorasi. Untuk menjawab pertanyaan pertanyaan yang dituangkan dalam rumusan masalah, studi eksplorasi setidaknya melakukan diagnosa terhadap fenomena pada variabel yang dilibatkan. Data yang dikumpulkan dalam studi eksplorasi ini dapat diperoleh dengan menggunakan berbagai teknik observasi dan wawancara. Tipe data yang dikumpulkan sebagian besar berupa data kualitatif. Sementara untuk mendiagnose hubungan kausalitas antar variabel terikat dengan variabel bebas dilakukan dengan metode regresi linier berganda, untuk keperluan diagnosa tersebut data yang bersifat kualitatif harus dinyatakan secara kuantitatif dengan cara pemberian bobot skor. Dalam penelitian ini juga akan ditentukan besar populasi yang digunakan. Dimana menurut Arikunto, (2012:102) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi dari penelitian ini adalah 89 orang terdiri dari pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Menurut Arikunto, (2012:107) apabila populasi kurang dari 100, maka semua akan menjadi sampel, jika populasi lebih dari 100, maka akan diambil 5% - 10% atau 20%-25% dari jumlah populasi, maka berdasarkan pendapat ini semua populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel penelitian dengan jumlah 88 responden dan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus Berdasarkan teori tersebut, adapun sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang berstatus ASN dan pegawai yang berstatus honorer 89 orang .

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode. Pertama, observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan untuk mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas. Kedua,

wawancara, yang dilakukan dengan cara tanya jawab secara lisan bersama pegawai pada waktu yang telah ditentukan, guna menggali informasi mendalam terkait topik penelitian. Ketiga, dokumentasi, yaitu pencatatan dan pengumpulan data dari dokumen instansi yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Keempat, kuisioner, yaitu pembagian daftar pertanyaan tertulis kepada pegawai untuk memperoleh data primer.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan kuisioner langsung, di mana responden diminta mengisi langsung di bawah pengawasan peneliti. Kuisioner ini menggunakan tipe pilihan, yang memungkinkan responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Tujuan dari penyebaran kuisioner ini adalah untuk memperoleh informasi relevan secara maksimal sesuai dengan tujuan penelitian. Terakhir, studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai literatur dan bahan bacaan lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel yang dinyatakan dalam bentuk numerik. Hubungan antar variabel ditelaah dalam bentuk hubungan kausal (sebab-akibat), yaitu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk memperoleh kejelasan hubungan antar variabel, analisis data dilakukan dengan perhitungan statistik menggunakan program SPSS versi 22.



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

Sumber: Diolah Peneliti

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan di atas, hipotesis (dugaan sementara) yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.
2. Tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.
3. Kualitas SDM berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)**

Variable	rhitung	Indeks baku
X1.1	0,740(**)	0,3
X1.2	0,767(**)	0,3
X1.3	,610(**)	0,3
X1.4	0,617(**)	0,3

Sumber: Data diolah, 2022

Data tabel 1 diketahui hasil uji validitas untuk variabel tingkat pendidikan dilihat nilai rhitung positif dan rhitung  $> 0,3$ , maka semua instrumen dari pertanyaan variabel tingkat pendidikan (X1) tersebut valid.

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tekanan Pekerjaan (X2)**

Variable	rhitung	Indeks Baku
X2.1	0,657(**)	0,3
X2.2	0,670(**)	0,3
X2.3	0,624(**)	0,3
X2.4	0,455(**)	0,3
X2.5	0,518(**)	0,3
X2.6	0,596(**)	0,3
X2.7	0,469(**)	0,3

Sumber: Data diolah, 2022

Data tabel 2 diketahui hasil uji validitas untuk variabel tekanan pekerjaan dilihat nilai rhitung positif dan rhitung  $> 0,3$ , maka semua instrumen dari pertanyaan variabel tekanan pekerjaan (X2) tersebut valid.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kualitas SDM (X3)**

Variable	rhitung	Indeks Baku
X3.1	,713(**)	0,3
X3.2	,739(**)	0,3
X3.3	,669(**)	0,3
X3.4	,674(**)	0,3
X3.5	,376(**)	0,3
X3.6	,543(**)	0,3

Sumber: Data diolah, 2022

Dari data tabel 3 diketahui hasil uji validitas untuk variabel kualitas SDM dilihat nilai rhitung positif dan rhitung  $> 0,3$ , maka semua instrumen dari pertanyaan variabel kualitas SDM (X3) tersebut valid.

**Table 4. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Variable	rhitung	indeks Baku
Y1.1	0,639(**)	0,3
Y1.2	0,471(**)	0,3
Y1.3	0,447(**)	0,3
Y1.4	0,327(**)	0,3
Y1.5	0,494(**)	0,3
Y1.6	0,481(**)	0,3

Sumber: Data diolah,2022

Dari data tabel 4 diketahui hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai dilihat nilai rhitung positif dan rhitung  $> 0,3$ , maka semua instrumen dari pertanyaan variabel kinerja pegawai (Y) tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

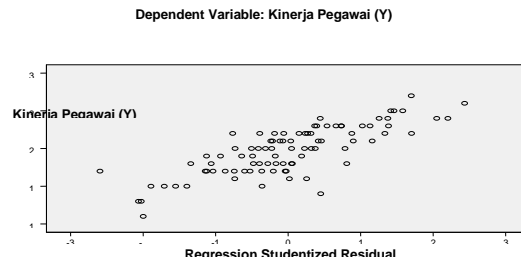
Variable Penelitian	Cronbach Alpha	Indeks Baku
Tingkat pendidikan (X1)	0,793	0,60
Tekanan pekerjaan (X2)	0,788	0,60
Kualitas SDM (X3)	0,790	0,60
Kinerja pegawai (Y)	0,784	0,60

Sumber: Data diolah, 2022

Melihat hasil uji tersebut nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai baku, sehingga dengan demikian dapat dikatakan data hasil uji reliabilitas masing-masing variabel datanya reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Scatterplot**

Sumber: Data diolah, 2022

Grafik *scatterplots* di atas ini terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan pengaruh variabel bebas.

### 2. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Penelitian	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Tingkat pendidikan (X1)	0,817	1,224
Tekanan pekerjaan (X2)	0,904	1,344
Kualitas SDM (X3)	0,992	1,409

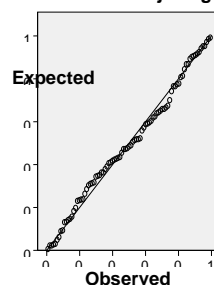
Sumber: Data diolah, 2022

Melihat data tersebut dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi karena nilai *tolerance* mendekati 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu pun variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

### 3. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



**Gambar 3. Diagram Normal P-P Plot**

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa grafik terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan masukan dari variabel independen, karena memenuhi uji asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Berganda

Untuk menguji hal tersebut, perlu dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda melalui program spss, berikut ini rekapitulasi hasil regresi berganda tersebut, adalah:

**Tabel 7. Analisis Regresi Berganda**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8,580	2,073		4,139	,000
Tingkat Pendidikan (X1)	,353	,106	,316	3,326	,002
Tekanan Pekerjaan (X2)	,463	,117	,461	3,957	,001
Kualitas SDM (X3)	,514	,080	,511	6,421	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Hasil perhitungan dari pengaruh antar variabel tingkat pendidikan (X1), tekanan pekerjaan (X2) dan kualitas SDM (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), maka dapat disusun persamaan struktural untuk model regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,580 + 0,353X1 + 0,463X2 + 0,514X3 + e \quad (1)$$

### Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Simultan untuk mengetahui hasil uji simultan melalui regresi atau fhitung, maka dapat dilihat dari data tabel Anova berikut ini:

**Tabel 8. ANOVA(b)**

	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3	113,054	16,818	,000(a)
Residual	86	6,722		
Total	89			

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X3), Tingkat Pendidikan (X1), Tekanan Pekerjaan (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel Anova tersebut diketahui nilai fhitungnya adalah sebesar 16,818. Dari data tabel 5.16 tersebut, maka diketahui bahwa pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), tekanan pekerjaan (X2) dan kualitas SDM (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berdasarkan dari nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yakni: ( $F_{hitung} = 16,818 > F_{tabel} = 2,712$ ) atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Tingkat kepercayaan yang diambil dalam penelitian ini sebesar 95% dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Dengan demikian hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), tekanan pekerjaan (X2) dan kualitas SDM (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), maka hipotesis pertama ( $H_1$ ), diterima.

Kemudian untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel tingkat pendidikan (X1), tekanan pekerjaan (X2) dan kualitas SDM (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat dilihat dengan uji determinan, untuk itu data yang diperlukan:

**Tabel 9. Model Summary (b)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,610(a)	,372	,350

Sumber: Data diolah, 2022

Uji determinan adalah untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan *R Square* sebagai keefisien determinan dari data tersebut terlihat *R Square* sebesar 0,372 artinya besar kontribusi variabel independent secara bersama mempengaruhi variabel dependen, semakin dekat angka satu, maka model tersebut semakin baik sedangkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,350 atau 35% variasi kinerja pegawai (Y) bisa dijelaskan oleh variabel seperti tingkat pendidikan (X1), tekanan pekerjaan (X2) dan kualitas SDM (X3) sedangkan sisanya dari  $(100\% - 35\%) = 65\%$  dijelaskan variabel lain yang

tidak dianalisis pada penelitian ini seperti faktor pimpinan, perilaku birokrasi organisasi, motivasi kerja dan lain-lain.

### Uji Hipotesis Parsial

Tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Tahapan pengujian hipotesis selanjutnya adalah uji hipotesis secara parsial terlebih dahulu harus diketahui akan ttabel dengan cara mendapatkan ttabel digunakan tabel distribusi t untuk tingkat signifikansi 0,05 dengan *Degrees of Freedom* (df) = n-k maka diperoleh df adalah (89-4)= 85 dengan demikian ttabel adalah sebesar 1,653. Sedangkan untuk mengetahui hasil uji parsial melalui uji SPSS dapat dilihat melalui tabel data berikut ini:

**Tabel 10. Hasil Uji Parsial**

Variabel	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Tingkat Pendidikan (X1)	0,316	3,326	,002
Tekanan Pekerjaan (X2)	0,461	3,957	,001
Kualitas SDM (X3)	0,511	6,421	,000

Sumber: Data diolah, 2022

Berikut dapat dikemukakan hasil uji hipotesis secara parsial dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai

Sesuai dengan hasil penetapan data pada tabel baku ttabel dan thitung, maka dapat dilihat dari perbandingan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu: ( $t_{hitung} = 3,326 > t_{tabel} = 1,653$ ) atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,002 < 0,05$ , berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis secara parsial untuk variabel tingkat pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,316 yang berarti tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 31,6%.

b. Tekanan pekerjaan terhadap kinerja pegawai

Sesuai hasil uji regresi dan penetapan data pada tabel baku ttabel, maka dapat dilihat dari perbandingan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu: ( $t_{hitung} = 3,957 > t_{tabel} = 1,653$ ) atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,001 < 0,025$ , berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis secara parsial antara variabel tekanan pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh variabel tekanan pekerjaan (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Standardized Coefficients Beta* 0,461 yang berarti tekanan pekerjaan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1%.

c. Kualitas SDM terhadap kinerja pegawai

Sesuai hasil uji regresi dan penetapan data pada tabel baku ttabel, maka dapat dilihat dari perbandingan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu: ( $t_{hitung} = 7,117 > t_{tabel} = 1,653$ ) atau signifikansi  $p < 0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ , berdasarkan hasil analisis penelitian tersebut maka hipotesis secara parsial antara variabel kualitas SDM terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Besarnya pengaruh variabel kualitas SDM (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari *Beta* 0,511 berarti variabel kualitas SDM memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 51,1%.

### Pembahasan

#### 1. Tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan

Analisis pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, besar pengaruh secara simultan antara variabel tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 37,3%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh

Sundari Eka Paksi, 2015, yang menyatakan dalam penelitiannya bahwa tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas pegawai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

Penelitian ini pun didukung pula oleh menurut Suhardjito (2013), menyebutkan 6 (enam) faktor utama menentukan kinerja tenaga kerja, yaitu sikap kerja, merupakan kesediaan bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja satu tim atau kelompok, tingkat keterampilan, merupakan suatu keharusan dalam menunjang kinerja karyawan hal ini biasa ditentukan pendidikan, latihan dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan merupakan faktor penting dalam menunjang peningkatan kinerja karena hubungan secara tidak langsung memberikan dampak yang positif terhadap peningkatan kinerja.

Manajemen produktivitas merupakan suatu strategi dalam mengelola efisiensi mengenai sumber-sumber dan hukum kerja, efisiensi tenaga kerja, mengefisienkan tenaga kerja melalui adanya perencanaan maupun penambahan tugas guna menunjang kinerja. Kewiraswastaan merupakan penilaian pengambilan resiko, kreativitas, dan usaha individu untuk memajukan diri secara sendiri guna menunjang kinerja serta ditunjang pula oleh data dari hasil pernyataan responden terhadap variabel kinerja pegawai yang mana selama ini sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu atau absen terhadap masalah kualitas SDM, namun tidak sedikit pula responden ada memberikan pernyataannya terkait masalah kinerja pegawai yang mana mereka setuju menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat mempengaruhi aktivitas dan kinerja seseorang dalam bekerja serta selama ini kinerja pegawai dapat dikatakan belum optimal karena ragu-ragu terhadap kinerja yang dipertanyakan.

Sejalan dengan hasil penelitian ini hendaknya pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan dapat lebih memperhatikan dan meningkatkan kembali akan tingkat pendidikan pegawai yang masih belum sarjana yang mana di dalam data karakteristik responden pegawai yang berpendidikan SMA masih mendominasi yaitu sebanyak 66% artinya di instansi ini masih terdapat pegawai yang mempunyai pendidikan rendah, semakin rendah pendidikan seseorang, maka akan mempengaruhi pola pikirnya tidak berkembang dan keahliannya serta keterampilannya pun tidak akan berkembang untuk itu pihak pegawai. Terkait dengan tekanan pekerjaan, hendaknya pihak instansi dapat memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian pegawai, agar pekerjaan tersebut dapat dikerjakan dan tidak menjadi beban bagi para pegawai sedangkan untuk kualitas SDM pihak instansi perlu kontinyu dalam memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai melalui diklat yang terarah sesuai pendidikan dan bidang pekerjaannya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan sesuai harapan.

## **2. Tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan**

Analisis hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini diketahui bahwa tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan dan kualitas SDM berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan, hasil penelitian diketahui bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai besar pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti tingkat pendidikan mempunyai pengaruh sebesar 31,6% terhadap kinerja pegawai, tekanan pekerjaan mempunyai pengaruh sebesar 46,1% kepada kinerja pegawai dan kualitas SDM mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,1%.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Jaya Wijaya, 2017, dengan judul penelitian Pengaruh Kualitas SDM, Tekanan Kerja dan Tingkat Pendidikan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Kendiri dengan hasil penelitian diketahui variabel yang terdiri dari kualitas SDM, tekanan kerja dan tingkat pendidikan pegawai bahwa secara parsial semua variable berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dengan penelitian Murniati, 2017 dengan judul Pengaruh Kualitas, Tekanan Pekerjaan dan Pendidikan pegawai Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah menyatakan bahwa variabel yang terdiri dari kualitas, tekanan pekerjaan dan pendidikan pegawai bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan juga penelitian Christian Raymod, 2014 dengan judul Pengaruh Kualitas Pegawai, Tekanan Pekerjaan dan Pendidikan pegawai Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire menyatakan bahwa variabel kualitas pegawai,



tekanan pekerjaan dan pendidikan pegawai bahwa secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawaidi dukung pula oleh teori dari Efendi (2013) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberi kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan responden terhadap variabel tingkat pendidikan yang mana selama ini sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu atau absen terhadap masalah tingkat pendidikan, namun tidak sedikit pula responden ada memberikan pernyataannya terkait masalah tingkat pendidikan yang mana mereka setuju menyatakan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi aktivitas dan kinerja seseorang dalam bekerja.

Hasil pernyataan responden terhadap variabel tekanan pekerjaan yang mana selama ini sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu atau absen terhadap masalah tekanan pekerjaan, namun tidak sedikit pula responden ada memberikan pernyataannya terkait dengan masalah tekanan pekerjaan yang mana mereka setuju menyatakan bahwa tekanan pekerjaan dapat mempengaruhi aktivitas dan kinerja seseorang dalam bekerja dan hasil pernyataan responden terhadap variabel kualitas SDM yang mana selama ini sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu atau absen terhadap masalah kualitas SDM, namun tidak sedikit pula responden ada memberikan pernyataannya terkait dengan masalah kualitas SDM yang mana mereka setuju menyatakan bahwa kualitas SDM dapat mempengaruhi aktivitas dan kinerja seseorang dalam bekerja.

Sehubungan dengan hasil penelitian tersebut, maka pihak Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan perlu meningkatkan dan memperhatikan kembali akan:

a. Tingkat pendidikan

Upaya yang dapat dilakukan adalah meningkatkan jenjang pendidikan pegawai dengan tujuan yang dicapai agar kemampuan kerja pegawai dapat dikembangkan, upaya ini dapat dilakukan dengan pola pengembangan program belajar, kemudian dalam pemberian pelatihan dan diklat pihak instansi sebaiknya dapat menyesuaikan kesesuaian jurusan tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai dan disesuaikan posisi jabatan, memberikan motivasi kepada pegawai agar ada kemauan yang kuat dari seorang karyawan untuk mengikuti dan meningkatkan serta mengembangkan dirinya dengan mengikuti program pendidikan dan selalu berusaha meningkatkan pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan dan berpikir serta bertindak.

Selain itu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan perlu meningkatkan motivasi pegawai, akibat adanya perbedaan tingkat pendidikan pegawai yang selama ini memberikan dampak akan perbandingan kesejahteraan yang diterima oleh pegawai, walau dari segi tunjangan yang diterima.

b. Tekanan pekerjaan

Upaya yang dapat dilakukan adalah pihak instansi dalam menentukan target kerja dengan memberikan waktu yang tidak mendesak dan dapat mengatur jam kerja dan waktu istirahat yang cukup bagi pegawai, agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan tepat waktu dapat memberikan tunjangan kerja, dapat memberikan keterampilan yang baik bagi pegawai dalam menjalankan tugas, dapat menciptakan pola kepemimpinan yang baik agar proses antar hubungan atau interaksi antara pimpinan, bawahan dan situasi kerja dapat berjalan baik, selalu berusaha meningkatkan komitmen pegawai untuk selalu bertanggungjawab dalam menyelesaikan hasil pekerjaannya, meminimalisir konflik di dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, kemudian terkait konflik kerja perlu diminimalisir dan pimpinan perlu memberikan tauladan yang baik kepada bawahan dalam bekerja.

c. Kualitas SDM

Upaya yang dilakukan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten adalah dengan meningkatkan kualitas individual pegawai yang meliputi pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan jenjang pendidikan pegawai, memberikan bimbingan terhadap bidang pekerjaan, meningkatkan kemampuan pegawai selalu berusaha memberikan motivasi dalam bekerja dan memberikan pelatihan, program diklat maupun program belajar secara kontinyu.

### **3. Kualitas SDM berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan**

Dalam penelitian ini kualitas SDM merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Christian Raymod, 2014 dengan judul Pengaruh Kualitas Pegawai, Tekanan Pekerjaan dan Pendidikan pegawai Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Nabire yang menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai adalah kualitas SDM. Hasil ini didukung pula oleh pendapat ahli yakni menurut Riorini (2012) manfaat kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan organisasi adalah perbaikan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karier, efisiensi proses penempatan staf dan kesempatan kerja yang sama.

Melihat hal itu yang perlu dikembangkan Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan untuk meningkatkan kualitas SDM tersebut yaitu melalui kualitas pendidikan yaitu tingkat dan latar belakang pendidikan seseorang, semakin luas dan tinggi pendidikan seseorang secara signifikan dapat mempengaruhi kemajuan akan pola pikir dan wawasan keilmuan sehingga dapat menunjang terhadap kualitas sumber daya manusia. Kualitas kesehatan yaitu menyangkut akan kualitas kesehatan seseorang baik secara fisik maupun rohani, kesehatan sangat menunjang akan kelancaran aktivitas seseorang hingga menunjang pula terhadap kualitas seseorang dan standar hidup merupakan konsep dan landasan seseorang dalam hidup, baik standar dalam bentuk cita-cita, tujuan maupun misi seseorang dalam mencapai keinginannya, hal ini perlu mendapatkan perhatian yang serius guna menunjang kinerja pegawai.

#### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, tekanan pekerjaan, dan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. Secara parsial, masing-masing faktor tersebut juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga faktor yang diteliti, kualitas SDM memiliki pengaruh dominan, menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi aspek kunci dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Balangan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arfandi, A., & Samsudin, M. A. (2021). Peran guru profesional sebagai fasilitator dan komunikator dalam kegiatan belajar mengajar. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, 5(2), 124-132.
- Basri, A. F. (2009). *Manajemen SDM*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dhamayanti, R. (2006). Pengaruh konflik keluarga-pekerjaan, keterlibatan pekerjaan, dan tekanan pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita studi pada nusantara tour & travel kantor cabang dan kantor pusat Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 3(2), 93-107.
- Efendi, M. (2013). *Manajemen Produktivitas*, Bandung: Buana Press.
- Ghozali, I. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gunawan, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, BPF, Yogyakarta
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF.
- Hasbullah, 2011, *Pengembangan dan Peningkatan Profesionalisme SDM*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Husnan, & Pandjoro. (2009). *Manajemen SDM*, Linerty, Jakarta
- Hutabarat, 2014, *Manajemen SDM dan Kepegawaian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Kadir, A., & Muksin, A. (2022). Pengaruh Reward dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

- pada Montana Syariah Hotel Banjarbaru. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 12(2), 108-121.
- Kadir, A., & Jayen, F. (2021). The Effect of Reward, Punishment and Work Discipline on the Performance of Lecturers of Pancasetia Economic Science High School of Banjarmasin. *Archives of Business Research*, 9(12).
- Listiani, T. (2011). Manajemen kinerja, kinerja organisasi serta implikasinya terhadap kualitas pelayanan organisasi sektor publik. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 8(3), 06-06.
- Logahan, J. M. (2009). Pengaruh Tekanan Pekerjaan dan Stres Pekerjaan terhadap Evaluasi Kinerja. *The Winners*, 10(2), 116-127.
- Mangkunegara, A. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspita, D. Z. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Pegawai Honorer Bagian Umum-Direktorat Jenderal Kekayaan Negara)* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Raharjo. (2012). Manajemen SDM dan Profesionalisme Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Riorini. (2012). Pengantar Ilmu Manajemen dan Kepegawaian. Yogyakarta: BPFEE.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Us, K. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali*, 2(2), 63-84.
- Simamora. H. (2012). Manajemen SDM. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suaidah, I. (2013). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat pengangguran di Kabupaten Jombang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 1(3).
- Supit, M., Rawis, J. A., Wullur, M. M., & Rotty, V. N. (2021). Analisis Supervisi Pendidikan Untuk Pengembangan Profesionalitas Guru Berkelanjutan. *LEADERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 87-107.
- Suprihanto. (2001). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: BalaiPustaka.
- Syaifullah, A. S., & Nurtjahjanti, H. (2019). Hubungan antara locus of control dengan stres kerja pada karyawan pabrik garment PT. Sri Rejeki Isman Sukoharjo. *Jurnal Empati*, 7(4), 1442-1447.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen sumber daya manusia.