

Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh

Agustina[✉] dan Karnelis

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Pase Langsa, Jalan Kebun Baru No 05 A Paya Bujuk Seuleumak, Kota Langsa, 24415, Provinsi Aceh, Indonesia.

[✉]Email: agustina17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja dosen. Penelitian ini menggunakan responden penelitian sebanyak 75 responden. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana, koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), dan uji t. Komitmen kerja adalah latar belakang pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Hasil penelitian, rata-rata tanggapan atas pernyataan yang diajukan berkaitan dengan latar belakang pendidikan sebesar 3, artinya seluruh pernyataan yang diajukan mengenai latar belakang pendidikan secara keseluruhan disetujui dosen dan demikian kinerja sebesar 3, secara keseluruhan pernyataan mengenai kinerja netral oleh dosen Poltekkes Kemenkes Aceh. Hasil persamaan regresi linier sederhana diperoleh $Y = 0,875 + 0,768X$. Konstanta sebesar 0,875 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan. Kemudian koefisien regresi sebesar 0,768X, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan bila latar belakang pendidikan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,768. Hasil uji t hitung $> t$ tabel ($9,178 > 1,993$) dan dapat dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh. Hipotesis yang menyatakan diduga latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh, dapat diterima.

Kata kunci: Pendidikan, Kinerja, Pegawai, Poltekkes, Aceh

1. PENDAHULUAN

Perkembangan di era modernisasi turut pula merubah berbagai tatanan dalam organisasi. Pada bidang Sumber Daya Manusia yang berkerja di dalam organisasi turut mengalami perubahan terutama harus memiliki kemampuan seseorang yang berkonsentrasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

1.1 Latar Belakang Pendidikan

Manullang (2016:136), menyatakan bahwa latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Sedangkan Sedarmayanti (2015:27) berpendapat bahwa latar belakang pendidikan adalah suatu proses, teknik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentrasfer suatu pengetahuan diri seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Menurut Undang-undang Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, adapun indikator yang dapat digunakan untuk latar belakang pendidikan, antara lain:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan merupakan tingkatan dari pendidikan yang telah ditetapkan sesuai dengan peningkatan dari pelajar atau peserta didik, dengan tujuan yang nantinya ingin dicapai dan kemampuan yang telah dikembangkan. Jenjang pendidikan formal yang terdiri dari:

- a. Pertama yaitu Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan diinisial selama kurun waktu 9 (Sembilan) yang merupakan tahun pertamadarimasa sekolah pelajar atau peserta didik yang melandasi jenjang selanjutnya yaitu jenjang menengah. Contoh: Sekolah dasar (SD), dan Madrasah Ibtidaiyah (MI)
 - b. Kedua Pendidikan menengah merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan dasar. Contoh: sekolah menengah pertama (SMP), Madrasah Tsanawiyah (MTS), Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).
 - c. Ketiga yaitu Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang meliputi program sarjana S1, diploma D3 magister atau pasca sarjana S2, doktor S3, dan spesialis yang
 - d. di selenggarakan akademi perguruan tinggi.
- #### 2. Kesesuaian jurusan
- Jurusan yang di peroleh dari karyawan dengan kata lain kesesuaian jurusan merupakan sebelum seleksi dari rekrutmen karyawan

menganalisa kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut ketika di tempatkan atau diposisikan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan tersebut. Maka dengan demikian karyawan akan memberikan inerja yang berkualitas bagi perusahaan

1.2 Kinerja

Mangkunegara (2015:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Wibowo (2014:4) menyatakan bahwa kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Tika (2016:121) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok responden dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang standard kualifikasi akademik dan kompetensi guru dan dosen dalam penelitian Harisantoso (2013:7) indikator kinerja dosen terdiri dari:

1. Kompetensi pedagogik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi sosial, kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dan Dosen untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.
4. Kompetensi profesional, kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap stuktur dan metodologi keilmuannya.

Menurut Fahmi (2012:2) indikator kinerja terdiri dari:

1. Kuantitas: volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.

2. Kualitas: kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan.
3. Tepat waktu: kemampuan dalam menyelesaikan satu pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.
4. Bekerjasama: kemampuan dalam hubungan sesama karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yaitu dari bulan Agustus 2022 sampai bulan Oktober 2022, yaitu meliputi pengambilan sampel, penelitian ini dilakukan Pada Dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh

2.2 Metode Pengumpulan Data

Pengambilan sampel dilakukan melalui wawancara lapangan secara langsung kepada responden, Observasi (pengamatan) merupakan pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap objek, yang bertujuan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya, dan membagikan kusioner atau angket, Dan jenis data yang digunakan yaitu Data Kualitatif dan Data Kuantitatif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini sebanyak 75 orang yang bernaung atau menjadi bagian dari Poltekkes Kemenkes Aceh. Kepada 75 orang ini sudah diberikan kusioner penelitian dan didalamnya terdapat karakteristik responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin responden, umur dari responden penelitian, tingkat pendidikan yang sudah diperoleh.

Berdasarkan table 1 yang memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Diketahui responden pada penelitian laki-laki sebanyak 39 orang atau sebesar 52%, Kemudian terdapat perempuan sebanyak 36 orang atau sebesar 48%. Artinya yang menjadi dosen pada Poltekkes Kemenkes Aceh terdapat laki-laki dan perempuan

Berdasarkan tabel 2 yang memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan tingkat umur. Responden dengan tingkat umur tingkatan umur 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 18,7%, tingkatan umur 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 34 orang atau sebesar 45,3%, tingkatan umur lebih dari 40 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 36,0%.

Berdasarkan table 3 yang memperlihatkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Responden dengan pendidikan strata dua (S2) sebanyak 66 orang atau 88,0%, strata tiga (S3) sebanyak 9 orang atau sebesar 12,0%.

Dari tabel 4 dapat dibuat persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,875 + 0,768X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa konstanta sebesar 0,875 adalah nilai konstan dari kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikan. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,768X, menunjukkan bahwa latar belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja dan bila latar belakang Pendidikan

meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,768.

Nilai koefisien determinasi (r^2) atau r squared diperoleh sebesar 0,536 atau sebesar 53,6% variabel latar belakang Pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja dosen pada Poltekkes Kemenkes Aceh, sementara sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini seperti kompensasi, dan lingkungan kerja.

Hasil uji t pada variabel insentif nilai dari t hitung 9,178 dan nilai t tabel sebesar 1,993 dan demikian nilai t sig $< \alpha$ 5% (0,05) maka nilai t hitung $> t$ tabel ($9,178 > 1,997$) dan nilai t sig $< \alpha$ 5% ($0,000 < 0,05$) dan dapat dinyatakan bahwa latar belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Poltekkes kemenkes Aceh, dan hipotesis penelitian dapat diterima. Hasil uji t dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	39	52%
2	Perempuan	36	48%
Total		75	100%

Tabel 2. Usia Responden

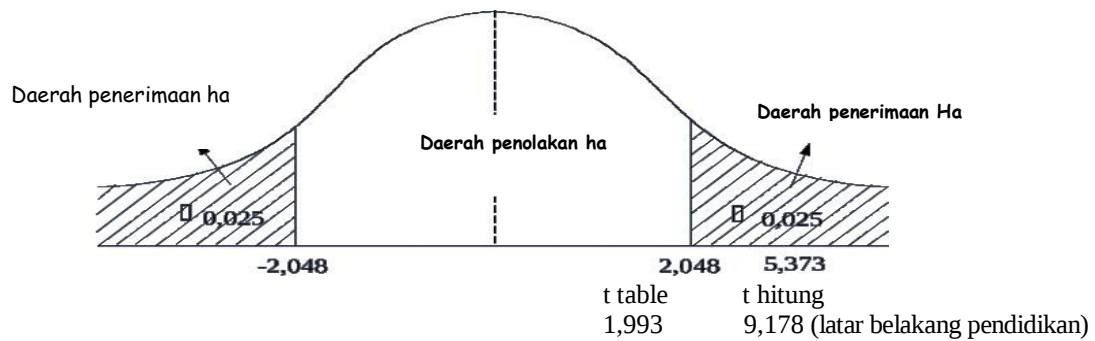
No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30	14	18,7%
2	31-40	34	45,3%
3	> 40	27	36%
Total		75	100%

Tabel 3. Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	S2	66	88%
2	S3	9	12%
Total		75	100%

Tabel 4. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja

Variabel	B	t-hitung	t-signifikan
Konstanta	0,875	2,658	0,010
Latar Belakang Pendidikan	0,768	9,178	0,000
r^2 (R Squared)	0,536	Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan	
$t_{Tabel} = df 1 = (n-k) 75 - 2 = 73$ pada α 5%	1,993	Dependent Variable: Kinerja	



Gambar 1. Distribusi t Insentif

Gambar 1 menunjukkan bahwa nilai dari t hitung latar belakang pendidikan berada di daerah arsiran atau melewati batas nilai t tabel sebesar 1,993 sehingga dapat dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen poltekkes kemenkes aceh, dan hipotesis penelitian dapat diterima.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan persamaan regresi linier sederhana diperoleh $Y = 0,875 + 0,768X$. Konstanta sebesar 0,875 adalah kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel latar belakang pendidikiak. Kemudian koefisien regresi sebesar 0,768X, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dan bila latar belakang pendidikan meningkat satu satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,768. Hasil uji t hitung $> t$ tabel ($9,178 > 1,993$) dan dapat dinyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh. Hipotesis yang menyatakan Diduga latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja dosen Prodi Keperawatan Poltekkes Kemenkes Aceh, dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Dirjen Dikti 2010. Pedoman Beban Kerja Dosen dan Evaluasi Pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi. Jakarta

Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003. tentang sistem pendidikan nasional

Fahmi, Irham. (2012). Manajemen Kinera Teori dan Aplikasi. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Hanum, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta

Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit, Rosda, Bandung.

Masnun Zaii Nasution dan Nefi Darmayanti, 2014, Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan masa Kerja terhadap Kinerja Guru Raudhatul Athfal di medan, Jurnal Adminsitasi, Vol. 10, No.1, Hal 37-44.

Sedarmayanti, (2015), Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung.

Harisantoso, (2013), Pengukuran Kinerja Dosen Melalui EKD (Evaluasi Kinerja Dosen) STKIP PGRI Situbondo Berdasarkan Persepsi Mahasiswa, Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan, Vol. 1, No.1, Hal 1-10

Sugiyono, (2018), Statistik Untuk Penelitian, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Suwatno dan Juni Priansa. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Tanjung, Hendri, (2017), Manajemen Motivasi, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.

Tika, Moh Pabundu, (2016), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Tanjung, Hendri, (2017), Manajemen Motivasi, Penerbit PT Gramedia, Jakarta.

Tika, Moh Pabundu, (2016), Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta