

Pengaruh Pendidikan dan Lama Bekerja Terhadap Kualitas Bekerja Pegawai Pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang

Ari Ardiansyah¹, Rismansyah², Maliah³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, ariardiansaya21@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, rismansyah@univpgri-palembang.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, maliah@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hipotesis bahwa kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan lama masa kerja. Partisipan penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Sebanyak 45 responden dipilih sebagai sampel dari masing-masing empat populasi untuk menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis data penelitian ini meliputi regresi linier dasar dan regresi linier berganda. Kualitas kerja merupakan karakteristik endogen, sedangkan pendidikan dan masa kerja merupakan faktor eksogen. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja, terdapat hubungan yang kuat antara kedua faktor tersebut dengan kualitas kerja. Hubungan tersebut cukup kuat dan signifikan, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil uji regresi linier sederhana dan ganda, yang menunjukkan bahwa masa kerja dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

Kata Kunci: Lama Bekerja, Pendidikan, Kualitas Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the hypothesis that the quality of work produced by employees of the Palembang State Administrative Court is influenced by the level of education and length of service. The participants of this study were employees working at the Palembang State Administrative Court. A total of 45 respondents were selected as samples from each of the four populations to use the saturated sample method. The data analysis methods of this study include basic linear regression and multiple linear regression. Work quality is an endogenous characteristic, while education and length of service are exogenous factors. The results of the hypothesis test show that education and length of service together have an influence on work quality, there is a strong relationship between the two factors and work quality. The relationship is quite strong and significant, as shown by the results of simple and multiple linear regression tests, which show that length of service and education have an influence on the quality of work produced by employees of the Palembang State Administrative Court

Keywords : Length of Employment, Education, Quality of Work.

A. PENDAHULUAN

Menurut Flippo (2019), kualitas kerja merupakan hasil yang dapat dinilai berdasarkan seberapa baik dan efisien sumber daya manusia atau sumber daya lainnya melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan atau target organisasi dengan benar dan berhasil. Penelitian sebelumnya oleh Adnan (2022) telah menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, hasil pengujian menyimpulkan bahwa bekerja dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kompetensi pegawai yang dimana berpengaruh baik terhadap kualitas pegawai, dan hasil riset penelitian Farhansyah (2022), menunjukkan bahwa lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan, hasil pengujian menyimpulkan bahwa lama

bekerja akan berpengaruh positif jika pegawai yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun sehingga mampu melaksanakan pekerjaan yang di berikan dengan bekal pengalaman yang sudah ada, dan berpengaruh baik terhadap kualitas pegawai. Martoyo (2020),

Marimba (2021), dalam pandangannya, Latihan merupakan suatu interaksi yang diselesaikan dengan sengaja oleh seorang individu untuk membentuk peristiwa-peristiwa yang bersifat fisik dan mendalam. Marimba menegaskan, tujuan bersekolah adalah menumbuhkan seluruh potensi yang dimiliki secara ideal agar dapat berkontribusi secara empatik kepada masyarakat. Namun, tidak semua generasi sekarang benar-benar belajar. Dalam prosesnya, generasi tua juga belajar bagaimana mendidik secara tidak langsung. Selain itu, pengajaran adalah sesuatu yang harus dimungkinkan sepanjang hidup dan tidak membatasi usia.

Adhari (2020) menyatakan bahwa mutu kerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh suatu fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam suatu pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu yang menunjukkan mutu dan kuantitas pekerjaan. Mutu kerja merupakan suatu siklus dimana suatu asosiasi menilai atau mengevaluasi pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan dengan baik, sistematis, dan akurat serta dapat membantu memperluas inspirasi kerja dan meningkatkan ketegasan hierarki pimpinan. Menurut Siagian (2018), "lamanya bekerja" juga mengacu pada lamanya waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam mengerjakan tugas yang sedang dikerjakan. Lamanya bekerja merupakan puncak dari semua pelajaran yang telah dipelajari seseorang dari berbagai pengalaman yang telah dialaminya sepanjang hidupnya.

Hasil observasi yang dilakukan pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang, menemukan dari kualitas kerja, dimana kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dapat di katakan kurang baik karena dari tingkat pendidikan yang masih tidak sesuai dengan pekerjaan yang di jalankan dan lama bekerja dimana masa percobaan tidak berlangsung lama yang membuat produktivitas kurang baik dalam pekerjaan, Sumber Daya Manusia.

B. KAJIAN TEORI

Menurut Flippo (2019), kualitas kerja merupakan hasil yang dapat dinilai berdasarkan seberapa baik dan efisiennya suatu tugas yang diselesaikan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan. Menurut Martoyo (2020), kualitas kerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk menganalisis atau memeriksa kinerja pekerjaan yang dilakukan secara akurat, cermat, dan efisien. Kualitas kerja juga dapat membantu meningkatkan loyalitas organisasi dan motivasi kerja karyawan. Definisi kualitas kerja menurut para ahli di atas adalah derajat pencapaian tujuan, ketepatan, kesesuaian tugas dengan individu, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Antusiasme dan kenyamanan juga merupakan komponen penting dari lingkungan kerja yang berkualitas tinggi.

Pendidikan Terhadap Kualitas Kerja

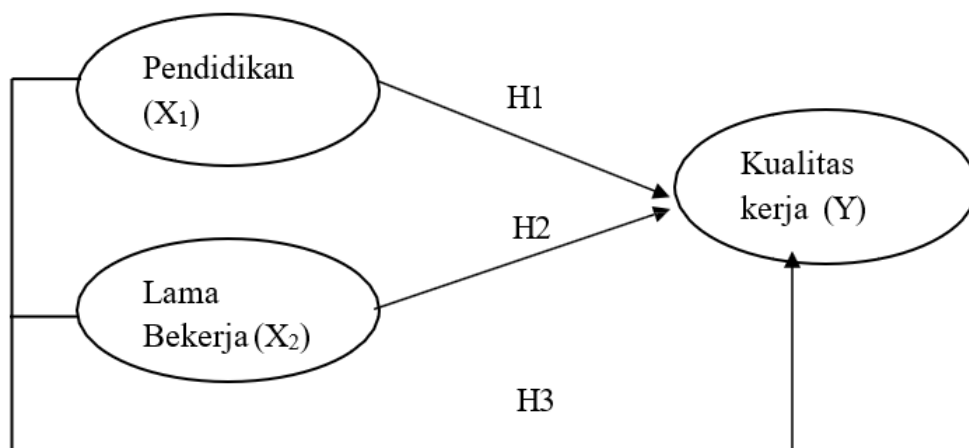
1. Kesulitan belajar Abadiyah pada tahun 2022 menunjukkan bahwa prestasi sangat dipengaruhi oleh pendidikan.
2. Menurut penelitian Adnan (2020), pendidikan memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap mutu pekerjaan yang dilakukan.

3. Penelitian Hendrayani (2020) menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi.

Pendidikan dan Lama Terhadap Kualitas Kerja

1. Berdasarkan penelitian Putri (2019) kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lama masa kerja.
2. Penelitian Sari (2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lama masa kerja.
3. Penelitian Parhansyah (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lama masa kerja.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, bukan melalui metode statistik. Teknik-teknik ini memungkinkan penggalian informasi yang rumit dan terperinci tentang proses-proses yang sulit dijelaskan secara kuantitatif. Karena memahami suatu fenomena merupakan tujuan mendasar dari penelitian kualitatif.



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis sementara mengenai penyusunan pertanyaan penelitian yang dinyatakan dalam bentuk kalimat deklaratif dikenal sebagai hipotesis Sugiyono (2018). Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam bentuk ini dapat disimpulkan dari uraian berikut:

Berikut ini adalah solusi sementara yang telah disarankan untuk mengatasi masalah penelitian ini :

H1: Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

H2 : Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara lama bekerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

H3 : Diduga Ada pengaruh yang signifikan antara Pendidikan dan Lama Bekerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang.

C. METODE PENELITIAN

Pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang yang beralamat di Jl. A. Yani No. 67 Plaju, Palembang menjadi objek penelitian ini. Teknik penelitian yang digunakan oleh Sugiyono (2018) dapat dipahami sebagai serangkaian prosedur dan pendekatan ilmiah untuk menyelidiki kebenaran dalam suatu penelitian. Untuk menjelaskan peristiwa terkini dan secara metodis menetapkan fakta dan hubungan di antara fenomena yang diteliti, penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan wawancara daripada metode statistik. Pendekatan ini memberikan informasi yang rumit dan terperinci tentang kejadian yang sulit dijelaskan menggunakan teknik kuantitatif. Mengingat tujuan utama penelitian kualitatif adalah untuk memahami permasalahan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data identifikasi Responden

Tahap awal yang penting dalam setiap proyek penelitian adalah analisis data identifikasi responden, terutama saat mengumpulkan data melalui survei atau wawancara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran umum tentang kelompok sampel yang diteliti.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan gender merupakan komponen penting dalam analisis data penelitian. Perbedaan preferensi, kebiasaan, dan persepsi terhadap berbagai hal mungkin terjadi antara pria dan wanita.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-Laki	30	66%
2	Perempuan	15	33%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel, dari 45 responden, 30 orang berjenis kelamin laki-laki (atau 66% dari sampel), dan 15 orang berjenis kelamin perempuan (33%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Salah satu elemen kunci dalam pemeriksaan data penelitian adalah karakteristik responden menurut tingkat usia. Ketimpangan dalam keyakinan, sikap, tindakan, dan preferensi sering dikaitkan dengan ketimpangan usia.

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	7	16%
2	26-30 Tahun	12	27%
3	31-35 Tahun	15	33%
4	36-40 Tahun	11	24%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Tabel atas menunjukkan bahwa, di antara 45 responden, kelompok umur dengan persentase tertinggi adalah kelompok umur 31–35 tahun, dengan jumlah 15 responden atau 33%, diikuti kelompok umur 26–30 tahun, dengan jumlah 12 responden atau 27%, dan kelompok umur 36–40 tahun, dengan jumlah 11 responden atau 24%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Salah satu faktor demografi yang paling signifikan dalam penelitian adalah tingkat pendidikan karena dapat memberikan gambaran yang cukup realistis tentang pengetahuan, kemampuan, dan pendapat seseorang. Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan mereka dapat memberikan wawasan penting dalam berbagai sektor, termasuk kebijakan publik, pendidikan, dan pemasaran :

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SD-SMP	0	0%
2	SMA-SLTA	4	9%
3	D1-S1	31	69%
4	S2-S3	10	22%
Total		45	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari total 45 responden, proporsi tertinggi (69%) tercatat pada kelompok pendidikan D1-S1. Kelompok pendidikan S2-S3 menempati posisi kedua dengan 22%, sedangkan kelompok pendidikan SMA-SLTA hanya menyumbang 9% dari total responden.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Proses untuk menentukan seberapa baik alat ukur (seperti kuesioner, tes, atau skala pengukuran) Dalam penelitian, pengujian validitas adalah proses mengukur apa yang sebenarnya ingin dinilai oleh instrumen.. Dengan kata lain, tujuan dari pengujian validitas ini adalah untuk memverifikasi bahwa pertanyaan atau item yang disertakan dalam instrumen relevan dan konsisten dengan ide atau variabel yang perlu dinilai.



Hasil Uji Validitas Pendidikan

Variabel	Item	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0.000	< 0.05	Valid
	X1.2	0.000	< 0.05	Valid
	X1.3	0.000	< 0.05	Valid
	X1.4	0.000	< 0.05	Valid
	X1.5	0.000	< 0.05	Valid
	X1.6	0.000	< 0.05	Valid
	X1.7	0.000	< 0.05	Valid
	X1.8	0.000	< 0.05	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan penjelasan berdasarkan uji validitas, semua item pertanyaan penelitian yang mengevaluasi pendidikan (X1) mempunyai Tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa semua item menghasilkan temuan yang valid. (2.tailed) < 0,05.

Uji Validitas Lama Bekerja

Konstruksi lama kerja dalam penelitian ini diukur melalui delapan item pernyataan. Analisis instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) untuk menguji tingkat konsistensi internal antar item.

Hasil Uji Validitas Lama Bekerja

Variabel	Item	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0.000	< 0.05	Valid
	X1.2	0.000	< 0.05	Valid
	X1.3	0.000	< 0.05	Valid
	X1.4	0.000	< 0.05	Valid
	X1.5	0.000	< 0.05	Valid
	X1.6	0.000	< 0.05	Valid
	X1.7	0.000	< 0.05	Valid
	X1.8	0.000	< 0.05	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan penjelasan berdasarkan uji validitas, semua item pertanyaan penelitian yang mengevaluasi pendidikan (X1) mempunyai Tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa semua item menghasilkan temuan yang valid. (2.tailed) < 0,05.

Uji Validitas Kualitas Kerja Pegawai

Konstruksi kualitas kerja dalam penelitian ini diukur melalui delapan item pernyataan. Analisis instrumen dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) untuk menguji tingkat konsistensi internal antar item.

Hasil Uji Validitas Kualitas Kerja Pegawai

Variabel	Item	Sig (2-tailed)	α	Keterangan
Kualitas Kerja	X1.1	0.000	< 0.05	Valid
	X1.2	0.000	< 0.05	Valid
	X1.3	0.000	< 0.05	Valid
	X1.4	0.000	< 0.05	Valid
	X1.5	0.000	< 0.05	Valid
	X1.6	0.000	< 0.05	Valid
	X1.7	0.000	< 0.05	Valid
	X1.8	0.000	< 0.05	Valid
	X1.9	0.000	< 0.05	Valid
	X1.10	0.000	< 0.05	Valid

Sumber: Pengolahan data, 2024

Berdasarkan penjelasan berdasarkan uji validitas, semua item pertanyaan penelitian yang mengevaluasi kualitas (X2) mempunyai Tanda signifikan, yang menjelaskan mengapa semua item menghasilkan temuan yang valid. (2.tailed) < 0,05.

Hasil Uji Reliabilitas

Dalam penelitian, pengujian reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai seberapa konsisten atau andal suatu alat ukur (seperti tes, skala pengukuran, atau kuesioner) menghasilkan hasil yang sama ketika digunakan lagi dalam situasi yang sama :

Variable	Cronbac's Alpha	Standart Relibilitas	Keterangan
Pendidikan (X1)	.741	0,60	Reliabel
Lama Bekerja (X2)	.747	0,60	Reliabel
Kualitas Kerja Pegawai (Y)	.727	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas lebih dari 0,60, menurut analisis reliabilitas. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan untuk menilai faktor-faktor tersebut sangat dapat diandalkan dan konsisten.



Uji Asumsi Klasik

Serangkaian uji statistik yang dikenal sebagai uji asumsi klasik dilakukan sebelum analisis regresi linier berganda. Tujuan utama pengujian ini adalah untuk memastikan model regresi yang kita buat memenuhi serangkaian standar sehingga kesimpulan analisis dapat dipercaya dan digunakan secara luas..

Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residu-residu tersebut memiliki distribusi yang teratur. Menggunakan teknik One Sample Kolmogorov-Smirnov pada variabel-variabel yang signifikan merupakan salah satu cara untuk mengetahui apakah data tersebut terdistribusi secara normal. Apabila nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data atau angka tersebut tidak terdistribusi dengan baik. Berdasarkan kriteria nilai signifikansi yang mampu lebih besar dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut terdistribusi dengan baik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa berikut ini adalah pengujiannya :

Uji Normalitas

Variabel	Sig	α	Keterangan
Pendidikan (X1)	.200 ^c	< 0.05	Normal
Lama Bekerja (X2)	.117 ^c	< 0.05	Normal
Kualitas Kerja (Y)	.068 ^d	< 0.05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2024

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa tidak ada penyimpangan substansial dari distribusi normal data penelitian. Jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa populasi asal data terdistribusi secara teratur.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi memiliki interkorelasi atau kolinearitas, digunakan uji multikolinearitas. Dalam model regresi, interkorelasi adalah hubungan yang kuat atau linier antara satu variabel independen dan variabel prediktor lainnya. Nilai koefisien korelasi antara variabel independen, nilai VIF dan Toleransi, nilai Eigenvalue dan Indeks Kondisi, dan nilai kesalahan standar koefisien beta atau koefisien regresi parsial semuanya dapat digunakan untuk menentukan apakah interkorelasi ada. Persyaratan model regresi untuk multikolinearitas adalah bahwa model tersebut harus menciptakan atau menemukan korelasi yang sempurna antara variabel independen. Jika nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai VIF pada output SPSS memiliki besaran lebih dari 10, maka metode pengujian menggunakan nilai toleransi dan Faktor Inflasi Variabel (VIF). Dengan demikian, temuan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut :

Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Pendidikan (X ₁)	.425	2.354	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Lama Bekerja (X ₂)	.425	2.354	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Uji multikolinearitas pada tabel di atas menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai toleransi variabel pendidikan dan masa kerja sebesar 0,425 lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF variabel tersebut sebesar 2,354 lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini diterapkan dalam kasus ketika terdapat ketidaksesuaian dalam perubahan residual dari satu persepsi ke persepsi berikutnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas tidak boleh ada dalam pengujian yang baik. Menggunakan uji Spearman's rho merupakan metode yang paling efisien untuk menentukan apakah suatu model menunjukkan heteroskedastisitas. Ini melibatkan mengikuti aturan yang menyatakan bahwa heteroskedastisitas ada jika nilai besar kurang dari 0,05 dan tidak ada jika nilai krusial lebih dari 0,05. Pada saat itu, hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan di bawah ini :

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Glejser

No	Variabel	Signifikan	Keterangan
1	Pendidikan (X ₁)	0.556	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Lama Bekerja (X ₂)	0.431	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memenuhi asumsi homoskedastisitas. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, berarti tidak ada cukup data untuk mengesampingkan hipotesis nol, yang menyatakan bahwa varians residual adalah konstan.

Hasil Analisis Data Regresi Linier Berganda

Untuk menghitung tingkat pengaruh variabel independen dan dependen terhadap satu sama lain, analisis regresi digunakan, regresi linier berganda digunakan ketika ada banyak variabel independen atau dependen. Model regresi yang mencakup lebih dari satu variabel independen disebut regresi linier berganda. Arah dan tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan melalui penggunaan analisis regresi linier berganda :



Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t	Sig.	Keterangan
a (Konstanta)	5.551	1.776	.083	
Pendidikan (X ₁)	.460	3.099	.003	Signifikan
Lama Bekerja (X ₂)	.569	4.072	.000	Signifikan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

$$Y = a + b_1 X + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Nilai variabel penelitian
- a = Konstanta
- b₁ = Koefisien regresi
- b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Pendidikan
- X₂ = Lama Bekerja
- e = Error

$$Y = 5,551 + 0,460 X_1 + 0,569 X_2 + e$$

1. Angka 5,551 menunjukkan nilai yang konstan, yang menunjukkan bahwa mutu pekerjaan akan tetap konstan atau bernilai 5,551. Hal ini juga menunjukkan bahwa lamanya masa kerja dan pendidikan bernilai nol.
2. Unsur pendidikan mempunyai korelasi positif dengan mutu kerja pegawai, yang ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,460. sehingga mutu pekerjaan pegawai akan naik seiring dengan kenaikan nilai pendidikan, begitu pula sebaliknya.
3. Faktor lamanya masa kerja yang sebesar 0,569 menunjukkan bahwa mutu kerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh faktor lamanya masa kerja. Dengan demikian, apabila lamanya masa kerja naik, maka akan naik pula sebesar 0,569.

Analisis Koefisien Korelasi

Teknik statistik untuk menentukan arah dan derajat hubungan antara dua variabel numerik adalah analisis koefisien korelasi. Dengan kata lain, analisis ini membantu kita memahami derajat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya..

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Pendidikan

Variabel	Sig (2- tailed	α = 0,05
Pendidikan	0.000	< 0.05

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Hasil uji statistik menunjukkan adanya korelasi substansial (p < 0,000) antara faktor pendidikan dengan kualitas bekerja. Nilai signifikansi yang sangat rendah ini

menunjukkan bahwa ada lebih dari sekadar peluang yang terlibat dalam hubungan antara kedua variabel tersebut.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) lama bekerja

Variabel	Sig (2-tailed)	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Lama Bekerja	0.000	< 0.05	Mempunyai Hubungan

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Hasil uji statistik menunjukkan adanya korelasi substansial ($p < 0,000$) antara faktor lama bekerja dengan kualitas bekerja. Nilai signifikansi yang sangat rendah ini menunjukkan bahwa ada lebih dari sekadar peluang yang terlibat dalam hubungan antara kedua variabel tersebut.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Indikator statistik tentang seberapa efektif model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen (variabel yang ingin Anda prediksi) disebut koefisien determinasi (R^2). Dengan kata lain, R^2 menunjukkan persentase variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen model :

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R.	R Square.	Adjusted R Square.	Keterangan
Pendidikan (X_1)	.847 ^a	.718	.704	Hubungan Rendah
Lama Bekerja (X_2)				

Sumber :Pengolahan Data, 2024

Data tersebut menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,847 atau 84,7% yang berarti variabel masa kerja dan pendidikan dapat mempengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan pegawai, sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Hipotesis

Hasil Uji t

Tidak mungkin untuk mengecualikan homoskedastisitas sebagai hipotesis nol jika pengujian menghasilkan nilai-p lebih besar dari 0,05. Jika tidak, tidak ada cukup data untuk menarik kesimpulan bahwa varians galat model regresi bervariasi menurut nilai variabel independen. Investigasi beberapa regresi linier merupakan tahap berikutnya. Memahami korelasi antara variabel dalam berbagai domain, termasuk bisnis, ekonomi, ilmu sosial, dan ilmu alam, menjadi jauh lebih mudah dengan analisis regresi linier berganda. Membuat penilaian yang lebih baik dengan data akan menjadi lebih mudah jika kita menyadari ide dan praduga yang memandu investigasi ini. Uji t digunakan untuk mengetahui atau menetapkan secara parsial apakah faktor lama masa kerja dan pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk melakukan pengujian tersebut dilakukan uji hipotesis dengan pendekatan signifikansi 0,05, yaitu :



Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan
Kualitas Kerja (Y)	Pendidikan (X ₁)	.460	3.099	.003
	Lama Bekerja (X ₂)	.569	4.072	.000

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Pada pengujian dapat dijelaskan melalui uji hipotesis seperti di bawah ini:

Uji Hipotesis Pertama

H₁ : Diduga pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Berdasarkan hasil data di atas, nilai kritis dari variabel pendidikan adalah 0.003 lebih kecil dari 0.05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai.

Uji Hipotesis Kedua

H₂ : Diduga lama bekerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kualitas kerja pegawai pada Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Berdasarkan hasil data diatas, nilai kritis dari variabel lama bekerja ialah 0.000 lebih kecil dari 0.05, artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial lama bekerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja pegawai

Uji F

Uji F membandingkan varians yang dapat dijelaskan oleh model regresi dengan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Kita dapat menentukan bahwa model regresi signifikan jika variasi yang dijelaskan oleh model tersebut jauh lebih besar. Pengujian untuk mengetahui atau membuktikan secara bersama-sama apakah lama masa kerja dan pendidikan memiliki pengaruh terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Uji F penelitian ini, yang memiliki tingkat signifikansi 0,05, terlihat seperti ini :

Hasil Uji F

Variable	Signifikat	$\alpha = 0.05$	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	0.000	0.05	Signifikan
Lama Bekerja (X ₂)			

Sumber: Pengolahan Data, 2024

Berdasarkan uji F regresi linier berganda, Ho ditolak sedangkan Ha diterima karena nilai besar yang diperoleh pada uji F adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa masa kerja dan pendidikan sama-sama memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang

Pembahasan Hasil Penelitian

Pendidikan Berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil koefisien regresi linier sederhana yang lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000, dapat disimpulkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap mutu kerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini didukung oleh uji

hipotesis yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap mutu kerja yang dihasilkan pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Hal ini menjelaskan mengapa terdapat keterkaitan antara regresi linier variabel pendidikan dengan mutu kerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi pendidikan maka mutu kerja pegawai yang diterima oleh klien akan semakin baik.

Menurut pendapat Supriyatna (2020:50), tingkat pendidikan seseorang akan menentukan seberapa baik ia mampu menangani masalah-masalah yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat pendidikan yang tinggi juga akan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perkembangan organisasi di masa mendatang, karena akan sulit bagi seseorang untuk mendorong perkembangan tanpa pelatihan dan pengetahuan latar belakang yang memadai di bidangnya. Dengan demikian, gagasan ini mengarah pada kesimpulan bahwa memiliki pendidikan membantu orang menyelesaikan tugasnya secara tidak langsung.

Pendidikan pada umumnya memiliki dampak positif pada mutu pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Namun, hubungan ini tidak selalu langsung dan linier. Penting juga untuk mempertimbangkan elemen-elemen tambahan termasuk suasana kerja, motivasi, pelatihan, dan pengalaman kerja. Untuk mencapai tujuan mereka, organisasi harus memiliki strategi menyeluruh untuk mengembangkan sumber daya manusia.

Lama Bekerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Pegawai

Berdasarkan koefisien regresi linier sederhana, masa kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,289 yang menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kualitas kerja pegawai. Namun, untuk menguji hipotesis dan mengetahui apakah masa kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai dapat menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dipengaruhi oleh masa kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dipengaruhi oleh masa kerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel lama masa kerja dengan mutu kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Akibatnya, ketika suatu merek dikaitkan dengan faktor lain, seperti pendidikan, maka kepercayaan terhadap merek tersebut akan meningkat.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan di Harahap oleh Eko (2019: 22). Berdasarkan hasil penelitiannya, kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh lamanya masa kerja karena diasumsikan bahwa pegawai dengan masa kerja yang lebih lama akan lebih cakap. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa berbagai variabel mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan demikian, seiring dengan bertambahnya masa kerja pegawai, dapat diasumsikan bahwa mereka akan menjadi lebih cakap dalam melakukan pekerjaannya dan mampu mengatasi kesulitan yang timbul. Lebih lanjut, penelitian ini mendukung hasil penelitian Martin (2020) yang menunjukkan bahwa lamanya masa kerja yang bervariasi.

Meskipun bukan satu-satunya kriteria, lamanya masa kerja dapat memengaruhi mutu pekerjaan. Keduanya memiliki hubungan rumit yang dipengaruhi oleh berbagai



keadaan. Untuk mencapai tujuan, organisasi harus memiliki strategi menyeluruh untuk mengembangkan sumber daya manusianya.

Pendidikan dan lama bekerja berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil koefisien beberapa uji regresi linier berganda yang menunjukkan bahwa masa kerja dan pendidikan berpengaruh signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap mutu kerja yang dihasilkan pegawai. Hal ini dibuktikan dengan uji F gabungan yang menunjukkan bahwa masa kerja dan pendidikan berpengaruh terhadap mutu kerja yang dihasilkan pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan masa kerja memiliki hubungan yang searah atau searah dengan mutu kerja yang dihasilkan pegawai. Oleh karena itu, jika pendidikan pada suatu instansi meningkat, maka kualitas kerja pegawai juga akan meningkat.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Imam Ariono (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Kaliwiro, Wonosobo. Penelitian tersebut menemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan (H3 diterima). Selain itu, penelitian Yudha Supriyatna (2020) menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai (Y) secara bersamaan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat pendidikan (X1) dan masa kerja (X2) terhadap kinerja pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dipengaruhi oleh pendidikan dan lama masa kerja. Setelah dilakukan pengujian, diambil kesimpulan berdasarkan data yang ditunjukkan di bawah ini :

1. Seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam uji validitas variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti semuanya valid. Begitu pula dengan seluruh item pertanyaan dalam uji reliabilitas dikatakan reliabel karena nilai signifikansinya lebih dari 0,60. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana, variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang baik secara sendiri-sendiri maupun sendiri-sendiri. Uji normalitas menunjukkan bahwa data pendidikan terdistribusi dengan baik, yaitu berdasarkan signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa teori H1 valid.
2. Seluruh item pertanyaan penelitian memperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 pada uji validitas variabel masa kerja, yang menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan tersebut valid. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan, baik secara tunggal maupun gabungan, terhadap variabel kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang. Pada uji reliabilitas, seluruh item pertanyaan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai signifikansi > 0,60. Pada uji normalitas, informasi data masa kerja terdistribusi dengan baik karena memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Temuan ini mendukung validitas konsep H2.
3. Kualitas kerja pegawai Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang dipengaruhi secara signifikan oleh faktor pendidikan dan lama masa kerja, berdasarkan hasil regresi linier berganda. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H3 dapat dibuktikan.

Saran

Peneliti memberikan rekomendasi berikut berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya dan setelah memeriksa dampak lamanya masa kerja dan pendidikan terhadap mutu kerja karyawan :

1. Pengadilan Tata Usaha Negara Palembang: Pegawai hendaknya mampu meningkatkan jenjang pendidikannya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang jauh lebih bermutu guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang positif. Hal ini karena telah terbukti bahwa pendidikan sangat mempengaruhi mutu pekerjaan pegawai.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan di masa mendatang dengan melihat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi mutu pekerjaan yang dihasilkan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, R., Rismansyah, R., & Darmawati, T. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Thamrin Brothers Palembang Cabang Sako. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 2575-2587.
- Adhari, I. Z. (2020), *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ariono, Imam (2017) "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Atas Informasi Akuntansi Keuangan Serta Keberhasilan dalam Mengelola Perusahaan Kecil dan Menengah (Studi Empiris Pada UMKM Industri Makanan di Wonosobo)." *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*
- Eko dan Rismansyah (2019), Analisis Studi Kelayakan Bisnis pada Usaha Mainan Anak Ditinjau dari Aspek Keuangan. *Journal of Vision and Ideas (VISA)* 3.1 (2023): 288-295.
- Flippo, E. (2019). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, (7th ed.). Jakarta : Erlangga. Hal 07.
- Marimba, D.A. (2021). Faktor-faktor determinan dalam pendidikan (studi tentang makna dan kedudukannya dalam pendidikan). *Al-Ta'dib*, 8 (2), 1-17.
- Martoyo (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung; Cv Alfabeta
- Supriyatna, Y. (2020) *Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perima Makmur Rotokemindo*. *Jurnal Manajemen*

