

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM,
PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN KOTA
MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

ABDUL MAJID

NIM : 12510098

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN DAN
PENGAWASAN BANGUNAN KOTA MALANG**

SKRIPSI

Oleh

ABDUL MAJID
NIM : 12510098

Telah disetujui pada 6 April 2017

Dosen Pembimbing,



Zaim Mukaffi S.E M.Si
NIP 19791124200901 1 007

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM,
PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN KOTA
MALANG

SKRIPSI

Oleh
ABDUL MAJID
NIM : 12510098

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Pesaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 18 April 2017

Susunan Dewan Penguji :

1. Ketua

Dr. H. Achmad Sani S.S.E., M.Si
NIP 19720212 200312 1 003

: (Tanda Tangan)

2. Dosen Pembimbing/Sekretaris

Zaim Mukaffi S.E., M.Si
NIP 19791124 200901 1 007

: (Tanda Tangan)

3. Penguji Utama

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar S.H., M.Ag
NIP 19490929 198103 1 004

: (Tanda Tangan)



Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ed
NIP 19750707 200501 1 005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Majid
NIM : 12510098
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN DAN PENGAWASAN BANGUNAN KOTA MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 6 April 2017

Hormat Saya



Abdul Majid
NIM : 12510098

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Abdul Majid

NIM : 12510098

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota
Malang"

Mengizinkan jika karya ilmiah saya (skripsi) dipublikasikan melalui website perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang secara keseluruhan (full teks) demi proses penelitian dan studi keilmuan selanjutnya.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 April 2017

Mahasiswa

Dosen pembimbing


(Zaim Mukaffi S.E M.Si)
NIP 19791124200901 1 007


(Abdul Majid)
NIM. 12510098

HALAMAN PERSEMBAHAN

“Tidak untuk insan bertitel tinggi tapi kosong.
Tetapi, khusus untukmu yang rela mengosongkan diri
dan siaptenggelamdalamkehidupan
sesungguhnyayaituSumberDayaManusia”

HALAMAN MOTTO

يَرْفَعُ اللَّهُ

الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramudan orang-orang yang diberiilmupengetahuanbeberapaderajat, dan Allah MahaMengetahuiapa yang kamukerjakan”.

-Al-Mujadalah : 11-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena dengan rahmat dan karunia-Nya kami dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang”**

Shalawat dan salam senantiasa tercurah pada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW. Secara khusus, kami ucapkanterimakasih kami sampaikan kepada Bapak/Ibu dan pihak yang telah membantu dan mendampingi hingga terselesaikan dengan baik Skripsi ini sebagai berikut :

1. Ayahanda H. Sakip dan Ibunda Hj. Sunifah tercinta, terimakasih yang mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan ananda dengan tulus.
2. Prof. Dr. H. Mudjia Raharjo selaku Rektor Universitas Islam Negeri(UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Salim Al Idrus, MM.,M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri(UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. H. Misbahul Munir,Lc.,M.Ei selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri(UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. ZaimMukaffi SE. M.Si selaku dosen pembimbing, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusanya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai proses paling akhir dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. PihakDinasPekerjaanUmumPerumahandanPengawasanBangunan Kota Malang ataskesediannyadandukunganmenjadiobjkdalampenelitianini.

8. *My Little Brother* MaulidatulFauziah, M. ShidquRohman, Ahmad RoyhanAbrori, M. IlhamRohmatulloh, HaqqulA'laMuhsininyang selalumenyemangatidanmenginspirasi
9. Teman-temanseperjuangankonsentrasiSDM :Emilda, Naif, Alfian, Danang, Andilala, Ahmed, Fuad, Bowo, Fajar, Hanafi, Rozaq, Hikmatul, Eko, Yuwanda, Hanafidanbeberapanama yang mungkingketinggalan. *Good Luck Brothers !!*
10. SemuaTeman-TemanKonsentrasiPemasarandanKeuanganangkatan 2012. *You're Awesome, Guys !*
11. Teman-TemanClub UMAC, KSC, KOSAM, 88 Group, KPSI yang banyakmemberikanpengalaman, berbagimakanandanbertukarcerita.
12. Crew Hunter Karangbesuki, AMA Groupdll.

Demikian, sepatah kata dari kami. Atasperhatian kami sampaikanterimakasih.

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 LatarBelakang	1
1.2 RumusanMasalah	6
1.3 TujuanPenelitian	6
1.4 ManfaatPenelitian	7
1.5 BatasanPenelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 PenelitianTerdahulu	9
2.2 KajianTeori	16
2.2.1 Pengertian Pendidikan.....	16
2.2.1.1Dasar Pendidikan.....	18
2.2.1.2Tujuan Pendidikan	18
2.2.1.3Lembaga Pendidikan.....	20
2.2.1.4Indikator Tingkat Pendidikan.....	21
2.2.2Pengertian Kinerja.....	23
2.2.2.1Faktor faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.2.2.2Karakteristik Kinerja Karyawan	25
2.2.2.3Indikator Kinerja Karyawan.....	25

2.3 Kajian Islam	26
2.3.1 Kinerja dalam Prespektif Islam	26
2.3.2 Pendidikan dalam Prespektif Islam	31
2.4 Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan	39
2.4 Model Konsep	41
2.5 Model Hipotesis	41
2.6 Hipotesis	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2 Populasi dan Sampel	43
3.2.1 Populasi	43
3.2.2 Sampel	43
3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel	44
3.3 Lokasi Penelitian	44
3.4 Data dan Jenis Data	44
3.5.1 Data Primer	45
3.5.2 Data Sekunder	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	45
3.6 Definisi Operasional Variabel	46
3.7 Analisis Data	49
3.7.1 Uji Asumsi Klasik	49
3.7.2 Uji Validitas dan Reabilitas	51
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	57
4.1.2 Struktur Organisasi	59
4.1.3 Identitas Responden	60
4.1.4 Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	64

4.1.4.1 Validitas Instrumen	64
4.1.4.2 Reabilitas Instrumen.....	64
4.1.5 Uji Asumsi Klasik	65
4.1.5.1 Multikolinieritas	65
4.1.5.2 Heteroskedastisitas	66
4.1.5.3 Uji Normalitas	68
4.1.6 Hasil Analisis Data	68
4.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.1.6.2 Koefisien Determinasi.....	70
4.1.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis	71
4.2 Pembahasan.....	73
4.2.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	73
4.2.2 Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	76
4.2.3 Pengaruh Variabel Jurusan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	76
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN-LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	3
Tabel 1.2 Jumlah Penerimaan Karyawan	3
Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan Penelitian Terdahulu	11
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	46
Tabel 3.2 Konsep, Variabel, Indikator dan Item	47
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.4 Identitas Responden Berdasarkan Program Studi	63
Tabel 4.5 Uji Validitas dan Reabilitas	64
Tabel 4.6 Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.8 Analisis Hasil Uji Heteroskedastisitas	67
Tabel 4.9 Uji Normalitas	68
Tabel 4.10 Uji Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.11 Hasil Koefisien Determinasi	70
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	71
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial)	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konsep	41
Gambar 2.1 Model Hipotesis	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang	59
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	61
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Program Studi	63

ABSTRAK

Abdul Majid. 2017, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang”.

Pembimbing : Zaim Mukaffi, SE, M.Si

Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Kinerja Karyawan

Penelitian dalam skripsi ini dilatar belakangi oleh sebuah fenomena bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberhasilan suatu instansi serta mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini peneliti menguji pengaruh dari latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

Rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini yaitu 1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang ? 2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang ? 3. Apakah jurusan pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang ? Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil angket yang telah diisi oleh karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reabilitas, Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan Uji Linear Berganda serta Uji Hipotesis.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa 1. Latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan yaitu $F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($3.338 > 3,09$) 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{table} ($1.994 > 1,659$). 3. Tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dari jurusan pendidikan terhadap kinerja karyawan yaitu t_{hitung} lebih kecil dari t_{table} ($0,798 < 1,659$).

ABSTRACT

Abdul Majid. 2017, Thesis, “Influence of Educational Background to Employee’s Performance in Official of Public Employment, Housing, and Building Maintenance in Malang”.

Advisor : ZaimMukaffi, SE, M.Si

Keywords : Educational Background, Employee’s Performance

Background of this research is the existence of phenomenon where the employee’s performance affects to particular company’s achievement in acquiring its objectives. In this matter, the researcher decides to examine the influence of educational background towards the employee’s performance in Official of Public Employment, Housing, and Building Maintenance in Malang.

The researcher formulates three research questions within this research, they are: 1) Does educational background simultaneously influence to the employee’s performance in Official of Public Employment, Housing, and Building Maintenance in Malang? 2) Does educational degree partially influence to the employee’s performance in Official of Public Employment, Housing, and Building Maintenance in Malang? and 3) Does educational majors partially influence to the employee’s performance in Official of Public Employment, Housing, and Building Maintenance in Malang?. This research exerts primary data which are gained from the questionnaire result answered by the employees of Official of Public Employment, Housing, and Building Maintenance in Malang which is used as the research sample. The analysis methods of this research are Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test consisting of data normality test, *multicolinierity* test, *heteroskedasticity* test, and Multiple Linear Test as well as Hypotheses Test.

This research result concludes that 1) The educational background simultaneously influence the employee’s performance, verified by F calculation $>$ F table ($3,382 > 3,09$). 2) The existence of positive and significant effect of educational degree in the employee’s performance, verified by t table ($1,944 > 1,659$). 3) The absence of positive and significant effect of educational majors in the employee’s performance, verified by t table ($0,798 > 1,659$).

ملخص البحث

عبد المجيد .2017. تأثير خلفية التربية عند أخلاقية العمل الموظفين في الأشغال العامة الرسمية، الإسكان وملاحظة البناء بمالانق إندونيسيا. البحث الجامعي. كلية الإقتصادية. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانق. تحت الإشراف: زعيم مكّي الماجستير.

الكلمة الرئيسية: خلفية التربية، أخلاقية العمل

بحث الباحث هذا البحث نظرا إلى الظاهرة الموجودة بأن أخلاقية العمل عند الموظفين يؤثر كثيرا في نجاح الوكّالة. ويستطيع أن يكون الوصيلة في نيل الهدف. في هذا البحث بحث الباحث عن يؤثر خلفية التربية عند أخلاقية العمل الموظفين في الأشغال العامة الرسمية، الإسكان وملاحظة البناء بمالانق.

أسئلة البحث كما يلي: (1) هل خلفية التربية يؤثر كثيرا عند أخلاقية العمل الموظفين في نجاح الوكّالة الأشغال العامة الرسمية وملاحظة البناء بمالانق؟ (2) هل المستوى التعليم والتربية يؤثر كثيرا عند أخلاقية العمل الموظفين في نجاح الوكّالة الأشغال العامة الرسمية وملاحظة البناء بمالانق؟ (3) هل الكلية أو الشعبة التربية يؤثر كثيرا عند أخلاقية العمل الموظفين في نجاح الوكّالة الأشغال العامة الرسمية وملاحظة البناء بمالانق؟ إن المدخل الذي استخدمه الباحث في هذا البحث هو المدخل الكمي، ويستخدم البيانات الإبتدائي من نتائج الإستبانة الذي أملاه الموظون في الأشغال العامة الرسمية، الإسكان وملاحظة البناء بمالانق وهم الذي يكون العينة في هذا البحث. وأما منهج تحليله: تقويم صلاحية وتقويم الدقة وتقويم الإفتراضات القديمة التي تتكون من تقويم الفرضية البحث وأخواتها. وأما نتائج البحث كما يلي: (1) خلفية التربية يؤثر كثيرا عند أخلاقية العمل الموظفين، يعني $F > 3.338$ (3,09). (2) يوجد التأثير الإيجابي والدقة لمستوى التربية عند أخلاقية العمل يعني t الطاولة (1,994 > 1,659). (3) شعبة التربية لا يؤثر الإيجابي عند أخلاقية العمل يعني t الطاولة (1,659 < 0,798).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai khalifah dimuka bumi ini manusia pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, dalam usahanya bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah mahluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai mahluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Maka di sinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia (Wahdafiari,2014:7)

Tenaga kerja atau karyawan adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, kebaikan daripada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari pendidikannya, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Sering terjadi bahwa seorang yang belum dapat dikatakan berpendidikan tinggi justru memiliki tingkat kinerja yang baik Dengan bertambahnya pendidikan seorang karyawan dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di perusahaan atau organisasi. Dengan demikian semakinpendidikannya kerja seseorang akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi etos kerja karyawan (Wahdafiari, 2014:84). Sedangkan pernyataan lainnya bahwa variable tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap variable produktivitas secara signifikan, maka seorang pekerja dengan lulusan SD mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali dibandingkan pekerja yang tidak bersekolah, lalu pekerja yang lulusan SLTP mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali daripada pekerja lulusan SD, sedangkan lulusan SLTA mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali daripada pekerja lulusan SLTP, dari sini disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya (Ganjar, 2013:90).

Muttaqin (2013:88) berdasarkan hasil analisis pada table 1 menunjukkan nilai t hitung = 0,451 < t tabel = 1,661 atau p value = 0,653 > α = 0,05. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian latar belakang pendidikan karyawan tidak terpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Gazali (2012:75) latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMK kompetensi keahlian Teknik Audio-Video di Kota Yogyakarta, pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 9,47 sedangkan pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai F hitung > F tabel (111,325 > 3,89).

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah
1	SD	13
2	SMP	17
3	SMA	51
4	DIPLOMA	3
5	SARJANA	60
Total		144

Sumber : Data primer diolah, 2015

Tabel 1.2
Jumlah Penerimaan Karyawan

No	Tahun	Jumlah	Pendidikan
1	2013	4	SARJANA
2	2014	4	SARJANA
3	2015	5	SARJANA
4	2016	5	SARJANA
Total		18	

Sumber : Data primer diolah, 2017

Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan yang berjumlah 144 orang dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berbeda yaitu SMP, SMA, S1, S2 dan S3, menyebabkan adanya permasalahan yang harus diselesaikan pada setiap bidang. Seperti tidak disiplinnya jadwal masuk dan pulang kerja, sistem presensi finger print yang dirusak dan adanya target tugas setiap pegawai yang tidak mencapai 100%, dan penempatan posisi jabatan yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti adanya lulusan S1 Hukum sebagai petugas operasional pemadam kebakaran, S1 Ekonomi sebagai pengidentifikasi bangunan dan pemanfaatan ruang, kemudian lulusan SD, SMP, SMA sebagai pemeriksa pemetaan gambar situasi bangunan sesuai master plan dan detail plan, pengawas proyek jalan dan jembatan, serta lulusan SMA sebagai pegadministrasian keuangan bagian dan penata usaha kepegawaian.

Pendidikan memiliki perananan penting dalam dunia kerja, karena

akan menunjang tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Pada dasarnya pengertian pendidikan (UU SISDIKNAS No.20 tahun 2003) adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi –potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggung jawab menetapkan cita – cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi pendidikan. Lembaga – lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan, 2005:1).

Driyarkara mengatakan bahwa pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda. Pengangkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut mendidik. Menurut Rousseau Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa (Ahmadi, 2003:69).

Pendidikan, seperti sifatsasarannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Sebagai proses transformasi budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke generasi yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik (Tirtarahardja, 2005:34).

Sedangkan berkaitan dengan *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Luthans, 2005:309). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. (Robbins, 2006:447).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan merupakan suatu satuan kerja perangkat daerah (SKPD) Pemerintah Kota Malang yang bergerak dalam bidang pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur

yang mana banyak menyerap tenaga karyawan yang memiliki latar pendidikan yang berbagai macam. Berdasarkan paparan latar belakang diatas, peneliti mengangkat konsep tersebut sebagai bahan penelitian skripsi dengan judul ***“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang”***.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang ?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang?
3. Apakah jurusan pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang?

1.3 Tujuan

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh jurusan pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Dalam mengembangkan suatu analisis pada ilmu pengetahuan manajemen konsentrasi SDM, akan menjadi suatu ilmu pengetahuan baru, apabila penelitian ini belum pernah ada.
2. Bagi instansi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan dalam menentukan suatu kebijakan.
3. Sebagai ilmu pengetahuan baru dan pengalaman bagi penulis selama melakukan penelitian ini, juga sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang didapat dalam masa perkuliahan untuk dipraktekkan dilapangan.

1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup penelitian ini adalah pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang. Dengan berbagai keterbatasan maka dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup dan pembahasan agar tidak menyimpang dari pokok pembahasan. Tujuan penelitian ini yaitu membahas masalah yang ada didalam rumusan masalah dan supaya tidak keluar jalur dari pembahasan ini maka dibutuhkan ruang lingkup dalam penelitian. Ruang lingkup penelitian ini yaitu :

1. Variabel latar belakang pendidikan yaitu tingkat pendidikan dana jurusan pendididkan.
2. Variabel kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Ayuk Wahdafiari Abidah. Tahun: 2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Kediri. Hasil : Berdasarkan hasil olahan statistik nilai koefisien β sebesar - 0,139 dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar - 2.154 $< 1,68$ dengan tingkat signifikansi $0,036 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi etos kerja karyawan.

Andriyan Muttaqin. Tahun: 2013. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indracitra Jaya Samudra Negara-Bali. Hasil : Berdasarkan hasil analisis pada table 1 menunjukkan nilai t hitung = 0,451 $< t$ tabel = 1,661 atau p value = 0,653 $> \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_o diterima. Dengan demikian latar belakang pendidikan karyawan tidak terpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ganjar Mulya Sukmana. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja pada CV. Guyatama Prima Mandiri Kab. Jember. Hasil : Tingkat pendidikan yang ada pada CV. Yugatama Prima Mandiri antara lain: dari pekerja yang tidak

sekolah, lulusan SD, lulusan SLTP, dan lulusan SLTA. Variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel produktivitas secara signifikan. Apabila variabel lainnya dianggap konstan, maka seorang pekerja dengan lulusan SD akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali dibandingkan pekerja yang tidak bersekolah. Lalu pekerja yang lulusan SLTP akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali daripada pekerja yang lulusan SD, sedangkan pekerja yang lulusan SLTA akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali daripada pekerja yang lulusan SLTP. Dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja. Darisini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.

Yunika Harmini. 2006. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutu Gading Tekstil. Jakarta. Hasil : tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari nilai $-1,980 = t_{hitung} (0,415) = 1,980$

Ahmad Gazali. 2012. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMK Kompetensi Keahlian Teknik Audio-Video Se Kota Yogyakarta. Hasil : Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMK kompetensi keahlian Teknik Audio-Video di Kota Yogyakarta, pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 9,47;

sedangkan pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ ($111,325 > 3,89$).

M. Hamidi. 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bengkalis dari Prespektif Pimpinan. Hasil : Hasil penghitungan uji signifikansi variabel latar belakang pendidikan terlihat bahwa $t_{hitung} 0,306 < t_{tabel} 1,674$ dengan $sig 0,761 > \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian kelima (H_5) ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pada dosen Politeknik Bengkalis.

Rahmat Fajarudin. 2009. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja Pegawai Terhadap Penempatan Posisi Tenaga Kerja Di Kantor Garment PT. Dan Liris Sukoharjo. Hasil : Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap penempatan posisi tenaga kerja Di Kantor Garment PT. Dan Liris Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan ($\alpha=5\%$ $r=0,451$).

Tabel 2.1

Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Terdahulu

No	Nama	Judul	Penelitian	Hasil
1.	Ayuk Wahdafiari Abidah. 2014. IAIN Tulungagung.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja	Kuantitatif dengan jumlah populasi 51 orang, dengan sampel dari table krejcie dn morgan (1970), dan dengan	Berdasarkan hasil olahan statistic nilai koefisien β sebesar - 0,139 dan nilai t hitung $< t$ tabel yaitu sebesar

		Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Kediri.	analisis data analisis deskriptif, uji prasyarat Analisis dan uji multikolinieritas, dan uji hepotisis regresi berganda.	-2.154 < 1,68 dengan tingkat signifikansi 0,036 < 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan latar belakang pendidikan dengan etos kerja berarah negatif sehingga apabila setiap terjadi peningkatan jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan keilmuan akan mengurangi etos kerja karyawan.
2.	Andriyan Muttaqin. 2013. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indracitra Jaya Samudra Negara-Bali.	Kuantitatif dengan jumlah populasi 33 agen, dengan sampel teknik total sampling, analisis data menggunakan <i>Software</i> SPSS 17.0 dan menggunakan skala likert dan menggunakan metode analisis deskriptif dan regresi linear	Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan nilai $t_{hitung} = 0,451 < t_{tabel} = 1,661$ atau $p\text{-value} = 0,653 > \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian latar belakang pendidikan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan.
3.	Ganjar Mulya Sukmana. 2013. Universitas Brawijaya Malang	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja pada CV.	Menggunakan metode deskriptif, dengan jumlah populasi 312 orang dan sampel menggunakan metode proportional random sampling sebanyak 76 orang responden, analisis	Tingkat pendidikan yang ada pada CV. Yugatama Prima Mandiri antara lain: dari pekerja yang tidak sekolah, lulusan SD, lulusan SLTP, dan lulusan SLTA. Variabel tingkat pendidikan mempunyai

		Guyatama Prima Mandiri Kab. Jember	data (primer dan sekunder), pengujian hipotesis dengan uji t dan uji F	<p>pengaruh positif terhadap variabel produktivitas secara signifikan. Apabila variabel lainnya dianggap konstan, maka seorang pekerja dengan lulusan SD akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali dibandingkan pekerja yang tidak bersekolah. Lalu pekerja yang lulusan SLTP akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali daripada pekerja yang lulusan SD, sedangkan pekerja yang lulusan SLTA akan mempunyai kecenderungan dapat meningkatkan produktivitas sebesar 0,042 kali daripada pekerja yang lulusan SLTP. Dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja. Dari sini dapat</p>
--	--	------------------------------------	--	--

				disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya.
4.	Yunika Harmini. 2006. Universitas Muhammadiyah Surakarta.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutu Gading Tekstil.Jakarta.	Kuantitatif, dengan jumlah populasi 180 orang dan sampel 91 subjek penelitian dengan sampel probability sampling, analisis data dengan teknik statistic simple regression analysis (Analisis regresi sederhana) dan Multiple regression analysis (Analisis regresi berganda)	tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dari nilai - $t_{hitung} = 1,980$ $<$ $t_{tabel} (0,415) = 1,980$
5.	Ahmad Gazali. 2012. Universitas Negeri Yogyakarta.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMK Kompetensi Keahlian Teknik Audio-Video Se Kota Yogyakarta	Kuantitatif dengan jumlah populasi 50 orang, sampel secara purposive sampling, skala likert, analisis regresi berganda, analisis korelasi, dan uji t uji F dan uji koefisien determinasi (R ²)	Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru SMK kompetensi keahlian Teknik Audio-Video di Kota Yogyakarta, pengaruh positif ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi (b) sebesar 9,47; sedangkan pengaruh yang signifikan ditunjukkan oleh nilai F hitung $>$ Ftabel (111,325 $>$ 3,89).

6.	M. Hamidi. 2013. Politeknik Negeri Bengkalis Riau.	Analisis Pengaruh Kompetensi, Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bengkalis dari Prespektif Pimpinan.	Kuantitatif dengan hepotesis asosiatif. Dengan jumlah populasi 902 orang, metode purposive sampling, dan menggunakan skala agree disagree scale.	Hasil penghitungan uji signifikansi variabel latar belakang pendidikan terlihat bahwa t hitung $0,306 < t_{tabel} 1,674$ dengan $sig 0,761 > \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan, sehingga hipotesis penelitian kelima (H5) ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh yang negatif dan tidak signifikan antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan tidak mempengaruhi kinerja pada dosen Politeknik Bengkalis.
----	--	---	--	--

7.	Rahmat Fajarudin. 2009. Universitas Muhammadiyah Surakarta.	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja Pegawai Terhadap Penempatan Posisi Tenaga Kerja Di Kantor Garment PT. Dan Liris Sukoharjo.	Kuantitatif, dengan jumlah populasi 83 orang, dan sampel proportionate stratified, dengan metode analisis deskriptif, analisis kolerasi, dan analisis koefisien determinan pada pengujian hipotesis 5%	Latar belakang belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap penempatan posisi tenaga kerja Di Kantor Garment PT. Dan Liris Sukoharjo. Hal ini dibuktikan dengan (alfa=5% r=0,451).
8.	Abdul Majid. 2017. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang	Kuantitatif, dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji validitas dan reliabilitas, dan uji regresi liner berganda, dengan jumlah populasi 144 orang dan sampel 106 karyawan. Dan teori yang digunakan (kinerja) Mangkunegara dan (Pendidikan) teori Edy sutrisno.	Ho = Latar Belakang Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Ha = Latar Belakang Pendidikan tiak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah aktivitas dan usaha manusia untuk meningkatkan kepribadiannya dengan jalan membina potensi –potensi pribadinya, yaitu rohani (pikir, karsa, rasa, cipta dan budi nurani). Pendidikan juga berarti lembaga yang bertanggungjawab menetapkan cita – cita (tujuan) pendidikan, isi, sistem dan organisasi pendidikan .Lembaga – lembaga ini meliputi keluarga, sekolah dan masyarakat (Ihsan, 2005:15).

Driyarkara mengatakan bahwa pendidikan adalah upaya memanusiakan manusia muda.Pengangkatan manusia ke taraf insani itulah yang disebut

mendidik. Menurut Rousseau Pendidikan adalah memberi kita perbekalan yang tidak ada pada masa anak-anak, akan tetapi kita membutuhkannya pada waktu dewasa (Ahmadi, 2003:20).

Pendidikan, seperti sifat sarasannya yaitu manusia, mengandung banyak aspek dan sifatnya sangat kompleks. Sebagai proses transformasi budaya, pendidikan diartikan sebagai kegiatan pewarisan budaya dari generasi satu ke generasi yang lain. Sebagai proses pembentukan pribadi, pendidikan diartikan sebagai suatu kegiatan yang sistematis dan sistemik terarah kepada terbentuknya kepribadian peserta didik (Tirtarahardja, 2005:34).

Proses pembentukan pribadi meliputi dua sasaran yaitu pembentukan pribadi bagi mereka yang belum dewasa oleh mereka yang dewasa, dan bagi yang sudah dewasa atas usaha sendiri. Yang terakhir ini disebut pendidikan diri sendiri (*zelf vorming*). Kedua-duanya bersifat alamiah dan menjadi keharusan. Bayi yang baru lahir kepribadiannya belum terbentuk, belum mempunyai warna dan corak kepribadian yang tertentu. Ia baru merupakan individu, belum suatu pribadi. Untuk menjadi suatu pribadi perlu mendapat bimbingan, latihan-latihan, dan pengalaman melalui bergaul dengan lingkungannya, khususnya dengan lingkungan pendidikan (Tirtarahardja et al., 2005:20).

Bagi mereka yang sudah dewasa tetap dituntut adanya pengembangan diri agar kualitas kepribadian meningkat serempak dengan meningkatnya tantangan hidup yang selalu berubah. Dalam hubungan ini dikenal apa yang disebut pendidikan sepanjang hidup. Pembentukan pribadi mencakup pembentukan cipta, rasa, dan karsa (kognitif, afektif, dan psikomotor) yang sejalan dengan pengembangan fisik (Tirtarahardja, 2005:22).

2.2.1.1 Dasar Pendidikan

Dasar adalah sesuatu yang dipakai sebagai landasan untuk berpijak, dan dari sanalah segala aktifitas yang berdiri di atasnya (termasuk aktivitas pendidikan) akan dijiwai atau diwarnainya, sedangkan tujuan adalah sesuatu yang akan diraih dengan melakukan aktifitas tersebut (Ahmadi, 2000:24).

2.2.1.2 Tujuan Pendidikan

Langeveld (1980:57) mengemukakan serangkaian tujuan pendidikan, yang saling bertautan sebagai berikut : tujuan umum, tujuan khusus, tujuan tak lengkap, tujuan sementara, tujuan insidental, dan tujuan intermedier.

1. Tujuan Umum (tujuan lengkap, tujuan total).

Sebagaimana telah diuraikan di dalam “usaha-usaha pendidikan”, maka tujuan umum pendidikan adalah kedewasaan anak didik. Hal ini berarti bahwa semua aktifitas pendidikan seharusnya diarahkan ke sana, demi tercapainya tujuan umum tersebut.

2. Tujuan Khusus (pengkhususan tujuan umum).

Untuk mencapai tujuan umum, kita perlu juga melewati jalan-jalan yang khusus. Untuk mengkhususkan tujuan umum itu, kita dapat mempergunakan beberapa pandangan dasar (prinsip) sebagai berikut :

- a. Kita harus melihat kemungkinan - kemungkinan, kesanggupan kesanggupan pembawaan, umur, dan jenis kelamin anak didik.
- b. Kita harus melihat lingkungan dan keluarga anak didik.
- c. Kita harus melihat tujuan anak didik dalam rangkaian kemasyarakatannya.
- d. Kita harus melihat diri kita sendiri selaku pendidik.
- e. Kita harus melihat lembaga tugas lembaga pendidikan dimana anak itu dididik.

f. Kita harus melihat tugas bangsa dan umat manusia dewasa ini, dan disini.

Dengan adanya berbagai pandangan dasar tersebut, tujuan umumpendidikan akan memperoleh corak yang khusus drngan tidak mengubah sifattujuan umum.

3. Tujuan tak lengkap (masih terpisah-pisah).

Ini adalah tujuan yang berkaitan dengankepribadian manusia dari satuaspek saja, yang berhubungan dengan nilai-nilai hidup tertentu. Misalnya kesusilaan, keagamaan , keindahan, kemasyarakatan, pengetahuan, dansebagainya. Dari masing masing aspek itu mendapat giliran penangananandalam usaha pendidikan atau maju bersama-sama secara terpisah.

4. Tujuan sementara.

Tujuan sementara ini adalah titik-titik perhatian sementara, yangkesemuanya itu sebagai persiapan, untuk menuju kepada tujuan umumtersebut, Misalnya : membiasakan anak suku bersih, tidak membuang airkecil di sembarang tempat, membiasakananak berbicara sopan, melatihanak mengerjakan sesuatu yang bermanfaat.

5. Tujuan insidental.

Tujuan ini sesungguhnya adalah tujuan yang terpisah dari tujuan umum,tetapi kadang-kadang mengambil bagian dalam nenuju ke tujuan umum.Misalanya,anak kadang-adang kita ajak makan bersama-sama (karenamerasa perlu), tetapi lain kali tidak. Anak kadang-adang kita marahi(karena melakukan kesalahan), tetapi lain kali tidak demikian.

6. Tujuan Intermedier.

Tujuan ini adalah tujuan yang berkaitan dengan penguasaan sesuatu pengetahuan dan ketrampilan demi tercapainya tujuan sementara. Misalnya, anak belajar membaca, menulis, matematika, berhitung (Dalmanto, 1959 dalam Ahmadi, 2003).

2.2.1.3 Lembaga Pendidikan

Menurut sifatnya pendidikan dibedakan menjadi :

- a. Pendidikan informal, yaitu pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak sadar sepanjang hayat. Pendidikan ini dapat berlangsung dalam keluarga dalam pergaulan sehari-hari maupun dalam pekerjaan, masyarakat, keluarga, organisasi. (Ahmadi, 2003:63).
- b. Pendidikan formal, yaitu pendidikan yang berlangsung secara teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat tertentu secara ketat. Pendidikan ini berlangsung di sekolah.
- c. Pendidikan non formal, yaitu pendidikan yang dilaksanakan secara tertentu dan sadar tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan yang ketat.

Pendidikan sebagai sebuah system terdiri dari sejumlah komponen, yaitu :

1. Sistem baru merupakan masukan mentah (raw input) yang akan diproses menjadi tamatan (out put).
2. Guru dan tenaga nonguru, administrasi sekolah, kurikulum, anggaran pendidikan, prasarana dan sarana merupakan masukan instrumental (instrumental input) yang memungkinkan dilaksanakannya pemrosesan masukan mentah menjadi tamatan.
3. Corak budaya dan kondisi ekonomi masyarakat sekitar, kependudukan, politik dan keamanan negara merupakan faktor lingkungan atau masukan lingkungan

(environmental input) yang secara langsung atau tidak langsung berpengaruh terhadap beroperannya masukan instrumental dalam pemrosesan masukan mentah (Tirtarahardja et al., 2005:76).

2.2.1.4 Indikator Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Tingkat pendidikan sekolah terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi (Ihsan, 2005:66).

1. Pendidikan Dasar.

Pendidikan dasar adalah pendidikan yang memberikan pengetahuan dan keterampilan, menumbuhkan sikap dasar yang diperlukan dalam masyarakat, serta mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan menengah. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagi perkembangan kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Karenaitu, bagi setiap warga negara harus disediakan kesempatan untuk memperoleh pendidikan dasar. Pendidikan ini dapat berupa pendidikan sekolah ataupun pendidikan luar sekolah, yang dapat merupakan pendidikan biasa ataupun pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan dasar adalah Sekolah Dasar.

2. Pendidikan Menengah.

Pendidikan menengah adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal-balik dengan lingkungan sosial budaya, dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan

tinggi. Pendidikan menengah terdiri dari pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah umum diselenggarakan selain untuk mempersiapkan peserta didik mengikuti pendidikan tinggi, juga untuk memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah kejuruan diselenggarakan untuk memasuki lapangan kerja atau mengikuti pendidikan keprofesian pada tingkat yang lebih tinggi. Pendidikan menengah dapat merupakan pendidikan biasa atau pendidikan luar biasa. Tingkat pendidikan menengah adalah SMP, SMA dan SMK.

3. Pendidikan Tinggi.

Pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia (Ihsan, 2005:67). Manusia sepanjang hidupnya selalu akan menerima pengaruh dari tiga lingkungan pendidikan yang utama yakni keluarga, sekolah dan masyarakat. Pendidikan Tinggi terdiri dari Strata 1, Strata 2, Strata 3 (Ihsan, 2005:68).

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian tingkat kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dapat memuaskan.

2.2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002:22).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan

kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku (Amstrong, 1999:15). Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.

2.2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27).

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.2.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasitujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu

yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
- f. Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3 Kajian Islam

2.3.1 Kinerja dalam Persepektif Islam

Menurut Mahsun (2006: 25) kinerja (*performance*) adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas: efisien pengelolaan sumberdaya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan. Menurut Mahsun (2006: 25) dalam Irawan (2014) kinerja religious islami adalah suatu pencapaian yang diperoleh seseorang atau organisasi dalam bekerja/berusaha yang mengikuti

kaidah-kaidah agama atau prinsip-prinsip ekonomi Islam. Terdapat beberapa dimensi kinerja Islam meliputi:

- a) Amanah dalam bekerja yang terdiri atas: professional, jujur, ibadah dan amal perbuatan.
- b) Mendalami agama dan profesi terdiri atas: memahami nilai agama, dan tekun bekerja.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan kegiatan/ usaha yang telah ditetapkan. Menurut Jazuli (2006), Islam mempunyai beberapa unsur dalam melakukan penilaian kinerja suatu kegiatan usaha yang meliputi:

- a) Niat bekerja karena Allah
- b) Dalam bekerja harus memberikan kaidah/norma/syariah secara totalitas
- c) Dalam bekerja dituntut penerapan azaz efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan,
- d) Mencari keseimbangan antara harta dengan ibadah, dan setelah berhasil dalam bekerja hendaklah bersyukur kepada Allah SWT.

Dalam unsur penilaian kinerja tersebut, orang yang bekerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenangnya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan Negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Quran bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Quran menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (*al-falah*) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta

menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Quran dalam surah At-Taubah ayat 105:

وَفَلَا عَمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : Dan katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu Dia memberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Menurut tafsir Muyassar oleh Al-Qarni (2007: 155) menjelaskan, katakanlah wahai nabi saw kepada orang yang bertobat: kerjakanlah amal shaleh dan lakukan kebaikan, Allah swt akan melihat amal perbuatan kalian yang baik maupun yang buruk. Rasul-Nya yang mulia dan juga hamba-hambanya yang shaleh akan melihat amal perbuatan itu. Mereka adalah saksi-saksi Allah swt di bumi-Nya. Dan kalian akan kembali kepada Allah swt yang maha mengetahui yang samar dan yang tampak, yang gaib dan yang terungkap, dari perkataan maupun amal perbuatan. Dia swt akan mengabarkan kepada kalian segala amal itu, dan membalasmu atasnya. Jika amal perbuatanmu baik maka balasannya juga baik, jika perbuatan kalian buruk maka balasannya pun buruk.

Dan menurut tafsir Al-Aisar oleh Syaikh Abu Bakar (2009: 461) Allah kepada rasul-Nya untuk berkata kepada mereka seraya memverikan semnagat dalam beramal shalih untuk membersihkan dan mensucikan jiwa mereka. *“Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu”* maka kalian akan dihargai dan dipuji. *“Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata”* yaitu Allah azza wajalla yang maha mengetahui. *“Lalu diberitakan-Nya*

kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”, Dan memberikan balsan kepada kalian, suatu kebaikan dengan kebaikan dan kejelekan dengan kejelekan.

Hal tersebut sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surat Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi sebagai berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۝ ۱۰

Artinya : Apabila telah kamu tunaikan shalat, maka bertebarlah dimuka bumi dancarilah keutamaan Allah, dan perbanyaklah mengingat Allah supaya kamu beruntung.

Menurut tafsir Misbah, Shihab (2002: 231) menjelaskan bahwa ayat diatas ditunjukkan kepada orang-orang beriman. Istilah ini mencakup pria dan wanita, baik yang bermukim dinegeri tempat tinggalnya maupun musafir. Namun demikian beberapa hadist Nabi SAW. Yang menjelaskan siapa yang dimaksud oleh ayat ini. Beliau bersabda: “shalat Jum’at adalah keharusan yang wajib bagi setiap muslim (dilaksanakan dengan) berjemaah, kecuali terhadap empat (kelompok), yaitu hamba sahaya, wanita, anak-anak dan orang sakit”. Diriwayatkan oleh Abu Daud melalui Thariq Ibn Syihab.

Perintah bertebaran ini bumi mencari sebagian karunianya pada ayat diatas bukanlah perintah wajib. Dalam kaidah ulama-ulama dinyatakan: “Apabila ada perintah yang bersifat wajib, lalu disusul dengan perintah sesudahnya, maka yang kedua itu hanya mengisyaratkan bolehnya hal tersebut dilakukan. Ayat 9 memerintahkan orang-orang yang beriman untuk menghadiri sholat Jum’at, perintah yang bersifat wajib, dengan demikian perintah bertebaran bukan perintah wajib. Shihab (2002: 233)

Sedangkan menurut tafsir Muyassar oleh Al-Qarni (2007: 343) menjelaskan, Apabila kalian telah selesai mendengarkan khutbah dan mendirikan shalat Jum'at maka menyebarlah ke segala penjuru bumi untuk mencari nafkah dan perbanyaklah dzikir kepada Allah disetiap waktu dan tempat. Sebab, dzikir membuahkan kemengangan, kebahagiaan, keberuntungan, dan kesuksesan didunia dan akhirat.

Dan menurut Bakar (2009: 449) firman-Nya, “*Apabila Shalat telah selesai dilaksanakan*”, maksudnya shalat (Jumat) telah dikerjakan, maka kembalilah beraktifitas dimuka bumi. Karena setelah shalat selesai, kalian berhak untuk berpencar kemanapun kalian kehendaki untuk melakukan aktifitas agama dan dunia untuk mencari karunia-Nya. “*Dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya, disaat kalian sedang bertebaran dalam melakukan aktifitas kalian, ingatlah Allah dan janganlah kalian melupakan-Nya. Ingatlah kepada Allah sebanyak-banyaknya agar kalian beruntung, yaitu mengharapkan keberuntungan dan kemenangan kalian didalam urusan agama.*”

Penjelasan tersebut juga di perkuat Bakar (2009: 480) dalam hadis nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah sebagai berikut:

أَجْمَلُوا فِي طَلَبِ الدُّنْيَا : فَإِنَّ كُلًّا مُيَسَّرٌ لِمَا كُتِبَ لَهُ مِنْهَا — (روابن ماجه

وحكيم وطبراني في السنن) عن أبي حميد الساعدي

Artinya: Perbaguslah kalian dalam mencari dunia karena sesungguhnya setiap kemudahan bagi sesuatu yang kamu tulis baginya (HR. Ibnu Majah, Hakim dan Thobroni)

3.3.2 Pendidikan Dalam Persepektif Islam

Menurut Qardawi (1980:35) pengertian pendidikan Islam yaitu pendidikan manusia seutuhnya, akal dan hatinya, rohani dan jasmaninya, akhlak dan keterampilannya. Pendidikan dalam Islam merupakan sebuah rangkaian proses pemberdayaan manusia menuju kedewasaan, baik secara akal, mental maupun moral, untuk menjalankan fungsi kemanusiaan yang diemban sebagai seorang hamba di hadapan Khaliq-nya dan sebagai ‘pemelihara’ (khalifah) pada semesta. Endang (1976:55) memberi pengertian secara lebih teknis, pendidikan Islam sebagai proses bimbingan (pimpinan, tuntunan dan usulan) oleh subyek didik terhadap perkembangan jiwa (pikiran, perasaan, kemauan, intuisi), dan raga obyek didik dengan bahan-bahan materi tertentu, pada jangka waktu tertentu, dengan metode tertentu dan dengan alat perlengkapan yang ada ke arah terciptanya pribadi tertentu disertai evaluasi sesuai ajaran Islam.

Azyumardi (1998:27) menggariskan, pendidikan Islam adalah suatu proses pembentukan individu berdasarkan ajaran-ajaran Islam yang diwahyukan Allah SWT kepada Muhammad SAW. Sedangkan menurut hasil rumusan Seminar Pendidikan Islam se-Indonesia tahun 1960, memberikan pengertian pendidikan Islam sebagai: “bimbingan terhadap pertumbuhan rohani dan jasmani menurut ajaran Islam dengan hikmah mengarahkan, mengajarkan, melatih, mengasuh dan mengawasi berlakunya semua ajaran Islam.”

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, ada penekanan yang begitu strategis pada nilai-nilai yang dipindahkan (diajarkan) dalam pendidikan Islam. Dalam pendidikan Islam, nilai-nilai yang dipindahkan berasal dari sumber-sumber nilai Islam yakni Al-Qur’an, Sunah dan Ijtihad. Jadi, pendidikan Islam merupakan

proses bimbingan baik jasmani dan rohani berdasarkan ajaran-ajaran agama Islam menuju kepada terbentuknya kepribadian muslim.

Penyelenggaraan pendidikan dalam lintasan sejarah Islam telah dimulai oleh Rasulullah SAW dan para Khulafa ar-Rasyidin. Rasulullah SAW telah menjadikan mengajar baca-tulis bagi 10 orang penduduk Madinah sebagai syarat pembebasan bagi setiap tawanan perang Badar. Pada masa itu nabi Muhammad senantiasa menanamkan kesadaran pada sahabat dan pengikutnya akan urgensi ilmu dan selalu mendorong umat untuk senantiasa mencari ilmu. Hal ini dapat kita buktikan dengan adanya banyak hadis yang menjelaskan tentang urgensi dan keutamaan (hikmah) ilmu dan orang yang memiliki pengetahuan. Khalifah Umar bin Khattab, secara khusus, mengirimkan ‘petugas khusus’ ke berbagai wilayah baru Islam untuk menjadi guru pengajar bagi masyarakat Islam di wilayah-wilayah tersebut.

A-Ma'mun, salah satu khalifah Daulat Bani Abbasiyah, mendirikan Bait al-Hikmah di Baghdad pada tahun 815 M, di dalamnya terdapat ruang-ruang kajian, perpustakaan dan observatorium (laboratorium). Meskipun demikian, Bait al-Hikmah belum dapat dikatakan sebagai sebuah institusi pendidikan yang ‘cukup sempurna’, karena sistem pendidikan masih sekedarnya dalam majlis-majlis kajian dan belum terdapat ‘kurikulum pendidikan’ yang diberlakukan di dalamnya.

Institusi pendidikan Islam yang mulai menggunakan sistem pendidikan ‘modern’ baru muncul dengan berdirinya Perguruan al-Azhar oleh Daulat Bani Fatimiyyah di Kairo pada tahun 972 M. Pada al-Azhar, selain dilengkapi dengan perpustakaan dan laboratorium, mulai diberlakukan sebuah kurikulum pengajaran.

Pada kurikulum al-Azhar diajarkan disiplin-disiplin ilmu agama dan juga disiplin-disiplin ilmu ‘umum’ (aqliyyah). Ilmu agama yang ada dalam kurikulum al-Azhar antara lain tafsir, hadits, fiqh, qira’ah, teologi (kalam), sedang ilmu akal yang ada dalam kurikulum al-Azhar antara lain filsafat, logika, kedokteran, matematika, sejarah dan geografi.

Tugas manusia yang utama adalah menjadi hamba Allah SWT yang senantiasa beribadah kepada Nya. Hal ini sesuai dengan firman Allah pada surat Adzariyat ayat 56.

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ ٥٦

Artinya : Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku

Dalam rangka menjalani tugasnya tersebut, Allah telah membekali dengan ilmu pengetahuan, sebagaimana dalam firman-Nya “Dan Dia mengajarkan kepada Adam nama-nama (benda-benda) seluruhnya...” (Al-Baqarah: 31). Inilah cikal bakal ilmu pengetahuan yang diajarkan kepada manusia pertama dari Sang Pemilik Ilmu. Selain kepada nabi Adam AS., Allah SWT juga memberikan hikmah (kenabian, kesempurnaan ilmu dan ketelitian amal perbuatan) kepada para nabi dan rasulnya. Kepada sebagian rasul pula, Allah menurunkan kitab suci sebagai sumber ilmu pengetahuan. Firman Allah: “Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat Kami kepadamu) Kami telah mengutus kepadamu Rasul diantara kamu yang membacakan ayat-ayat Kami kepada kamu dan mensucikan kamu dan mengajarkan kepadamu Al Kitab dan Al-Hikmah, serta mengajarkan kepada kamu apa yang belum kamu ketahui” (Al Baqarah:151). Dalam beberapa

ayat-Nya pula, Allah memberi tempat yang istimewa kepada muslim yang memiliki ilmu.

Sebagai Sang Pemilik, ilmu Allah sangat luas, mencakup bumi dan langit. Sebagian ilmu-Nya diwahyukan melalui para rasulnya dalam bentuk ayat-ayat qauliyah (mis.: Al Qur'an, Hadits). Sebagian lainnya, Allah menggambarannya dalam bentuk ayat-ayat kauniyah (mis.: kejadian alam, penyebab bencana, asal kehidupan manusia, dll). Ibn Taimiyah menyatakan bahwa ilmu itu adalah yang bersandar pada dalil, dan yang bermanfaat darinya adalah apa yang dibawa oleh Rasul. Maka sesuatu yang bisa kita katakan ilmu itu adalah penukilan yang benar dan penelitian yang akurat. Dengan definisi ini, Ibn Taimiyah mengakui dua jenis keilmuan; ilmu keagamaan dan keduniaan. Ilmu yang pertama mutlak harus bersandar pada apa yang dibawa oleh Rasul, sedangkan yang kedua tidak harus selalu dirujuk pada Rasul.

Pada dasarnya, sistem pendidikan Islam didasarkan pada sebuah kesadaran bahwa setiap Muslim wajib menuntut ilmu dan tidak boleh mengabaikannya. Banyak nash al-Qur'an maupun hadits Nabi yang menyebutkan juga keutamaan mencari ilmu dan orang-orang yang berilmu. Sesungguhnya motivasi seorang Muslim untuk mencari ilmu adalah dorongan ruhiyah, bukan untuk mengejar faktor duniawi semata. Seorang Muslim yang giat belajar karena terdorong oleh keimanannya, bahwa Allah Swt sangat cinta dan memuliakan orang-orang yang mencari ilmu dan berilmu di dunia dan di akhirat.

Betapa pentingnya pendidikan, karena hanya dengan proses pendidikanlah manusia dapat mempertahankan eksistensinya sebagai manusia yang mulia, melalui pemberdayaan potensi dasar dan karunia yang telah diberikan Allah.

Apabila semua itu dilupakan dengan mengabaikan pendidikan, manusia akan kehilangan jati dirinya. Konsep pendidikan Islam tidak hanya menekankan kepada pengajaran yang berorientasi kepada intelektualitas penalaran, melainkan lebih menekankan pada pembentukan keribadian yang utuh dan bulat. Pendidikan Islam menghendaki kesempurnaan kehidupan yang baik.

Bagi manusia pendidikan penting sebagai upaya menanamkan dan mengaktualisasikan nilai-nilai Islam pada kehidupan nyata melalui pribadi-pribadi muslim yang beriman dan bertakwa, sesuai dengan harkat dan derajat kemanusiaan sebagai *khalifah* di atas bumi. Penghargaan Allah terhadap orang-orang yang berilmu dan berpendidikan dilukiskan pada ayat berikut.

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ
 أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا
 تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۱۱

Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang lapanglah dalam majlis.” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu.” maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu, dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Q.S. al-Mujadilah: 11)

Merujuk kepada informasi al-Qur’an pendidikan mencakup segala aspek jagat raya ini, bukan hanya terbatas pada manusia semata, yakni dengan menempatkan Allah sebagai Pendidik Yang Maha Agung. Secara garis besar, konsepsi pendidikan dalam Islam adalah mempertemukan pengaruh dasar dengan pengaruh ajar. Pengaruh pembawaan dan pengaruh pendidikan diharapkan akan menjadi satu kekuatan yang terpadu yang berproses ke arah pembentukan kepribadian yang sempurna. Oleh karena itu, pendidikan dalam Islam tidak hanya

menekankan kepada pengajaran yang berorientasi kepada intelektualitas penalaran, melainkan lebih menekankan kepada pendidikan yang mengarah kepada pembentukan keribadian yang utuh dan bulat.

Konsep pendidikan islam yang mengacu kepada ajaran Al-Qur'an, sangat jelas terurai dalam kisah Luqman. Seperti diketahui, Luqman diberikan keutamaan Allah berupa Hikmah, yaitu ketepatan bicara, ketajaman nalar dan kemurnian fitrah. Dengan keistimewaannya tersebut, Luqman ingin mengajari anaknya hikmah dan membesarkannya dengan metode hikmah itu pula. Sesuai firman Allah surat Lukman ayat 12-13

وَلَقَدْ آتَيْنَا لُقْمَانَ الْحِكْمَةَ أَنِ اشْكُرْ لِلَّهِ وَمَن يَشْكُرْ فَإِنَّمَا يَشْكُرُ لِنَفْسِهِ وَمَن كَفَرَ فَإِنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ۝ ۱۲ وَإِذْ قَالَ لُقْمَانُ لِابْنِهِ وَهُوَ يَعِظُهُ يَا بُنَيَّ لَا تُشْرِكْ بِاللَّهِ إِنَّ الشِّرْكَ لَظُلْمٌ عَظِيمٌ ۝ ۱۳

Artinya :Dan sesungguhnya telah Kami berikan hikmat kepada Luqman, yaitu: "Bersyukurlah kepada Allah. Dan barangsiapa yang bersyukur (kepada Allah), maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri; dan barangsiapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji".Dan (ingatlah) ketika Luqman berkata kepada anaknya, di waktu ia memberi pelajaran kepadanya: "Hai anakku, janganlah kamu mempersekutukan Allah, sesungguhnya mempersekutukan (Allah) adalah benar-benar kezaliman yang besar"

Kaidah pendidikan yang pertama adalah peletakan pondasi dasar, yaitu penanaman keesaan Allah, kelurusan aqidah, beserta keagungan dan kesempurnaan-Nya. Kalimat tauhid adalah focus utama pendidikannya. Tidak ada pendidikan tanpa iman. Tak ada pula akhlak, interaksi social, dan etika tanpa iman. Apabila iman lurus, maka lurus pulalah aspek kehidupannya. Mengapa? Sebab iman selalu diikuti oleh perasaan introspeksi diri dan takut terhadap Allah. Seorang mukmin mesti berkeyakinan bahwa tak ada satu pun yang bias

disembunyikan dari Allah. Allah Maha Mengetahui apa yang ada dalam lipatan hati manusia. Dari sinilah ia akan melakukan seluruh amal dan aktivitasnya semata untuk mencari ridha Allah tanpa sikap riya atau munafik, dan tanpa menyebut-nyebutnya ataupun menyakiti orang lain.

Kaidah kedua dalam pendidikan menurut Luqman adalah pilar-pilar pendidikan. Ia memerintahkan anaknya untuk shalat, memikul tanggung jawab amar ma'ruf nahi munkar, serta menanamkan sifat sabar. Shalat adalah cahaya yang menerangi kehidupan seorang muslim. Ini adalah kewajiban harian seorang muslim yang tidak boleh ditinggalkan selama masih berakal baik.

Amar ma'ruf nahi munkar merupakan istilah untuk kritik konstruktif, rasa cinta dan perasaan bersaudara yang besar kepada sesame, bukan ditujukan untuk mencari-cari kesalahan dan ghibah. Ummat islam telah diistimewakan dengan tugas amar ma'ruf nahi munkar ini melalui firman-Nya, "*Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf, dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah. Sekiranya Ahli Kitab beriman, tentulah itu lebih baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman, dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.*" (Ali Imron :110).

Sabar itu bermacam-macam. Ada sabar atas ketaatan hingga ketaatan itu ditunaikan, ada sabar atas kemaksiatan hingga kemaksiatan itu dihindari, dan ada pula sabar atas kesulitan hidup hingga diterima dengan perasaan ridha dan tenang. Seorang beriman berada di posisi antara syukur dan sabar. Dalam kemudahan yang diterimanya, ia pandai bersyukur. Sedang dalam setiap kesulitan yang dihadapinya, ia mesti bersabar dan introspeksi diri.

Kaidah ketiga adalah etika social. Metode pendidikan Luqman menumbuhkan buah adab yang luhur serta keutamaan-keutamaan adiluhung. Luqman menggambarkan hal itu untuk putranya dengan larangan melakukan kemungkar dan tak tahu terima kasih, serta perintah untuk tidak terlalu cepat dan tidak pula terlalu lambat dalam berjalan, dan merendahkan suara. Seorang muslim perlu diingatkan untuk tidak boleh menghina dan angkuh. Sebab, semua manusia berasal dari nutfah yang hina dan akan berakhir menjadi bangkai busuk. Dan ketika hidup pun, ia kesakitan jika tertusuk duri dan berkeringat jika kepanasan.

Sebenarnya, pendidikan dapat diartikan secara sederhana sebagai upaya menjaga anak keturunan agar memiliki kualitas iman prima, amal sempurna dan akhlak paripurna. Karena itu, tanpa banyak diketahui, di dalam islam, langkah awal pendidikan untuk mendapatkan kualitas keturunan yang demikian sudah ditanamkan sejak anak bahkan belum terlahir. Apa buktinya? Manhaj islam menggariskan bahwa sebaik-baik kriteria dalam memilih pasangan hidup adalah factor agama, bukan karena paras muka dan kekayaannya. Sebab, diyakini, calon orang tua yang memiliki keyakinan beragama yang baik tentu akan melahirkan anak-anak yang juga baik.

Di dalam ajaran islam, orang tua bertanggung jawab terhadap pendidikan anak-anaknya. Keduanya berkewajiban mendidik anak-anaknya untuk mempertemukan potensi dasar dengan pendidikan, sebagaimana sabda Nabi Muhammad SAW yang menyatakan bahwa : *“Setiap anak dilahirkan di atas fitrahnya, maka kedua orangtuanya yang menjadikan dirinya beragama Yahudi, Nasrani, atau Majusi”* (HR Bukhari).

Pemisahan dan pengkhususan antara agama dan sains jelas akan menimbulkan kepincangan dalam proses pendidikan, agama jika tanpa dukungan sains akan menjadi tidak mengakar pada realitas dan penalaran, sedangkan sains yang tidak dilandasi oleh asas-asas agama dan akhlaq atau etika yang baik akan berkembang menjadi liar dan menimbulkan dampak yang merusak. Iman dan sains merupakan karakteristik khas insani, di mana manusia mempunyai kecenderungan untuk menuju ke arah kebenaran dan wujud-wujud suci dan tidak dapat hidup tanpa menyucikan dan memuja sesuatu. Ini adalah kecenderungan iman yang merupakan fitrah manusia. Tetapi di lain pihak manusia pun memiliki kecenderungan untuk selalu ingin mengetahui dan memahami semesta alam, serta memiliki kemampuan untuk memandang masa lalu, sekarang dan masa mendatang (yang merupakan ciri khas sains).

Al-Qur'an berkali-kali meminta manusia membaca tanda-tanda alam, menantang akal manusia untuk melihat ke-MahaKuasa-an Allah pada makhluk lain, rahasia penciptaan tumbuhan, hewan, serangga, pertumbuhan manusia, kejadian alam dan penciptaan langit bumi. Banyak ayat-ayat Al-Qur'an yang berisikan tentang kejadian-kejadian di sekitar kita yang menuntut pemahaman dengan sains/akal manusia. Karena itu, seorang muslim juga diwajibkan untuk mempelajari sains, karena sains hanyalah salah satu pembuktian kekuasaan Allah, di samping ayat-ayat qauliyah. Karenanya, konsep pendidikan dalam islam menurut Al-Qur'an pun tidak hanya berisi materi-materi pendidikan keagamaan saja.

2.4 Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan

Wahdafiari (2014:33) Pendidikan formal maupun nonformal yang bersifat

umum, pada dasarnya hanya mengakibatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan kemampuan tertentu, yang belum pasti dapat dikaitkan dengan jabatan atau tugas tertentu. Dengan menempuh tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan tertentu menyebabkan seorang karyawan memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dan pengetahuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan pelatihan dan pembelajaran yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa pendidikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pola pendidikan memberikan kemampuan kepada karyawan untuk :

- a. Menyesuaikan dan menyederhanakan situasi yang kompleks.
- b. Menganalisa masalah untuk menentukan penyebab yang kritis dalam unit kerja.
- c. Memilih tindakan terbaik untuk memecahkan masalah.
- d. Mengantisipasi masalah-masalah sehingga mereka dapat mencegah terjadinya masalah berikutnya.

Kecepatan dan kecermatan perlu selalu diperhatikan, ditingkatkan dan dipelihara oleh para karyawan, sehingga dari kombinasi tersebut dapat selalu berfungsi untuk terus memperbaiki kinerja agar semakin baik. Maka yang diuntungkan dari hal itu adalah pegawai itu sendiri, pimpinan dan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah faktor yang mampu untuk membangun kinerja karyawan, di samping itu tentunya ada faktor-faktor lain juga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.5 Model Konsep

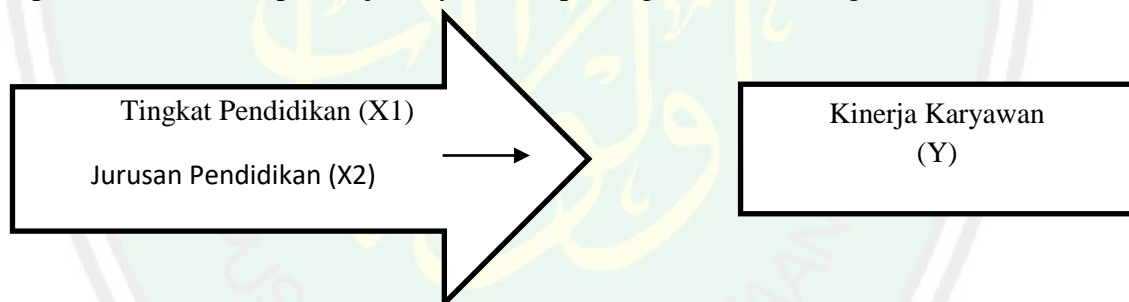


Gambar 2.1
Model konsep

Sumber: data diolah

2.6 Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang sudah terpaparkan diatas, maka dalam penelitian ini konsep yang digunakan adalah menggambarkan bagaimana pengaruh Variabel X terhadap Variable Y. Variabel X yang dimaksud dalam penelitian ini adalah latar belakang pendidikan, sedangkan Variabel Y adalah kinerja karyawan. Yang mana kerangka berfikir pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.2
Model Hipotesis

Sumber: data diolah

Keterangan:

- ⇒ : Garis secara simultan
- : Garis secara parsial

2.7 Hipotesis

Menurut Emory dalam (Sani, 2013: 23) Hipotesis adalah rumusan pernyataan yang bersifat sementara dari sutau permasalahan dan akan diuji secara

empiris. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan masih berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan data-data/fakta-fakta yang ada dilapangan.

Dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1= Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

H2= Latar belakang pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Margono dalam Fitria (2007:29) penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Terkait dengan itu jenis penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner atau obeservasi langsung, dan jenis penelitian ini non-eksperimental karena tidak ada perlakuan khusus untuk para responden karena itu diteliti apa adanya.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah gelerasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda lain (Sani, 2010:35). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dengan berbagai jabatan yaitu berjumlah 144 orang pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Sani,

2010: 35).Jadi jumlah sampel yang peneliti ambil adalah 106 orang karyawan.

3.2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam menentukan jumlah sampel penelitian menggunakan rumus slovin.Pertanyaan yang seringkali diajukan dalam metode pengambilan sampel adalah berapa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian.Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya.Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.Adapun teknik pengambilan sampel disini yaitu dengan teknik simple random sampling, sedangkan metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182)

$$n = N / (1 + N e^2)$$

dimana :

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Jadi $n=144 / (1+144 \times 0,05^2) = 106$ orang.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bulan Juni-Desember 2016 pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.Dinas ini terletak di Jl Bingkil no. 1 Kota Malang Jawa Timur Indonesia.

3.3 Data dan Jenis Data

Menurut Arikunto dalam (Fitria, 2007:30) menyatakan bahwa sumber data penelitian adalah subyek darimana data diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan:

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dari lapangan (*enumerator*) yang diperoleh melalui pengamatan, wawancara, dan kusioner (Sani, 2010:191). Data Primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Yang mana peneliti melakukan survei dengan membagikan kusioner kepada karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang dengan begitu peneliti bisa mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel kinerja karyawan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah semua data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti (Sani, 2010:194). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuisisioner

Yaitu dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan (*items*) yang diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang dengan diisi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun

item-item pertanyaan, menurut Sarjono dalam (Sani, 2010:43). Yang nantinya dapat menggunakan nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

Tabel 3.1
Pengukuran skala likert

No	Item	Nilai
1.	Sangat tidak setuju	1
2.	Tidak setuju	2
3.	Netral	3
4.	Setuju	4
5.	Sangat setuju	5

Sumber: Sani (2010:44)

2. Studi Pustaka

Menurut Wahyu(2009:70) studi pustaka adalah metode pengumpulan data sekunder yang bersumber pada literature, dokumen, majalah, dan hasil penelitian sebelumnya yang dapat diperoleh dari perpustakaan dan informasi lainnya terutama yang berhubungan dengan masalah penelitian.

3. Wawancara

Menurut Teguh (2005:136) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung. Dalam wawancara ini terjadi interaksi komunikasi antara pihak peneliti selaku penanya dan responden selaku pihak yang diharapkan memberikan jawaban. Proses komunikasi antara responden dan tersebut baru dapat berjalan baik jika masing-masing pihak menyadari adanya kepentingan yang sejalan dari proses komunikasi yang dilakukan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variable dalam konsep penelitian ini yakni terdapat variable bebas (X) dan variable terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

X1: Tingkat Pendidikan

Adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh karyawan.

X2: Jurusan Pendidikan

Adalah disiplin ilmu yang diambil oleh karyawan dalam tingkat pendidikan

2. Variabel Terikat (Y)

Y: Kinerja

Adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan yang di dapat dari Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

Tabel 3.2
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

No	Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber
1.	Latar Belakang Pendidikan	Tingkat Pendidikan (X1)	Gelar yang diperoleh	- Karyawan DPUPPB harus berlatar belakang pendidikan SMA. - Karyawan DPUPPB harus berlatar belakang pendidikan S1 -Karyawan DPUPPB harus berlatar belakang pendidikan S2 -Pendidikan yang berkelanjutan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan	Ihsan, 2005:66

				<ul style="list-style-type: none"> - Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan. - Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik. 	
		Jurusan Pendidikan (X2)	Spesifikasi ilmu dan keahlian yang diambil	<ul style="list-style-type: none"> - Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan DPUPPB harus sesuai dengan bidang pekerjaannya. - Pengetahuan yang dimiliki karyawan DPUPPB efektif dalam menunjang pekerjaan. - DPUPPB perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu bila ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain. 	Ihsan, 2005:66
2.	Kinerja	Kinerja Karyawan	<ul style="list-style-type: none"> - Mutu atau kualitas produk - Kuantitas atau Jumlah 	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap karyawan DPUPPB mempunyai hubungan baik dengan sesama karyawan. - Dalam bekerja, 	Robbins 2006:260

			produk - Ketepatan waktu	seorang karyawan harus bekerjakeras dengan penuh semangat. - Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja dengan tekun dan penuh keunggulan. - Setiap pekerjaan harus selalu diiringi dengan semangat yang tinggi.	
--	--	--	-----------------------------	---	--

Sumber: data diolah

3.7 Analisis Data

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut (Imam:2005) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan pengujian statistik non parametric (uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi, menurut Adji dalam (Wahyu:2009).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel independent. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, dalam penelitian ini dengan menggunakan nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor*(VIF). Nilai *cut-off* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 . Sehingga terjadi kolerasi antar variabel independent (multikolinieritas) bilamana hasil perhitungan nilai VIF > 10 . (Imam, 2005:60)

3. Uji Heteroskedastisitas

Mengemukakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut dengan heteroskedastisitas.

Menurut Adji dan Nur Jannah dalam (Wahyu:2009) menjelaskan bahwa heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0, 05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji

koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05. (Imam, 2005:60)

3.7.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Saifudin (2007:5) menjelaskan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu instrument yang valid dan benar mempunyai validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid mempunyai tingkat validitas rendah.

Untuk menguji validitas, digunakan teknik korelasi *product moment* dari Pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap butir dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan adalah:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

X = Skor peranyaan tertentu

- Y = Skor total
 XY = Skor pertanyaan tertentu dikaitkan skor total
 N = Jumlah responden untuk uji coba
 r = Kolerasi product moment

Pengambilan keputusan validitas instrument dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai rtabel untuk degree of freedom (df) = n-2 dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika nilai r hitung lebih besar dari rtabel dan bernilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator dinyatakan valid dan begitu pula sebaliknya (Ghozali, 2005).

2. Uji Reabilitas

Suharsini dalam (Sani, 2010:49) menjelaskan reliabilitas artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan variabel bila memberikan hasil yang tetap atau ajeg walaupun dilakukan siapa saja dan kapan saja. Instrument yang memenuhi persyaratan reliabilitas (handal), berarti instrument menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrument tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Untuk menguji tingkat reliabilitas digunakan rumus Cronbach's Alpha.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana:

r₁₁ = reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

σ_b^2 =jumlah variansi butir

σ_r^2 =varians total

Suatu instrumen dikatakan reliable apabila hasil alpha cronchbach lebih tinggi dari 0,6 dalam (Sani, 2013: 49)

3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan alat analisis yang masuk kategori statistik parametrik sehingga sebagai alat statistik parametrik analisis regresi menggunakan metode estimasi Ordinary Least Square (OLS) dan membutuhkan asumsi yang perlu dipenuhi sebelum dilakukannya analisis yang dikenal dengan istilah uji asumsi klasik (uji normalitas sebaran, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi). Dalam penelitian ini persamaan model regresi linear dapat dinyatakan sebagai berikut (Bilson, 2004):

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \dots + \beta_k X_{ik} + e_i$$

Sedangkan untuk menganalisis pengaruh dari variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

α = nilai konstanta

β = koefisien regresi,

X1 = Tingkat Pendidikan

X2 = Jurusan Pendidikan

- a. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji-F. Rumus F hitung dapat dinyatakan sebagai berikut: Sugiono dalam (Wahyu: 2009)

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana:

R^2 = koefisien regresi yang ditentukan

k = jumlah variabel independen,

n = jumlah sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F table pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan nilai F table.

- b. Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji-t. Untuk mencari nilai t hitung dapat menggunakan rumus sebagai berikut: Sugiono dalam (Wahyu:2009)

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

Dimana:

\bar{X} = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang di hipotesiskan

s = simpanan baku

n = jumlah sampel

t = nilai yang dihitung dengan mengkonsultasikan dengan t tabel.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

- c. Pengujian mengenai variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel independen yang dominan mempengaruhi variabel dependen dalam suatu regresi linear berganda menggunakan koefisien beta yang telah di standarisasi (standardized coefficient) (Imam, 2005).
- d. Pengujian koefisien determinasi berganda (R^2) atau yang disebut dengan *goodness of fit* (ketetapan model) umumnya ditulis dalam bentuk persen. Besarnya nilai R^2 merupakan alat untuk mengetahui ukuran sejauh mana model regresi yang dibangun mampu menjelaskan perubahan sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam output SPSS tertera dalam kolom *Adjusted R-Square*. Penggunaan kolom *Adjusted R-Square* untuk koefisien determinasi ini didasarkan pada jumlah variabel independent pada penelitian ini lebih dari dua variabel. Adapun bentuk persamaan R^2 secara umum dapat dirumuskan, menurut Hasan dalam (Wahyu: 2009):

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y + b_3 \sum x_3 y + b_4 \sum x_4 y}{\sum y^2}$$

Koefisien determinasi mempunyai dua kegunaan yaitu, menurut Gujarti dalam (Wahyu: 2009):

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari koefisien korelasi (r), yang digunakan untuk mengukur besarnya proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat. Batas nilai R^2 adalah antara 0 sampai dengan 1, semakin tinggi nilai R^2 maka akan semakin baik hasil regresinya. Sebagai

ukuran ketepatan suatu garis regresi diterapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar R^2 , semakin baik atau semakin cocok pula suatu garis regresi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Malang Nomor 48 Tahun 2012 Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan merupakan pelaksana otonomi daerah di bidang Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang dalam melaksanakan tugas pokok bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Dengan adanya Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan ini pemerintah kota Malang sangat terbantu dalam pembangunan infrastruktur perkotaan, sarana/prasarana pemukiman, gedung daerah, fasilitas umum dan pemeliharannya sehingga dapat memberikan banyak manfaat dan dampak positif bagi masyarakat.

Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang dalam melakukan pembangunan juga bekerjasama dengan berbagai pihak agar pembangunan infrastruktur perkotaan, sarana/prasarana pemukiman, gedung daerah fasilitas umum berjalan cepat dan tepat, yaitu dengan menggandeng berbagai PT. dan CV. pemenang tender pembangunan proyek infrastruktur perkotaan, sarana/prasarana pemukiman, gedung daerah, fasilitas umum. Sehingga setiap pembangunan tidak dikerjakan sendiri oleh Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang. Adapun Visi dan

Misi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang yaitu

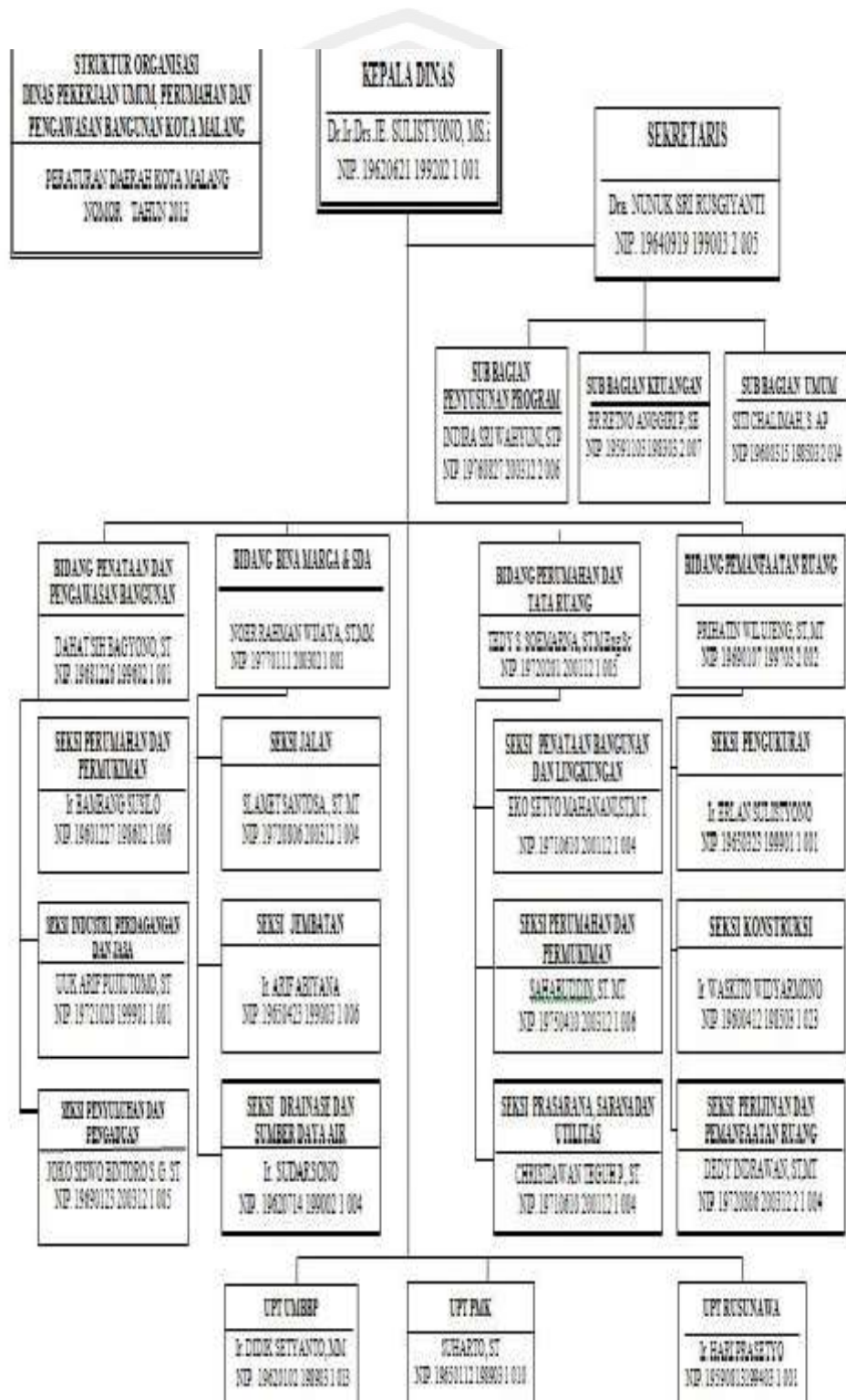
Visi :

Terwujudnya sarana dan prasarana kota dan lingkungan permukiman yang berkualitas untuk pertumbuhan dan perkembangan kota yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.

Misi :

1. Meningkatkan kualitas perencanaan dan pengawasan teknis dalam penyediaan infrastruktur perkotaan, sarana/prasarana permukiman, gedung daerah dan fasilitas umum
2. Meningkatkan kualitas pelaksanaan pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur perkotaan, sarana/prasarana permukiman, gedung daerah dan fasilitas umum
3. Meningkatkan kualitas pelayanan pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran
4. Meningkatkan kualitas pelayanan pengujian mutu bahan bangunan dan perbengkelan
5. Meningkatkan kualitas penataan tata ruang, optimalisasi pemanfaatan ruang dan pengendalian pemanfaatan ruang yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan.
6. Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum penunjang peningkatan kinerja aparatur.

4.1.2 Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang



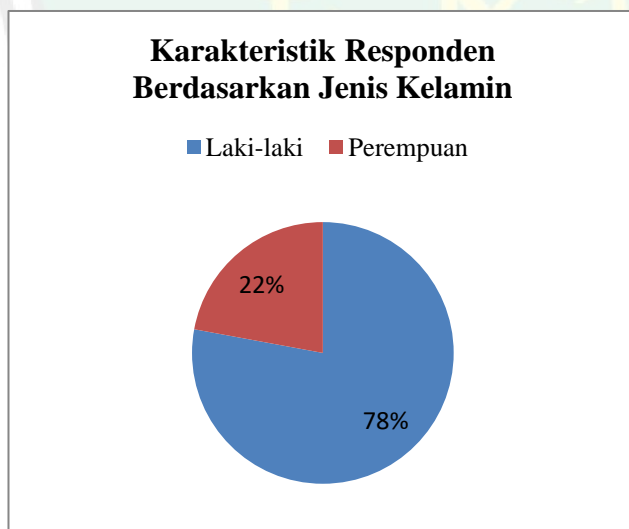
4.1.3. Identitas Responden

Karakteristik responden dalam penelitian dibagi menjadi empat kategori Berdasarkan hasil pengisian kuisioner yang dikumpulkan, dapat diketahui beberapa karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, status pekerjaan dan pendapatan. Hal ini dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas responden.

Tabel 4.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	81	77.9	77.9
	Perempuan	23	22.1	100.0
	Total	104	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2017



Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Data primer diolah, 2017

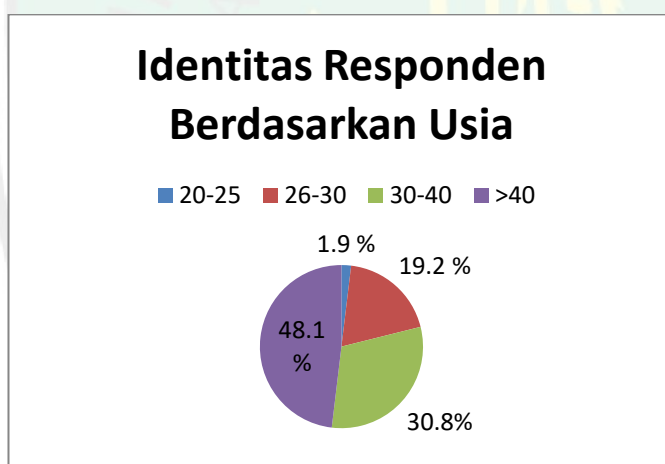
Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa total 144 responden dalam penelitian ini terdapat karyawan perempuan sebanyak 23 karyawan (22%)

sedangkan jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan perempuan yakni sebanyak 81 (78%) dengan jumlah.

Tabel 4.2
Identitas responden berdasarkan Usia

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	1.9	1.9
	26-30	20	19.2	21.2
	30-40	32	30.8	51.9
	>40	50	48.1	100.0
	Total	104	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2017.



Gambar 4.2

Identitas Responden Berdasarkan Usia

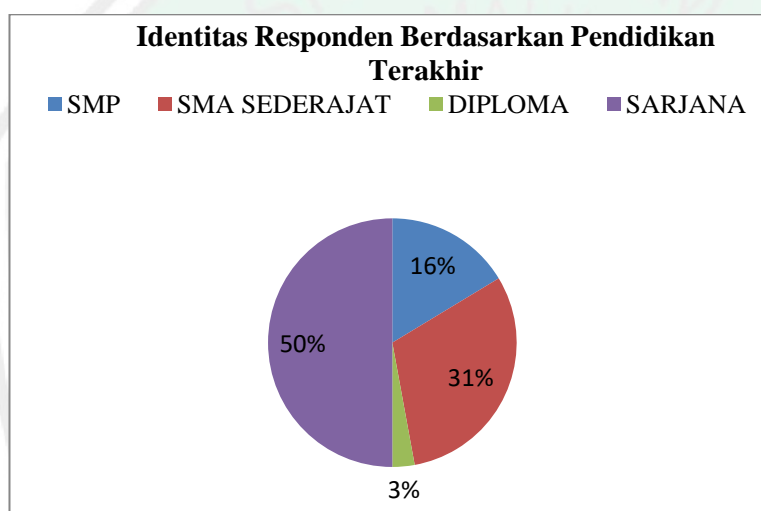
Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari total 104 responden dalam penelitian ini terdapat 48,1% dari jumlah sampel didominasi oleh responden dengan usia > 40 tahun. Kemudian 30,8% adalah responden dengan rentang usia 30-40, responden dengan umur 26-30 sebesar (19,2) dan responden yang berusia antara 20-25 tahun sebesar (1,9 %).

Tabel 4.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	17	16.3	16.3
	SMA	32	30.8	47.1
	DIPLOMA	3	2.9	50.0
	SARJANA	52	50.0	100.0
	Total	104	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2017



Gambar 4.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

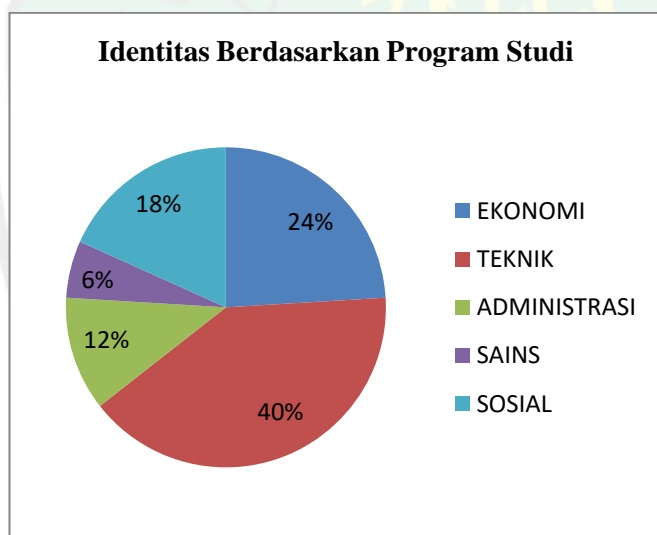
Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 104 responden penelitian ini, responden dengan pendidikan terakhir sarjana yang paling mendominasi yaitu sebesar 50% dari jumlah sampel yakni 52 responden, responden dengan pendidikan terakhir SMA Sederajat dengan jumlah 32 responden (35%), responden dengan pendidikan terakhir SMP dengan jumlah 17 responden (16%), dan sisanya (3%) adalah responden dengan pendidikan terakhir diploma.

Tabel 4.4
Identitas Responden Berdasarkan Program Studi

		Frekuensi	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EKONOMI	25	24.0	24.0
	TEKNIK	42	40.4	64.4
	ADMINISTRASI	12	11.5	76.0
	SAINS	6	5.8	81.7
	SOSIAL	19	18.3	100.0
	Total	104	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2017



Gambar 4.4

Identitas Responden Berdasarkan Program Studi

Sumber: Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.4. diatas dapat diketahui bahwa dari 104 responden, Responden dengan proditeknik mendominasi sampel dalam penelitian ini sebesar (40%), responden dengan prodi ekonomi dengan jumlah 25 responden (24%), sedangkanprodi social dengan jumlah responden sebanyak 18 responden (18%)

prodi administrasi sebanyak 12 responden (12%) dan sisanya sebesar 6% dengan jumlah responden sebanyak 6 yakni dari latar belakang pendidikan sains

4.1.4 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

4.1.4.1 Validitas Instrumen

Validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur. Maka sesudah instrumen selesai disusun lalu diuji cobakan masing-masing satu kali pada responden yang sama. Validitas dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total bila korelasi r di atas 0.30 dan nilai signifikansi <0.05 .

4.1.4.2 Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Apabila varian yang diteliti mempunyai cronbach's alpha $> 60\%$ (0,60) maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya cronbach's alpha $< 60\%$ maka dikatakan tidak reliable. Hasil uji instrumen penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Validitas		Nilai Sig	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
	Item	Korelasi				
X1 (Tingkat Pendidikan)	X1.1	0,563	0,000	Valid	0,627	Reliabel
	X1.2	0,674	0,000	Valid		
	X1.3	0,663	0,038	Valid		
	X1.4	0,673	0,028	Valid		
	X1.5	0,612	0,001	Valid		
X2 (jurusan Pendidikan)	X2.1	0,692	0,000	Valid	0,654	Reliabel
	X2.2	0,703	0,000	Valid		
	X2.3	0,666	0,000	Valid		
	X2.4	0,568	0,000	Valid		

	X1.5	0,628	0,000	Valid		
Y1 (Kinerja karyawan)	Y1.1	0,595	0,000	Valid	0,738	Reliabel
	Y1.2	0,705	0,000	Valid		
	Y1.3	0,596	0,000	Valid		
	Y1.4	0,405	0,000	Valid		
	Y1.5	0,533	0,000	Valid		
	Y1.6	0,407	0,000	Valid		
	Y1.7	0,614	0,000	Valid		
	Y1.8	0,762	0,000	Valid		
	Y1.9	0,612	0,000	Valid		
	Y1.10	0,312	0,001	Valid		

(Sumber: Data diolah, 2017)

Dari hasil pengujian 4.5 di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dari masing-masing item dengan korelasi $> 0,30$, maka variabel tingkat pendidikan (X1), jurusan pendidikan (X2), (Y1) kinerja karyawan dinyatakan valid.

Di lihat dari tabel 4.5 hasil pengujian reliabilitas di atas, diperoleh nilai Cronbach Alpha X1 terkait dengan aspek Tingkat Pendidikan adalah $0,627 > 0,60$ maka instrumen variabel dinyatakan reliabel. X2 terkait dengan aspek Jurusan Pendidikan diperoleh nilai Cronbach Alpha adalah $0,654 > 0,60$ maka instrumen variabel dinyatakan reliabel. Y terkait dengan aspek kinerja karyawan diperoleh nilai Cronbach Alpha adalah $0,738 > 0,60$ maka instrumen variabel dinyatakan reliabel.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Multikoliniertitas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah adanya korelasi yang sempurna atau korelasi yang tidak sempurna tetapi relatif sangat tinggi antara variabel-variabel bebas (independen). Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standart deviasi akan menjadi tidak terhingga.

Jika multikolinieritas kurang sempurna, maka koefisien regresi meskipun berhingga akan mempunyai standart deviasi yang besar pula yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah. Hasil uji multikolinieritas pada peneitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5.sebagai berikut:

Tabel 4.6
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.032	3.408		9.692	.000	
	x1	.211	.212	.128	1.994	.032	.570
	x2	.163	.205	.103	.798	.427	.570
a. Dependent Variable: y1							

Sumber: data SPSS 16.0

Pada bagian Coeficient terlihat nilai VIF untuk semua variabel X1 sampai X2 berada disekitar angka 1 dan tidak melebihi 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1. Pada tabel diatas menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah multikolinieritas yang artinya tidak ada korelasi dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya.

4.1.5.2 Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Jika varians dari residual antara satu pengamatan yang lain berbeda disebut heteroskedastisitas, sedangkan model yang baik adalah adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti homoskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7. di bawah ini:

Tabel 4.7
Uji Heteroskedastisitas

Correlations					
			x1	x2	abs_res
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.612**	-.023
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.815
		N	104	104	104
	x2	Correlation Coefficient	.612**	1.000	.108
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.274
		N	104	104	104
	abs_res	Correlation Coefficient	-.023	.108	1.000
		Sig. (2-tailed)	.815	.274	.
		N	104	104	104

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS 16.0

Dari hasil output SPSS diperoleh interpretasi sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	R	Sig	Keterangan
Tingkat Pendidikan	-0,023	0,815	Homoskedastisitas
Jurusan Pendidikan	0,108	0,274	Homoskedastisitas

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji yang berupa tingkat pendidikan memiliki signifikansi 0,815 ($0,815 > 0,05$) dan jurusan pendidikan memiliki signifikansi 0,274 ($0,274 > 0,05$) Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel yang diuji berupa tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan tidak mengandung heteroskedastisitas. Artinya tidak ada korelasi antara besarnya data

dengan residual sehingga bila data diperbesar tidak menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar pula.

4.1.5.3 Uji normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov $e'' > 0,5$, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal. Hasil pengujian ntuk membuktikan distribusi normal dapat dicermati pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.9
Uji Normalitas

Variable	Sign	Keterangan
X1 dan X2	0,492 > 0,05	Normal

Sumber: Data diolah, 2017

Dapat disimpulkan bahwa model regresi variable terikat dan variable bebas keduanya berdistribusi normal karena dengan signifikansi uji kolmogrov Smirnov lebih dari 0.05 atau 5%.

4.1.6 Hasil Analisis Data

4.1.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen Y . Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan negatif atau positif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila

nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 16.0 *for windows* diperoleh regresi sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.032	3.408		9.692	.000		
	x1	.211	.212	.128	1.994	.032	.570	1.755
	x2	.163	.205	.103	.798	.427	.570	1.755
a. Dependent Variable: y1								

Sumber: Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.10 bagian *Coefficients* tersebut diatas, maka dapat dibuat model regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k + E$$

$$Y = 33.032 + 0,211X_1 + 0,163X_2 + E$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat diartikan bahwa:

a. Nilai konstanta positif dengan nilai sebesar 33,032 ini menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 33,032.

b. Koefisien X1 (tingkat pendidikan)

Nilai dari koefisien regresi X1 sebesar 0,211 menyatakan bahwa apabila tingkat pendidikan ditingkatkan satu kali satuan, maka akan diikuti kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,211.

c. Koefisien X2 (jurusan pendidikan)

Nilai dari koefisien regresi X2 sebesar 0,163 menyatakan bahwa apabila jurusan pendidikan ditingkatkan satu kali satuan, maka akan diikuti kenaikan pada variabel kinerja karyawan sebesar 0,163.

4.1.6.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total variabel terikat Y (variabel yang dipengaruhi atau dependen) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas X (variabel yang mempengaruhi atau independen).

Hasil analisis koefisien determinasi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	.044	.025	3.36715
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y1				

Sumber: Data SPSS 16.0

Nilai *Adjusted R Square* (Koefisien Determinasi) menunjukkan nilai sebesar 0,044 atau 4,4%. Menunjukkan bahwa variabel independen tingkat pendidikan (X1), jurusan pendidikan (X2), terhadap variabel Y kinerja karyawan berpengaruh sebesar 4,4% atau, sedangkan sisanya sebesar 95,6%

dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel bebas tersebut yang tidak dimasukkan dalam model.

4.1.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji signifikansi dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas (X1 dan X2) dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat (Y). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi yang sama dengan nol. Uji F bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varians (ANOVA).

Tabel 4.12
Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.010	2	26.505	3.338	.010 ^a
	Residual	1145.106	101	11.338		
	Total	1198.115	103			
a. Predictors: (Constant), x2, x1						
b. Dependent Variable: y1						

Sumber: Data SPSS 16.0

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh hasil bahwa nilai uji F yaitu tingkat pendidikan (X1) dan jurusan pendidikan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y1). Hasil pengujian ini menyatakan bahwa: besarnya nilai F hitung sebesar 3.338, dengan F tabel sebesar 3.09 dan angka taraf signifikansi 0.05 sehingga H0 diterima dan H1 ditolak karena penelitian di atas memiliki nilai

$F_{hitung} > F_{Tabel}$ ($3.338 > 3,09$) maka dapat disimpulkan bahwa variable X_1 dan X_2 secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Y_1 .

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Uji statistik t (uji parsial) digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas secara individual (parsial). Ada dua jenis hipotesis yang diajukan yaitu hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol merupakan angka numerik dari nilai parameter populasi. Sementara itu hipotesis alternatif merupakan lawan hipotesis nol.

Tabel 4.13
Uji t (Parsial)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	33.032	3.408		9.692	.000		
	x1	.211	.212	.128	1.994	.032	.570	1.755
	x2	.163	.205	.103	.798	.427	.570	1.755
a. Dependent Variable: y1								

Sumber: Data SPSS 16.0

Berdasarkan hasil tabel 4.13 diatas, dapat disimpulkan beberapa keputusan sebagai berikut:

a. Variabel tingkat pendidikan (X_1)

Variabel tingkat pendidikan memiliki t hitung sebesar 1.994. Nilai tersebut lebih besar dari t table ($1.994 > 1,659$) dengan signifikansi $0,032 < 0,05$. Maka ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan

bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

b. Variabel jurusan pendidikan (X_2)

Variabel jurusan pendidikan memiliki t hitung sebesar 0,798. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel ($0,798 < 1,659$) dengan signifikansi $0,427 > 0,05$. Maka ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan dari jurusan pendidikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel bebas latar belakang pendidikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan Uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $3,338 > 3,09$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} dan signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama tingkat pendidikan (X_1) dan jurusan pendidikan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya pengaruh positif antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan dalam hasil penelitian ini turut memperkuat definisi dan tujuan pendidikan dalam lingkup perguruan tinggi. Dimana disebutkan bahwa pendidikan tinggi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk menjadi anggota masyarakat yang memiliki tingkat kemampuan tinggi yang bersifat akademik dan atau profesional sehingga dapat menerapkan,

mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan kesejahteraan manusia (Ihsan, 2005:67). Berdasarkan definisi ini, terlihat bahwa bentuk komitmen perguruan tinggi adalah menciptakan sumber daya manusia terdidik yang memiliki daya saing profesional, serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu. Sehingga dapat memberikan performa dan kinerja yang positif dalam dunia kerja.

Tinjauan teori menurut Laila (2010:71) mengenai pengertian dari performa dan kinerja menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas kerja seseorang juga ditentukan oleh kualitas pengetahuan dan *skill* yang diperolehnya selama proses pendidikan. Berdasarkan analisis pembahasan ini, salah satu hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menyiratkan bahwa seseorang yang memiliki pengetahuan dan wawasan luas mencerminkan nilai profesionalitas yang tinggi dalam bekerja. Menjadi seorang yang memiliki pengetahuan, erat kaitannya dengan semangat mencari ilmu. Bahkan Allah juga meninggikan derajat manusia yang berilmu, seperti yang telah termaktub dalam Al-qur'an Surah Al Mujaadalah ayat 11 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحَ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ۝ ۱۱

“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat, dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Begitu pula dengan anjuran untuk memiliki kinerja yang baik. Hadits Rasulullah saw banyak yang mengarahkan umat manusia agar beretos kerja yang tinggi dan mengarah kepada profesionalisme, diantaranya sebagai berikut :

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبري والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani).

Berdasarkan hal ini kita mengetahui bahwa Islam turut memperhatikan pentingnya memiliki ilmu dan keahlian agar menumbuhkan rasa profesionalisme dalam bekerja. Sehingga sebagai manusia bisa menjadi motivasi tersendiri dalam mencari ilmu dan melakukan segala pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Hal inilah poin teori yang turut memperkuat hasil penelitian ini yang menyebutkan adanya pengaruh positif antara latar belakang pendidikan terhadap :

4.2.2 Pengaruh Variabel Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan yakni Uji t terhadap variabel tingkat pendidikan (X_1), didapatkan t_{hitung} sebesar 1,994 dengan signifikansi t sebesar 0,023. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($1,994 > 1,659$) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% ($0,023 < 0,05$), maka secara parsial variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian ini juga memperbaharui hasil penelitian oleh Hamidi (2013) yang menyatakan koefisien korelasi antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja adalah berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil jurnal penelitian tersebut menyatakan koefisien uji t variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,306 dan nilai signifikansi 0,761 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan variabel latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dalam objek penelitian tersebut.

4.2.3 Pengaruh Variabel Jurusan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel jurusan pendidikan terhadap kinerja karyawan yakni Uji t terhadap variabel jurusan pendidikan (X_2), didapatkan t_{hitung} sebesar 0,798 dengan signifikansi t sebesar 0,427. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} $0,798 < 1,659$ atau signifikansi t lebih besar dari 5% ($0,427 > 0,05$), maka secara parsial variabel jurusan pendidikan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini yang menyatakan variabel jurusan pendidikan tidak berpengaruh signifikan, dapat dijelaskan oleh beberapa sebab berikut ini :

1. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Dalam tinjauan teoritis, terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah efektifitas, otoritas, disiplin dan inisiatif. Hal ini berdasarkan teori yang dikemukakan oleh (Prawirosentono, 1999:27) yang menyatakan bahwa keempat faktor tersebut memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, indikasi variabel jurusan pendidikan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan dimungkinkan karena tidak sejalan dengan acuan teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Ibu Chalimah pada tanggal 20 Desember 2016 selaku Kepala Bagian Umum, jurusan pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bisa jadi dikarenakan adanya pelatihan mengenai tugas pokok dan kewajiban setiap karyawan, hal ini bertujuan untuk menyampaikan tata cara menjalankan setiap tugas pokok dan kewajiban sehingga dapat mencapai target yang telah ditentukan. Adanya mutasi pegawai berdasarkan lamanya waktu masa kerja yaitu pemindahan jabatan karyawan dari satu bidang ke bidang lainnya dengan melihat seberapa lama karyawan tersebut bekerja. Kemudian adanya perasaan nyaman dan aman pada diri karyawan sehingga tidak ada kemauan untuk meningkatkan kualitas jurusan pendidikan dan tidak adanya ketentuan jika semakin tinggi kualitas jurusan pendidikan karyawan maka akan mendapatkan jabatan dan gaji yang lebih tinggi, hal ini dibuktikan pula dengan surat pernyataan tertulis bagi setiap karyawan yang akan melanjutkan pendidikan lanjutan tidak berhak menuntut kenaikan gaji dan jabatan. Adapun Peraturan

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2016 Tentang Nomenklatur Jabatan Pelaksana Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah menyebutkan bahwa batas minimal tingkat pendidikan bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau sederajat.

2. Model konsep antar variabel yang kurang sesuai

Merujuk beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada BAB II. Penggunaan variabel jurusan pendidikan terhadap kinerja karyawan merupakan bentuk penelitian lanjutan dari penelitian terdahulu. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui perbandingan hasil dengan memasukkan jenis variabel baru. Akan tetapi, melihat hasil pengaruh variabel jurusan pendidikan yang tidak signifikan dalam penelitian ini, mengindikasikan bahwa variabel tersebut belum sesuai dengan variabel terikat dan dapat menjadi poin evaluasi untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian dan pembahasan yang dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari hasil pengaruh signifikan secara simultan dari variabel-variabel pada uji F, latar pendidikan yang terdiri dari variabel tingkat pendidikan dan jurusan pendidikan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Dari uji t diperoleh pengaruh secara parsial dari latar belakang pendidikan (latar belakang pendidikan dan jurusan pendidikan) terhadap kinerja karyawan yang terdiri dari:
 - a. Variabel Tingkat Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan variabel Tingkat Pendidikan pada uji t dapat disimpulkan secara parsial variabel Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Variabel Jurusan Pendidikan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan variabel Jurusan Pendidikan uji t dapat disimpulkan secara parsial variabel Jurusan Pendidikan (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

1. Bagi pihak Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

Agar dapat mempertimbangkan latar belakang untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memaksimalkan karyawan dengan membatasi latar belakang pendidikan minimal tingkat pendidikan tertentu untuk dijadikan karyawan dalam hal ini karena ditinjau dari penelitian yang dilakukan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Agar dapat menambah wawasan bahwa komponen tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang.

3. Bagi pihak lain

Apabila akan atau pun sudah memiliki kualifikasi tertentu dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat memberikan pertimbangan bahwa latar belakang pendidikan ada komponen tingkat pendidikan akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abidah, Ayuk Wahdafiari. 2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kota Kediri. *Skripsi*. (TidakDipublikasikan). Fakultas Ekonomi IAIN Tulungagung.
- Ahmadi, Abu. 2003. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Aid al-Qarni. 2007. *TafsirMuyassar*. Penerj, tim Qisthi Press. Jakarta: Qisthi Press.
- Alfaidah, Fitria. 2007. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang. *Skripsi* (Tidakdipublikasikan). FakultasEkonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Al-Jazairi, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2009. *Tafsir Al-Quran Al-Aisar/ Syaikh Abu Bakar Al-Jazairi*. Jakarta: DarusSunnah.
- Al-Qardhawi, Yusuf. 1980. *Pendidikan Islam dan Madrasah Hasan al-Banna*, terj. Bustami A. Gani, Zaenal Abidin Ahmad. Jakarta: Bulan Bintang.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. . Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Anshari, Endang Saefuddin. 1976 *Pokok-Pokok Pikiran tentang Islam*. Jakarta : Usaha Enterprise.
- Azra, Azyumardi. 1998 *Pendidikan Islam, Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru*, Jakarta: Wacana Ilmu
- Azwar, Saifudin. 2007. *Validitas dan Reabilitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bilson Simamora. 2004. *Riset Pemasaran Falsafah, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. GramediaPustakaUtama.
- Fajarudin, Rahmat. 2009. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kinerja Pegawai Terhadap Penempatan Posisi Tenaga Kerja Di Kantor Garment PT. Dan Liris Sukoharjo. *Skripsi*. (TidakDipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gazali, Ahmad. 2012. Belakang Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Profesionalisme Guru SMK Kompetensi Keahlian Teknik Audio-Video Se Kota Yogyakarta. *Skripsi*. (TidakDipublikasikan). Fakultas Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hamidi, M. 2013. Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Dosen Politeknik Bengkalis dari Prespektif Pimpinan. *Skripsi*. (TidakDipublikasikan). Fakultas Ekonomi Politeknik Negeri Bengkalis Riau.

- Harmini, Yunika. 2006. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mutu Gading Tekstil. Jakarta. *Skripsi*. (TidakDipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, Mul. Artikel. 2014. *Indikator Kinerja Islami Dan Kinerja Konvensional Berdasarkan Teori Dan Al-quran/Hadits*. http://mul_irawan-pasca10.web.unair.ac.id/artikel_detail-116176.html (Diakses tanggal 12 November 2015).
- Langeveld, MJ. 1955. *Menuju ke Pemikiran Filsafat*, Terj. GJ Claessen. Jakarta : PT Pembangunan.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-hill. Penerj tim Republika. Jakart : Republika.
- Mangkunegara, Anwar Prabu . 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Muttaqin, Andriyan. 2013. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indracitra Jaya Samudra Negara-Bali. *Skripsi*. (TidakDipublikasikan). Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia.
- Nugroho, Wahyu. 2009. Pengaruh kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Kontrak Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, *Skripsi* (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta. Penerbit LepKhair.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2016
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa Hedayana Pujaatmaka. Jakarta : Gramedia.

- Sani, Ahmad & Machfudz, Mashuri. 2013. *Metododologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Shihab, M. Quraish. 2002. *Tafsir Al Misbah: pesan, kesan dan kerahasiaan Al-Quran*. Jakarta: Lenterahati.
- Sukmana, Ganjar Mulya. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja pada CV. Guyatama Prima Mandiri Kab. Jember. *Skripsi*. (Tidak Dipublikasikan). Fakultas Ekonomi. Universitas Brawijaya Malang.
- Teguh, Muhammad. 2005. *Metode Penelitian Ekonomi Teoridan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tirtarahardja dan Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Bandung : PT. Rineka Cipta.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*, Semarang: Aneka Ilmu.





LAMPIRAN 1
KUISIONER PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50, Malang 65144, Telepon (0341) 551354,

Website : www.uin-malang.ac.id; e-mail: info@uin-malang.ac.id

INSTRUMEN PENELITIAN

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PERUMAHAN DAN
PENGAWASAN BANGUNAN KOTA MALANG**

Dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, bersama ini dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian kami. Kuisisioner ini merupakan instrument penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Abdul Majid
NIM : 12510098
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang

Kami memohon bantuan dan partisipasinya kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi angket ini sesuai dengan apa yang terjadi pada lapangan yang sesungguhnya. Saya sangat berterimakasih sekali atas kerjasamanya dalam mengisi kuisisioner ini dan akan menjamin kerahasiaannya.

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia. Atas kerjasama dan bantuan Anda, kami ucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian

Isilah dengan memberi tanda check list (✓) pada kuisisioner jawaban yang telah tersedia di setiap pertanyaan tersebut.

STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : SangatSetuju

Nama (bolehdiiisi/tidak) :

JenisKelamin : Laki-laki Perempuan

Umur : 20-25

26-30

31- 40

>40

Pendidikan Terakhir : SMP

SMA Sederajat

Sarjana

Pascasarjana

Program Studi : Ekonomi

Teknik

Administrasi

Sains

Sosial

No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Faktor Tingkat Pendidikan						
1.	Karyawan DPUPPB harus berlatar belakang pendidikan minimal SMA.					
2.	Tingkat pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban saya.					
3.	Tingkat pendidikan mampu membentuk kepribadian, moral, kerjasamadankomunikasi yang baik antarsesama karyawan dalam mengerjakan tugas dan kewajiban.					
4.	Tingkat pendidikan mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai jabatan dan jenjang karir yang lebih baik bagisaya.					
5.	Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan DPUPPB.					
Faktor Jurusan Pendidikan						
1.	Jurusan pendidikan sayasudah sesuai dengan jabatan dan bidang yang saya kerjakan.					
2.	Jurusan pendidikan sangat efektif dalam menunjang					

	ang tugas dan kewajiban saya.					
3.	DPUPPB perlu mengkaji jurusan pendidikan setiap karyawan yang akan diterima maupun yang dimutasikan ke bidang lainnya.					
4.	Saya merasa senang bekerja pada bidang yang sesuai dengan jurusan pendidikan saya.					
5.	Saya merasa kesulitan mengerjakan tugas dan kewajiban apabila ada teamwork yang tidak sesuai dengan jurusan pendidikannya.					
Kinerja Karyawan						
1.	Saya hadir dan pulang tepat waktu					
2.	Saya mencapai target tugas dan kewajiban yang telah ditentukan.					
3.	Saya tidak pernah meninggalkan tugas dan kewajiban saya sebelum selesai.					
4.	Saya bekerja penuh semangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban.					
5.	Saya mengerjakan tugas dan kewajiban dengan baik					
6.	Saya selalu melakukan evaluasi dari setiap tugas dan kewajiban yang telah dikerjakan.					
7.	Saya selalu menjunjung tinggi dan mengamalkan kode etik profesi sebagai karyawan DPUPPB					
8.	Saya merasa biasa saja apabila saya ditegur oleh atasannya karena tidak mengerjakan tugas dan kewajiban saya.					
9.	Teamwork saya dapat diandalkan dalam menjalankan tugas dan kewajiban.					
10.	Saya mendukung penuh setiap kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja DPUPPB.					



LAMPIRAN 2
DATA HASIL PENELITIAN

no	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1	x2.1	x2.2	x2.3	x.2.4	x2.5	x2	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	y1.9	y1.10	y
1	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	5	23	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	38
2	5	4	5	4	5	23	5	5	5	4	5	24	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	40
3	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	37
4	3	3	2	3	4	15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	38
5	4	5	4	5	3	21	4	4	3	5	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
6	4	3	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39
7	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
8	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
9	4	3	4	4	2	17	2	3	2	4	4	15	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
10	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	2	16	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
11	3	4	4	5	5	21	4	4	5	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
13	4	4	3	4	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	36



14	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
15	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
16	4	2	4	4	4	18	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	36
17	3	3	3	4	4	17	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	40
18	4	3	3	5	4	19	3	4	4	5	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	3	18	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	39
20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44
21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
22	3	5	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
23	3	3	4	3	5	18	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
24	5	4	4	4	4	21	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
25	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25	3	3	3	4	5	5	3	3	3	4	36
26	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	5	21	5	3	5	4	4	21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43

28	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	4	19	3	5	3	3	5	4	3	5	3	5	39
29	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24	3	3	3	4	5	4	3	3	3	4	35
30	4	3	2	3	3	15	4	4	3	4	4	19	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34
31	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
32	4	4	4	5	4	21	3	3	4	4	4	18	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	45
33	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
34	4	4	5	4	3	20	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	2	3	2	2	14	3	2	2	3	3	13	3	3	3	5	2	2	3	3	3	4	31
36	4	5	5	5	5	24	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39
40	4	4	4	3	5	20	5	4	5	4	5	23	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39
41	4	5	4	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	38



42	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	3	5	39	
43	4	5	4	4	3	20	4	4	3	4	4	19	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	41
44	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
45	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
46	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
47	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	40
48	5	4	4	4	5	22	5	5	5	3	5	23	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	41
49	1	4	4	4	4	17	4	4	4	3	4	19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	5	31
50	3	3	4	4	4	18	3	4	4	5	3	19	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	38
51	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	2	16	3	4	5	5	4	3	3	4	5	5	41
52	4	4	4	3	4	19	5	4	4	4	4	21	3	3	5	4	4	4	3	3	5	5	39
53	5	5	5	4	5	24	2	4	5	4	5	20	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	43
54	4	3	4	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	37



56	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
57	4	3	4	3	4	18	4	3	4	5	4	20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
58	3	2	4	4	3	16	3	2	3	3	1	12	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	39
59	3	3	3	4	4	17	3	4	4	1	4	16	4	3	4	3	1	2	4	3	4	4	32
60	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	38
61	5	4	3	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
62	5	4	3	4	4	20	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
63	4	4	4	4	4	20	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
64	5	4	4	3	4	20	2	5	4	4	5	20	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	44
65	3	4	4	4	4	19	2	4	4	4	4	18	4	3	5	3	4	4	4	3	5	5	40
66	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
67	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	2	4	4	5	4	4	4	40
68	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	4	22	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	46
69	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38

70	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
71	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	45
73	3	3	2	2	4	14	2	4	4	2	5	17	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	44
74	5	3	3	4	5	20	4	4	5	4	3	20	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
75	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
76	4	3	3	4	5	19	4	4	5	4	3	20	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	45
77	3	3	4	4	5	19	3	4	5	4	4	20	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	44
78	3	4	3	4	3	17	3	3	3	2	3	14	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	36
79	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	40
81	5	4	4	4	5	22	4	5	5	4	4	22	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	40
82	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
83	4	3	4	4	5	20	5	4	5	4	4	22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43

84	3	4	3	3	5	18	2	4	5	4	3	18	3	5	4	3	4	4	3	5	4	5	40
85	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19	3	5	4	4	4	4	3	5	4	5	41
86	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	23	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	40
87	4	3	4	4	5	20	5	5	5	4	4	23	4	4	3	5	4	4	4	4	3	5	40
88	4	4	3	4	4	19	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
89	3	4	4	4	3	18	4	4	3	5	5	21	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	43
90	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
91	4	4	3	4	3	18	3	4	3	4	4	18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
92	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	41
93	4	3	4	5	5	21	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	38
94	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	38
95	4	4	3	3	4	18	2	4	4	4	4	18	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	37
96	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
97	5	4	4	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44



98	5	4	4	4	4	21	3	4	4	4	5	20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
99	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	39
100	5	3	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	37
101	3	3	4	4	4	18	3	4	4	4	4	19	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	39
102	4	3	4	3	4	18	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	42
103	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	39
104	4	4	4	3	3	18	4	5	4	4	3	20	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	42





LAMPIRAN 3
DISTRIBUSI FREKUENSI
KARAKTERISTIK RESPONDEN

JENIS KELAMIN

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lakilaki	81	77.9	77.9
	perempuan	23	22.1	100.0
	Total	104	100.0	

USIA

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	2	1.9	1.9
	26-30	20	19.2	21.2
	30-40	32	30.8	51.9
	>40	50	48.1	100.0
	Total	104	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	17	16.3	16.3
	SMA	32	30.8	47.1
	DIPLOMA	3	2.9	50.0
	SARJANA	52	50.0	100.0
	Total	104	100.0	

PROGRAM STUDI

		Frequency	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EKONOMI	25	24.0	24.0
	TEKNIK	42	40.4	64.4
	ADMINISTRASI	12	11.5	76.0
	SAINS	6	5.8	81.7
	SOSIAL	19	18.3	100.0
	Total	104	100.0	



LAMPIRAN 4
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations		
		x1.5
x1	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x1.1	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x1.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	104
x1.3	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	104
x1.4	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	104
Correlations		
		x2
x2.1	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.2	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.3	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.4	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.5	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104

Correlations		
		x1.5
x1	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x1.1	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x1.2	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.038
	N	104
x1.3	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.028
	N	104
x1.4	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	104
Correlations		
		x2
x2.1	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.2	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.3	Pearson Correlation	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.4	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
x2.5	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104

Correlations		
		y1
y1.1	Pearson Correlation	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.2	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.3	Pearson Correlation	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.4	Pearson Correlation	.405**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.5	Pearson Correlation	.533**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.6	Pearson Correlation	.407**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.7	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.8	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.9	Pearson Correlation	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	104
y1.10	Pearson Correlation	.312**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	104

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.627	5

Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10



LAMPIRAN 5
HASIL UJI ASUMSI KLASIK DAN ANALISIS REGRESI

MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.032	3.408		9.692	.000		
	x1	.211	.212	.128	1.994	.032	.570	1.755
	x2	.163	.205	.103	.798	.427	.570	1.755
a. Dependent Variable: y1								

HETEROSKEDASTISITAS

Correlations					
			x1	x2	abs_res
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	1.000	.612**	-.023
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.815
		N	104	104	104
	x2	Correlation Coefficient	.612**	1.000	.108
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.274
		N	104	104	104
	abs_res	Correlation Coefficient	-.023	.108	1.000
		Sig. (2-tailed)	.815	.274	.
		N	104	104	104
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

NORMALITAS**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.33429637
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.071
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.833
Asymp. Sig. (2-tailed)		.492
a. Test distribution is Normal.		

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.210 ^a	.044	.025	3.36715
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y1				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.010	2	26.505	3.338	.010 ^a
	Residual	1145.106	101	11.338		
	Total	1198.115	103			
a. Predictors: (Constant), x2, x1						
b. Dependent Variable: y1						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	33.032	3.408		9.692	.000		
	x1	.211	.212	.128	1.994	.032	.570	1.755
	x2	.163	.205	.103	.798	.427	.570	1.755
a. Dependent Variable: y1								

LAMPIRAN 6
DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN









LAMPIRAN 7
BUKTI KONSULTASI SKRIPSI

BUKTI KONSULTASI

Nama Lengkap : Abdul Majid
 NIM/Jurusan : 12510098/Manajemen
 Pembimbing : Zaim Mukaffi S.E M.Si

Judul Skripsi : Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan Pengawasan Bangunan Kota Malang

No	Tanggal	Materi Komsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	7 November 2015	Pengajuan Outline	1
2	2 Februari 2016	BAB I, II, III	2
3	12 Maret 2016	Revisi BAB I, II, III	3
4	9 April 2016	BAB I, II, III	4
5	1 Mei 2016	ACC Proposal	5
6	17 Mei 2016	Ujian Proposal	6
7	5 Juni 2016	Ujian Komprehensif	7
8	7 Januari 2017	Konsultasi Kuisisioner	8
9	12 Februari 2017	BAB IV, V	9
10	20 Maret 2017	Revisi BAB IV, V	10
11	6 April 2017	ACC Skripsi	11

Malang, 6 April 2017

Mengetahui :

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. H. Misbahul Munir L.c M.Ei

NIP. 19750707 200501 1 005



LAMPIRAN 8
BIODATA PENELITI

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Abdul Majid
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 17 Februari 1991
Alamat Asal : Brongkal Pagelaran Malang
Alamat di Malang : Ponpes Anwarul Huda
Telp : 0821-434-44-434
Sosmed : IG : didjam_ind FB : Vj Didjam

Pendidikan Formal

1997 - 2003 : MI Azharul Ulum 1
2003 - 2006 : MTsN Malang 3
2006 - 2010 : Pondok Modern Gontor Ponorogo
2012 - 2017 : UIN Maliki Malang

Pendidikan Non Formal

2012-2013 : Program PKPBA UIN Maliki Malang
2013-2014 : English Language Centre (ELC) UIN Maliki
Malang

Aktifitas dan Pelatihan

- Founder UIN Maliki Air Rifle Club (UMAC)
- Seni Religius UIN Maliki Malang
- Peserta Pelatihan SPSS di Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang
- Peserta Seminar “ Kepribadian Mahasiswa Ulul Albab “ UIN Maliki Malang

Malang. 6 April 2017

Abdul Majid