

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SEMANGAT KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO SUMBER DAYA MANUSIA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

Hana Agustina

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of education level (X1), work spirit (X2) and commitment (X3) on employee performance (Y) at the Human Resources Bureau of the Republic of Indonesia Audit Board. The hypotheses tested in this study are: (1) It is suspected that the education level variable (X1) has an effect on employee performance (Y). (2) It is suspected that the work spirit variable (X2) has an effect on employee performance (Y). (3) It is suspected that the commitment variable (X3) has an effect on employee performance (Y). (4) It is suspected that the education level variable (X1), work spirit (X2) and commitment (X3) simultaneously have an effect on employee performance (Y). This study uses a quantitative analytical descriptive design. The sampling technique used is Proportionate Stratified Random Sampling, where the sample respondents are 58 people. The data collection instrument uses a questionnaire. The data analysis technique uses descriptive analysis, analysis requirements test, BLUE assumption test and hypothesis test. The results of the study obtained that: First, the variable of education level has a significant influence on employee performance at the Human Resources Bureau of the Republic of Indonesia Audit Board, where the tvalue is 7.182 and the value is greater than the ttable of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Second, the work spirit variable has a significant influence on employee performance at the Human Resources Bureau of the Republic of Indonesia Audit Board, where the tvalue is 7.394 and the value is greater than the ttable of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Third, the commitment variable has a significant influence on employee performance at the Human Resources Bureau of the Republic of Indonesia Audit Board, where the tvalue is 7.238 and the value is greater than the ttable of 2,000 with a significance value of $0.000 < 0.05$. Fourth, the variables of education level, work enthusiasm and commitment simultaneously have a significant influence on employee performance at the Human Resources Bureau of the Republic of Indonesia Audit Board, where the Fvalue of 24.923 is greater than the Ftable of 2.79 with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Education Level, Work Spirit, Commitment and Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh tingkat pendidikan (X1), semangat kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Diduga variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (2) Diduga variabel semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (3) Diduga variabel komitmen (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). (4) Diduga variabel tingkat pendidikan (X1), semangat kerja (X2) dan komitmen (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini menggunakan desain deskriptif analitis kuantitatif. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling, dimana sampel respondennya sebanyak 58 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji persyaratan analisis, uji asumsi BLUE dan uji hipotesis. Hasil penelitian diperoleh bahwa : Pertama, variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai thitung 7,182 dan nilai lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kedua, variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai thitung 7,394

dan nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Ketiga, variabel komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai t_{hitung} 7,238 dan nilai lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Keempat, variabel tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia, dimana diperoleh nilai F_{hitung} 24,923 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,79 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Semangat Kerja, Komitmen dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Di era sekarang ini, dimana teknologi sudah sangat maju ditandai dengan adanya perubahan yang begitu cepat. Sehingga menuntut sumber daya manusia yang kompeten dimana seseorang wajib mempunyai semangat tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu instansi lantaran keberadaannya sangat menentukan terhadap pelaksanaan kegiatan suatu organisasi. Tercapainya tujuan dapat ditentukan dari kinerja serta keaktifan seseorang dalam bekerja. Suatu organisasi tentu mempunyai visi dan misi untuk mencapai tujuan yang diperlukan dalam sumber daya. Dalam suatu organisasi kekuatan utama terletak dalam sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut.

Seseorang yang mempunyai pendidikan tinggi pasti mempunyai wawasan yang luas pada penghayatan akan pentingnya sebuah produktivitas. Tingginya kesadaran produktivitas akan mendorong pegawai melakukan sebuah tindakan yang lebih produktif. Dengan memperhatikan suatu organisasi perlu adanya tingkat pendidikan yang mempunyai tujuan agar memaksimalkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana tujuan dari pendidikan yaitu mencerdaskan dan mengembangkan potensi seseorang menjadi lebih baik, memiliki kreativitas dan kepribadian yang mandiri dan bertanggung jawab serta mengoreksi

kinerja yang diperoleh melalui sumber daya manusia dalam suatu organisasi baik dari kualitas kerja yang telah diperoleh. Jenjang pendidikan sering disebut dengan tingkat pendidikan yang berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, jenjang pendidikan terdiri dari pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.

Kualitas sumber daya manusia selain dari tingkat pendidikan juga ditentukan oleh semangat kerja. Semangat kerja diperlukan bagi pegawai karena akan mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Pegawai yang melakukan pekerjaan dengan bersemangat, maka akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Syukria (2004) mengemukakan bahwa semangat kerja merupakan suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja lebih giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Pencapaian tujuan pekerjaan oleh pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor tersebut adalah semangat kerja dalam diri pegawai. Semangat kerja diperlukan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Semangat kerja membuat pegawai melaksanakan tugas dengan

antusias sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditentukan (Hasibuan, 2014).

Disamping itu, terkait dengan komitmen juga termasuk faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Komitmen merupakan usaha dalam melibatkan diri dan tidak ada niatan untuk meninggalkan perusahaan. Dalam komitmen seseorang membuat perjanjian pada diri sendiri atau orang lain dalam tindakan atau perilaku yang dilakukan secara sukarela maupun terpaksa. Pegawai yang memiliki komitmen akan melakukan pekerjaan dan melaksanakan tugas yang telah menjadi kewajibannya.

Dengan adanya komitmen yang tinggi dari dalam diri seseorang maka menimbulkan bentuk positif dalam bekerja seperti halnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan usaha terbaiknya untuk organisasi. Biasanya pegawai yang memiliki komitmen akan membantu rekan kerjanya yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan agar tercapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi. Setiap pegawai yang bekerja harus memiliki komitmen dalam bekerja agar tujuan dari organisasi tersebut tidak beresiko dan akan tercapai. Namun kenyataannya masih ada saja pegawai yang masih sering melanggar peraturan, seperti halnya telat datang ke kantor dan masih ada pekerjaan yang belum terselesaikan. Robbins (2017:117) terdapat tiga komponen komitmen, yaitu komitmen afektif, komitmen rasional dan komitmen normatif. Komitmen afektif berkaitan dengan adanya keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan karyawan pada organisasi. Komitmen rasional berkaitan dengan pertimbangan untung rugi apabila pegawai meninggalkan organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan adanya perasaan wajib

dalam diri pegawai untuk tetap bekerja dalam organisasi. Terdapat beberapa hal yang mampu mempengaruhi komitmen yang dirasakan oleh seorang pegawai, yaitu elemen personal yang berkaitan human capital, sehingga aktivitas yang berkaitan dengan komitmen itu sendiri.

Kemudian dilihat kinerja yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan bahwa tingkat realisasi kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2022-2023 di Rencana Kerja (Renja) bagian Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja Biro Sumber Daya dengan target 100% dan pencapaian realisasinya sebesar 89% yang artinya tidak mencapai target.

Fenomena penurunan kinerja pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia disebabkan dari beberapa faktor seperti tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas. Sebagaimana Rendahnya kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia dipicu oleh tidak semua pegawai berpendidikan tinggi, Masih rendahnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan dan sesama rekan kerja kepada pegawai, kurangnya kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dimiliki. Kedisiplinan pegawai masih kurang, terdapat pegawai yang tidak tepat waktu masuk maupun pulang kerja. Masih terdapat pegawai yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Tingkat pendidikan

Menurut Lestari dalam Wirawan (2016:3) adalah suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa

yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi. Sedangkan Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Menurut Tirtarahardja et al., (2015:85) mendefinisikan bahwa Tingkat Pendidikan adalah sesuatu yang universal dan berlangsung terus tak terputus dari generasi ke generasi di manapun di dunia ini. Upaya memanusiakan manusia melalui pendidikan itu diselenggarakan sesuai dengan pandangan hidup dan latar belakang sosial setiap masyarakat tertentu. Menurut Tirtahardja (2015:53), dimensi tingkat pendidikan terdiri dari:

1) Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2) Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3) Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh.

2. Semangat Kerja

Menurut Siswanto (2010:35), mendefinisikan semangat kerja sebagai keadaan psikologis seseorang. Semangat kerja dianggap sebagai keadaan psikologis yang baik bila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Nitisemito (2010:56), definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah organisasi. Purwanto (2013:83) semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya.

Dimensi semangat kerja yang menurut Juliandi (2013:105) yaitu :

- 1) Sedikitnya perilaku yang agresif yang menimbulkan frustrasi.
 - 2) Individu bekerja dengan suatu perasaan yang menyenangkan.
 - 3) Menyesuaikan diri dengan teman-teman sekerja
 - 4) Keterlibatan ego dalam bekerja
- Keterlibatan ego dalam bekerja bagi karyawan dengan tujuan untuk menjadi semangat dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan menjaga sikap kerja seperti :

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap mental pegawai yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab.

3. Komitmen

Menurut Robbins (2018:112) komitmen kerja merupakan aspek

tingkah laku yang bisa dipakai dalam memberikan nilai kecenderungan pegawai. Rivai (2016:248) mendefinisikan bahwa komitmen kerja merupakan suatu keadaan yang mana karyawan berpihak pada suatu perusahaan tertentu dan semua visi misinya, serta memiliki tekad untuk tetap bertahan menjadi karyawan dalam perusahaan itu. Jadi, yang dimaksud bukanlah keterlibatan secara pasif, namun karyawan harus terlibat secara aktif. Mathis dan Jackson (2011:88) menjelaskan bahwa apabila pegawai memiliki komitmen pada organisasi, kemungkinan para pegawai dapat bekerja lebih produktif.

Menurut Mangkunegara (2010:176) ada tiga pilar dalam menciptakan Komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi
- 2) Adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan
- 3) Pentingnya rasa memiliki

Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah tindakan pegawai yang erat kaitannya dengan suatu ambisi yang besar didalam diri pegawai agar terus bertahan untuk menjadi bagian dalam organisasi untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan penuh suka rela dan bertanggungjawab.

4. Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2017:198) mengemukakan bahwa kinerja diukur dalam indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dan keterampilan serta lingkungan kerja yang mendukung dalam rangka dan/atau menentukan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Moeheriono (2010:60), mengemukakan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran

mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Moh. Basri (2015:17), Pada hakikatnya kinerja pegawai merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Menurut Henry Simamora (2015:153), dimensi-dimensi kinerja adalah :

a. Kuantitas

Merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Kualitas

Merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

c. Kerjasama

Merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan.

d. Kreatifitas

Merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Tanggung jawab

Yaitu kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 17,761 + 0,696X_1$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 17,761, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,696 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja pegawai adalah 0,692. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,479 atau 47,9%.

Hal tersebut mengandung makna bahwa 47,9% dari kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan, sedangkan 52,1% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,182 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 1 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reina Damayanti (2024) pada variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa uji hipotesis dari uji t diperoleh nilai signifikan tingkat pendidikan $0,01 < 0,05$ artinya secara parsial tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 8,810 + 0,845X_2$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan

angka konstansta kinerja pegawai sebesar 8,810, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel semangat kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,845 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel semangat kerja dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,703.

Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 atau 49,4%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 49,4% dari kinerja pegawai ditentukan oleh semangat kerja, sedangkan 50,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara semangat kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,394 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji hipotesis 2 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amir (2022) bahwa Terdapat pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung $2,673 > ttabel 2,021$.

3. Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi komitmen terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 12,152 + 0,797X_3$. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa dengan angka konstansta kinerja pegawai sebesar 12,152, maka jika terjadi penambahan satu satuan pada variabel komitmen akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,797 satuan. Selanjutnya nilai koefisien korelasi antara variabel komitmen dengan variabel kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0,695. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,483 atau 48,3%.

Hal tersebut mengandung makna bahwa 48,3% dari kinerja pegawai

ditentukan oleh komitmen, sedangkan 51,7% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,238 yang lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil uji hipotesis 3 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Etik Setyorini (2022) pada variabel komitmen terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Semangat Kerja dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi pengaruh tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah $\hat{Y} = 4,156 + 0,375X_1 + 0,421X_2 + 0,126X_3$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa: (1) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel tingkat pendidikan, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,375 kali, (2) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel semangat kerja, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,421 kali dan (3) Setiap terjadi peningkatan 1 satuan variabel komitmen, akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,126 kali. Selanjutnya hasil analisis korelasi ganda pengaruh tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen secara simultan terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh kuat sebesar 0,762. Kemudian nilai koefisien determinasi sebesar 0,581 atau 58,1%. Hal tersebut mengandung makna bahwa 58,1% dari kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat pendidikan, semangat kerja

dan komitmen, sedangkan 41,9% sisanya ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Adapun hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 24,923 yang lebih besar dari nilai Ftabel 2,78 dengan nilai p value sebesar 0,000, sehingga p value $< 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Hasil uji hipotesis 4 sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Etik Setyorini (2022) Hasil penelitian membuktikan bahwa Tingkat pendidikan (X_1), semangat kerja (X_2), dan komitmen (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji f, dimana diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, yaitu $0,000 < 0,05$. = $0,000 < 0,05$ maka ditolak dan diterima, artinya secara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komitmen secara bersama-sama atau simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,692 dan nilai koefisien determinasi sebesar 47,9%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 17,761 + 0,696X_1$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,182 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 dan nilai koefisien determinasi sebesar 49,4%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 8,810 + 0,845X_2$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara semangat kerja dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,394 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,695 dan nilai koefisien determinasi sebesar 48,3%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 12,152 + 0,797X_3$. Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa korelasi antara komitmen dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai thitung 7,238 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,762 dan nilai koefisien determinasi sebesar 58,1%. Kemudian persamaan regresi yang ditemukan adalah $\hat{Y} = 4,156 + 0,375X_1 + 0,421X_2 + 0,126X_3$. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa korelasi ganda

antara tingkat pendidikan, semangat kerja dan komitmen dengan kinerja pegawai adalah sangat berarti atau signifikan, dimana diperoleh nilai Fhitung 24,923 lebih besar dari nilai Ftabel 2,79 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2010). Evaluasi Kinerja SDM, Bandung : PT.Refika Aditama.
- (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, Tohardi. (2012). Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Aisyah, S. (2019). Kompetensi dan Komitmen Guru. Cetakan Pe. Edited by R. P. Yuda. Kalimantan Barat: PGRI Prov Kalbar.
- Alwi, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Azra, Azyumardi. (2010). Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekonstruksi dan Demokratisasi. Jakarta: PT. Kompas Media Nusantara.
- Azuar Juliandi. (2013). Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi. Edisi Pertama. Penerbit: Media Inn, Medan.
- Creswell, J.W. (2013). Research Design (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed) Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James, L. (2010). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi revisi. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Harbani, Pasolong. (2018). Kepemimpinan Birokrasi. Bandung : CV.Alfabeta.
- Halsey, George D. (2018). Bagaimana Memimpin & Mengawasi Pegawai

- Anda. Terjemahan oleh Anaf S.Bagindo dan M. Ridwan, Jakarta: Aksana Baru.
- Hasbullah (2011). Sistem Pendidikan Nasional Jakarta: Rajawali Pers.
- Husein, Umar. (2015). Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kusumaputri E.S. (2015). Komitmen pada Perubahan Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Lubis Juharis, Indra Jaya. (2019). Komitmen Membangun Pendidikan. Medan: CV. Widya Puspita.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2010). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, Alex S. (2010). Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Purwanto. (2013). Evaluasi Hasil Belajar. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rivai, Veitzal. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2012). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Siswanto, Bejo. (2010). Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Sopiah. (2011). Perilaku Organisasional: Yogyakarta : C.V Andi Offset.
- Steers Richard. M. (2055). Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suyadi, Prawirosentono. (2010). Kebijakan Kinerja Karyawan – Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, BPFE, Yogyakarta.
- Tirtarahardja Umar. (2015). Pengantar Pendidikan. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Umar, Husein. (2017). Desain Penelitian Manajemen Strategik, Jakarta : Rajawali Press.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. (2015). Performance Appraisal: Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I.G. (2010). Dasar-dasar Manajemen Personalialia, Jakarta : Pustaka Dian.