

**PENGARUH KINERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN TOBA SAMOSIR**

Erikson Sibuea¹, Robert Tua Siregar², Sarintan E Damanik³, Mustafa Ginting⁴

Program Studi Perencanaan Wilayah dan Kota
Sekolah Pascasarjana Universitas Simalungun

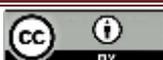
ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Kinerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir baik secara parsial maupun secara serempak. Sumber data yang diperoleh merupakan data primer yaitu dari melalui penyebaran angket pertanyaan terhadap 98 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Setelah data diperoleh, maka selanjutnya data ditabulasi dan dianalisis dengan menggunakan metoda analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk pengolahan data yang dimaksud dilakukan dengan cara perhitungan manual dan dengan menggunakan bantuan software komputer, yaitu SPSS Versi 20. Dari hasil analisis secara kualitatif diperoleh gambaran bahwa kinerja, tingkat pendidikan dan sumber daya manusia berada dalam kategori cukup. Sedangkan analisis secara kuantitatif diperoleh kesimpulan bahwa secara serempak ada pengaruh nyata kinerja dan tingkat pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia di Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, yaitu sebesar 0,21%. Untuk uji secara parsial dapat diketahui bahwa kedua variabel kinerja dan tingkat pendidikan berpengaruh nyata terhadap sumber daya manusia. Untuk variabel kinerja, setiap peningkatan kinerja sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia sebesar 21,0% dan untuk variabel tingkat pendidikan, setiap peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia sebesar 16,3%. Dari uji secara parsial diperoleh bahwa variabel kinerja lebih berpengaruh nyata daripada variabel tingkat pendidikan didalam meningkatkan sumber daya manusia pegawai sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Implikasi dari penelitian ini kepada jajaran pimpinan dan pegawai di lingkungan sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir untuk lebih meningkatkan kinerja dan tingkat pendidikan sehingga akan dicapai sumber daya manusia yang lebih baik.

Kata Kunci : Kinerja, Tingkat Pendidikan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research was conducted to determine the performance and educational level of human resources at the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency, either partially or simultaneously. The source of the data obtained is primary data, namely from distributing questionnaires to 98 employees of the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency. After the data was obtained, then the data was tabulated and analyzed using qualitative and quantitative analysis methods. The intended data processing is carried out by means of manual calculations and with the help of computer software, namely SPSS Version 20. From the results of qualitative analysis, it is obtained that performance, level of education and human resources are in the sufficient category. While the quantitative analysis concluded that simultaneously there was a real influence on performance and level of education in improving human resources at the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency, which was 0.21%. For the partial test, it can be seen that the two variables of performance and level of education have a significant effect on human resources. For performance variables, every 1% increase in performance will be followed by an increase in human resources by 21.0% and for the education level variable,



every increase in education level by 1% will be followed by an increase in human resources by 16.3%. From the partial test it was found that the performance variable had a more significant effect than the education level variable in improving the human resources of the employees of the Regional Secretariat of Toba Samosir Regency. The implications of this research for the leadership and employees in the Regional secretariat of Toba Samosir Regency are to further improve performance and levels of education so that better human resources will be achieved.

Keywords: Performance, Education Level, Human Resources

PENDAHULUAN

Peran lembaga Sekretariat Daerah merupakan suatu lembaga yang menentukan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia secara khusus di Kabupaten Toba Samosir guna mencetak kader - kader yang mempunyai kualitas sumber daya manusia. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi sekretariat Daerah bagaimana tidak ? kemajuansuatu bangsa sangat ditentukan oleh kualitas sumber manusianya. Kualitas sumber daya manusia akan tergantung kepada kualitas pendidikan. Peran pendidikan menjadi sangat vital dan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai, terbuka, dan demokratis. Oleh karena itu, pembaruan pendidikan harus selalu dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan suatu bangsa.

Berkaitan dengan hal tersebut, sekarang pemerintah telah mempercepat perencanaan *Millenium Development Goals* (MDGS), yang semula dicanangkan tahun 2020 dipercepat menjadi 2015. *Millenium Development Goals* (MDGS) adalah era pasar bebas atau era globalisasi, sebagai era persaingan mutu kualitas, siapa yang berkualitas dialah yang akan maju dan mampu mempertahankan eksistensinya. Oleh karena itu, pembangunan sumber daya manusia berkualitas merupakan suatu yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Percepatan arus informasi dalam era globalisasi dewasa ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, tujuan dan strateginya agar sesuai dengan kebutuhan. Penyesuaian tersebut secara langsung mengubah tatanan dalam sistem pendidikan nasional yang senantiasa harus dikembangkan sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan yang terjadi, (Mulyasa, 2006).

Memasuki era milinium baru pada era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan - perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa - biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern). Kondisi ini harus benar - benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja dan pendidikan perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat, dalam hal ini masyarakat yang membutuhkan layanan tentang pendidikan baik itu formal maupun non formal.

Menanggapi hal diatas tentunya diperlukan kesiapan yang baik lagi bagi pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir, melalui kinerja yang optimal. Peningkatan kinerja melalui pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang diberikan harus lebih baik. Oleh sebab itu, Pemerintahan Kabupaten Toba Samosir terus



berupaya menanggapi hal tersebut melalui pendidikan formal maupun non formal bagi pegawai di lingkungan sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. Dengan pendidikan serta pelatihan yang dilakukan diharapkan mampu meningkatkan kredibilitas pegawai dalam mengantisipasi tuntutan dalam bidang sumber daya manusia di masa sekarang dan masa yang akan datang.

Berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan adalah masih terlihat pekerjaan - pekerjaan yang belum selesai tepat pada waktunya. Melorotnya waktu penyelesaian pekerjaan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai disekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir masih belum optimal. Atas dasar fenomena ini, penulis mencoba meneliti akar permasalahan yang terjadi, serta menuangkan dalam bentuk tesis dengan judul “Pengaruh Kinerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir”.

METODE PENELITIAN

Metode kualitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif / kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Wilayah Penelitian

Secara astronomis berada di 2° 15' LS – 2° 21' Lintang Utara dan 99° 00' – 99° 11' Bujur Timur. Sesuai dengan letak astronomis, Kecamatan Balige yang terletak pada wilayah dataran tinggi dengan ketinggian antara 905 – 1200 meter, tergolong ke dalam daerah beriklim tropis basah, berada pada 2°03'-2°40' LU dan 98°56'-99°40' BT dan memiliki luas wilayah 2.021,8 km² serta memiliki batas-batas wilayah sebagai berikut:

- sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Simalungun
- sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Tapanuli Utara
- sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Asahan dan Labuhan Batu
- sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Samosir.

Kabupaten Toba Samosir berada di Dataran Tinggi Bukit Barisan dengan ketinggian 300-2.200 m di atas permukaan laut, dengan topografi dan konten tanah yang beraneka ragam, yaitu datar, landai, miring dan terjal. Struktur tanahnya lebih labil dan berada pada wilayah gempa tektonik dan vulkanik. Kabupaten Toba Samosir terletak pada bagian tengah Provinsi Sumatera Utara dan berada di jajaran Bukit Barisan dengan topografi berbukit dan



bergelombang, dengan posisi tersebut, wilayah Toba Samosir merupakan daerah pengaman bagi kabupaten lainnya karena wilayah ini merupakan hulu dari beberapa sungai besar dan kecil yang mengalir ke Wilayah Timur Sumatera Utara.

Komposisi tanah didominasi jenis tanah Tufu Toba, pasir tercampur tanah liat, kapur dan sebagian lainnya berupa lapisan tanah batuan yang relatif kurang subur untuk pertanian. Kabupaten Toba Samosir merupakan daerah yang cukup terkenal di kawasan nusantara, terutama karena potensi keindahan alam dan sumber daya manusianya. Keindahan alam dan panorama kawasan Danau Toba, kekayaan seni budaya asli merupakan potensi daerah yang dapat digali dan dikembangkan dalam upaya pengembangan kepariwisataan di tanah air.

Potensi alam, antara lain luasnya lahan kering dapat diolah menjadi areal persawahan baru dengan membangun sarana irigasi yang memadai. Perairan Danau Toba yang cukup luas dan sungai yang dapat dimanfaatkan potensinya untuk irigasi dan pembangkit tenaga listrik. Potensi tambang yang telah diinventarisasi dan disertifikasi oleh Direktorat Inventarisasi Daya Mineral Bandung : Batu Gamping, Teras, Dedusit, Lempung dan Diatomea.

Sesuai dengan potensi yang dimiliki, maka sektor andalan pembangunan di Kabupaten Toba Samosir adalah Pembangunan Sumber Daya Manusia yang meliputi pendidikan, kesehatan, pertanian, pariwisata, industri dan teknologi informasi. Sebagian besar wilayah Kabupaten Toba Samosir terletak di daerah dataran tinggi yang berada 300 meter hingga 1.500 meter di atas permukaan laut dengan perbandingan luas daerah ketinggian sebagai berikut :

Tabel 1
Luas Wilayah Ketinggian Kabupaten Toba Samosir

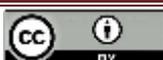
No.	Tingkat Ketinggian (meter di atas permukaan laut)	Luas Wilayah (Km ²)	Persentase (%)
1.	< 500	137,84	3,63
2.	500 – 1.000	1.480,72	38,96
3.	1.000 – 1.500	2.169,19	57,08
4.	> 1.500	5,96	0,34
	Total	3.800,31	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Toba Samosir dalam Angka, 2017

Daerah ketinggian Kabupaten Toba Samosir yang berada antara 501 sampai dengan 1.000 meter di atas permukaan laut, yakni mencapai 38,96 persen. Daerah ketinggian antara 1.001 sampai dengan 1.400 meter di atas permukaan laut mencapai 57,08 persen. Sedangkan daerah ketinggian > 1.400 meter di atas permukaan laut terdapat 0,34 persen. Dilihat dari sudut kemiringan/lereng tanah di Kabupaten Toba Samosir dapat dibedakan atas lahan datar (dengan tingkat kemiringan lahan mencapai dua persen); lahan landai (tingkat kemiringan lahan antara 2,1 hingga 15 persen); lahan miring (tingkat kemiringan lahan antara 15,1 hingga 40 persen); serta lahan terjal (tingkat kemiringan di atas 40 persen).

Tabel 2
Luas Wilayah dan Kemiringan Kabupaten Toba Samosir

No.	Tingkat Kemiringan	Luas Wilayah (Km ²)	Persentase (%)
1.	Datar	119,76	3,15
2.	Landai	1.019,03	26,82



3.	Miring	972,3	25,58
4.	Terjal	1.682,62	44,45
	Total	3.800,31	100,00

Sumber : BPS Kabupaten Toba Samosir dalam Angka, 2017

Wilayah dengan tingkat kemiringan tanah 2, 1 – 15% (landai) di Kabupaten Toba Samosir mencapai 26,81 persen; disusul kemudian lahan curam (tingkat kemiringan 40,1 %) mencapai 44,45 persen. Sedangkan lahan miring (tingkat kemiringan 15,1 – 40%) berkisar 25,58 persen. Dan lahan datar (tingkat kemiringan 2%) mencapai 3,15 persen.

Secara administrasi Kabupaten Toba Samosir pada tahun 2013 terdiri dari 16 kecamatan dengan 244 desa/kelurahan, yaitu 231 desa dan 13 kelurahan. Kecamatan Balige merupakan kecamatan dengan jumlah desa / kelurahan terbanyak, yaitu 35 desa/kelurahan. Sedangkan Kecamatan Tampahan merupakan kecamatan dengan jumlah desa/kelurahan yang paling sedikit, yaitu hanya 6 desa.

Tabel 3
Jumlah dan Kepadatan Penduduk di Kabupaten Toba Samosir

	Kecamatan	Luas Wilayah (Km ²)	Penduduk (jiwa)	Kepadatan (jiwa/Km ²)
1.	Balige	91.05	38 088	418.32
2.	Tampahan	24.45	4 458	182.33
3.	Laguboti	73.90	19 058	257.89
4.	Habinsaran	408.70	16 020	39.2
5.	Borbor	176.65	7 035	39.82
6.	Nassau	335.50	7 475	22.28
7.	Silaen	172.58	12 546	72.7
8.	Sigumpar	25.20	7 700	305.596
9.	Porsea	37.88	13 895	366.82
10.	Pintu Pohan Meranti	277.27	7 323	26.41
11.	Siantar Narumonda	22.20	5 928	267.03
12.	Parmaksian	45.98	10 663	231.91
13.	Lumban Julu	90.90	8 455	93.01
14.	Uluan	109.00	8 325	76.38
15.	Ajibata	72.80	7 505	103.09
16.	Bonatua Lunasi	57.74	5 230	90.58
	Jumlah	2 021.80	179 704	88.88

Sumber : BPS Kabupaten Toba Samosir dalam Angka, 2017

Menurut Statistik Daerah Toba Samosir tahun 2017, selama 3 tahun terakhir pertumbuhan ekonomi di Toba Samosir selalu positif. PDRB Perkapita merupakan PDRB (atas dasar harga berlaku) dibagi dengan jumlah penduduk pertengahan tahun. Pada tahun 2013 besaran PDRB Perkapita Kabupaten Toba Samosir mencapai Rp. 28,24 juta dengan laju peningkatan sebesar 12,36 persen dibandingkan dengan PDRB Perkapita tahun 2012 yang berkisar Rp. 25,13 juta. Besaran PDRB perkapita Kabupaten Toba Samosir tahun 2013 menempati urutan ke-7 dari 33 Kabupaten/Kota di Sumatera Utara setelah Batubara, Medan, Deli Serdang, Labuhan Batu Selatan, Labuhan Batu Utara, dan Binjai.

PDRB Kabupaten Toba Samosir menyumbang sebesar 1.24 persen terhadap pembentukan PDRB Sumatera Utara tahun 2016. Sebagian besar penduduk Kabupaten Toba Samosir menggantungkan hidupnya pada sektor pertanian. Hal ini dapat dilihat dari luas lahan pertanian, khususnya lahan persawahan. Pertanian menjadi sektor andalan bagi Kabupaten



Toba Samosir dalam menggerakkan perekonomian daerah. Tahun 2014 sektor ini memberi kontribusi yang cukup besar dalam pembentukan PDRB Kabupaten Toba Samosir, yaitu sekitar 22,53 persen terhadap total PDRB (Toba Samosir Dalam Angka, 2017). Kabupaten Toba Samosir merupakan salah satu sentra penghasil padi dan jagung di Sumatera Utara. Jika dibandingkan dengan kabupaten lain, produksi padi di Toba Samosir mencapai 3,81 persen dari seluruh produksi padi di Sumatera Utara dan masuk pada peringkat ke delapan (Statistik Daerah BPS Toba Samosir, 2017). Selain padi dan jagung, hasil pertanian Kabupaten Toba Samosir adalah cabe, bawang merah, bawang putih, bawang daun, ubi kayu, andaliman, kacang tanah, sayur mayur dan sebagainya. Selain itu, untuk tanaman buah-buahan yang cukup potensial di Kabupaten Toba Samosir adalah buah mangga, avokad, durian, pisang, jeruk dan nenas.

Tabel 4
Jumlah Rumah Tangga di Kabupaten Toba Samosir

No	Kecamatan	Penduduk (jiwa)	Rumah Tangga
1.	Balige	38 088	8 854
2.	Tampahan	4 458	1 077
3.	Laguboti	19 058	4 673
4.	Habinsaran	16 020	3 990
5.	Borbor	7 035	1 642
6.	Nassau	7 475	1 831
7.	Silaen	12 546	3 280
8.	Sigumpar	7 700	1 877
9.	Porsea	13 895	3 407
10.	Pintu Pohan Meranti	7 323	1 708
11.	Siantar Narumonda	5 928	1 499
12.	Parmaksian	10 663	2 635
13.	Lumban Julu	8 455	2 133
14.	Uluan	8 325	2 174
15.	Ajibata	7 505	1 859
16.	Bonatua Lunasi	5 230	1 366
	Jumlah	179 704	44 005

Sumber : BPS Kabupaten Toba Samosir dalam Angka, 2017

Potensi Wilayah Kabupaten Toba Samosir

Kabupaten Toba Samosir terletak di bagian tengah provinsi Sumatera Utara di jajaran Bukit Barisan dengan topografi berbukit dan bergelombang, dengan posisi tersebut, wilayah Toba Samosir merupakan daerah pengaman bagi kabupaten lainnya karena wilayah ini merupakan hulu dari beberapa sungai besar dan kecil yang mengalir ke wilayah timur Sumatera Utara. Komposisi tanah didominasi jenis tanah Tufa Toba, pasir tercampur tanah liat, kapur dan sebagian lainnya berupa lapisan tanah batuan yang relatif kurang subur untuk pertanian. Kabupaten Toba Samosir merupakan daerah yang cukup terkenal di kawasan nusantara, terutama karena potensi keindahan alam dan sumber daya manusianya. Keindahan alam dan panorama kawasan Danau Toba, kekayaan seni budaya asli merupakan potensi daerah yang dapat digali dan dikembangkan dalam upaya pengembangan kepariwisataan di tanah air. Potensi alam, antara lain luasnya lahan kering dapat diolah menjadi areal persawahan baru dengan membangun sarana irigasi yang memadai. Perairan Danau Toba yang cukup luas dan sungai yang dapat dimanfaatkan potensinya untuk irigasi dan pembangkit tenaga listrik.



Analisa Kuantitatif

a. Pengaruh Kinerja (X₁) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)

Hipotesis pertama yang diuji adalah pengaruh Kinerja (X₁) dengan Sumber Daya Manusia (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi menghasilkan persamaan regresi $Y = 24,463 + 0,392 X_1$. dapat dilihat pada tabel 5 berikut

Tabel 5
Pengaruh Kinerja (X₁) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partia I	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.463	3.217		7.604	.000					
Kinerja	.392	.078	.458	5.055	.000	.458	.458	.458	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian signifikansi pengaruh variabel Kepemimpinan kepala sekolah terhadap mutu pendidikan diketahui bahwa $t_{hitung} = 24.463$ sedangkan $t_{tabel} = 7,95$. Dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara Kinerja terhadap sumber daya manusia. kesimpulan bahwa Kekuatan variabel Kinerja (X₁) mempengaruhi sumber daya manusia (Y)

Tabel 6
Uji r Kinerja (X₁) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.458 ^a	.210	.202	4.046	.210	25.551	1	96	.000

a. Predictors: (Constant), Kinerja
b. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber: Hasil uji SPSS

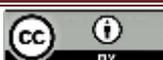
Hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,210 atau 21,0 %. Hasil tersebut memberikan pengertian bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni Kinerja (X₁) terhadap sumber daya manusia (X₂) berarti sebesar 21,0 %, sedangkan sisanya sebesar 79,9 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

b. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) Terhadap Sumber Daya Manusia (Y)

Hipotesis pertama yang diuji adalah pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) terhadap sumber daya manusia (Y). Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan persamaan regresi $Y = 26,273 + 0,295 X_2$. pada tabel 7 berikut.

Tabel 7
Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₂) Terhadap sumber daya manusia (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	--------------	-------------------------



	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.273	2.826		9.296	.000					
Tingkat Pendidikan	.295	.068	.404	4.329	.000	.404	.404	.404	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber: Hasil uji SPSS

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian signifikansi pengaruh variabel Tingkat Pendidikan terhadap sumber daya manusia diketahui bahwa $t_{hitung} = 26.273$ sedangkan $t_{tabel} = 7,95$. Dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara sumber daya manusia terhadap sumber daya manusia. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kekuatan variabel Tingkat Pendidikan (X_2) mempengaruhi sumber daya manusia(Y)

Tabel 8
Uji rTingkat Pendidikan (X_2) Terhadap sumber daya manusia (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.404 ^a	.163	.155	3.555	.163	18.739	1	96	.000

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan
b. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber : data diolah

Hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,163 atau 16,3 %. Hasil tersebut memberikan pengertian bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen yakni Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap sumber daya manusia (X_2) berarti sebesar 16,3 %, sedangkan sisanya sebesar 83,7 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

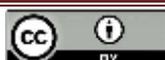
c. Pengaruh Kinerja (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap sumber daya manusia (Y).

Hipotesis ketiga yang diuji adalah pengaruh Kinerja (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap sumber daya manusia (Y) secara bersama-sama dengan persamaan regresi $Y = 12,067 + 0,403 X_1 + 0,331 X_2$. pada tabel berikut :

Tabel 9
Uji Kinerja (X_1) dan Tingkat Pendidikan (X_2) terhadap sumber daya manusia (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.067	5.206		2.318	.023					
Kinerja	.403	.117	.345	3.433	.001	.458	.332	.304	.778	1.285
Tingkat Pendidikan	.331	.138	.242	2.409	.018	.404	.240	.213	.778	1.285

a. Dependent Variable: Sumber Daya Manusia
Sumber : data diolah



PEMBAHASAN

Dari hasil analisa deskriptif yaitu dengan menyebar angket pertanyaan terhadap 98 responden memberi makna bahwa secara umum ketiga variabel dalam penelitian dalam kategori yang cukup baik. Namun demikian dari beberapa pertanyaan yang diajukan masih terlihat bahwa dalam hal penempatan kerja yang berdasarkan pada tingkat pendidikan menunjukkan persentase keraguan pegawai masih cukup tinggi, artinya bahwa dalam penempatan kerja yang dilakukan masih dilakukan dengan cara - cara pilih - pilih atas pertimbangan sesuatu diluar dari prosedur yang ada. Disamping itu juga, untuk tingkat berinovasi pegawai, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat kreatifitas, penyusunan pengorganisasian dilakukan oleh pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari jawaban 98 responden yang menyatakan bahwa persentase tingkat keragu - ragan masih cukup tinggi. Untuk pemecahan persoalan pekerjaan yang ada atau kebuntuan dalam bekerja tidak selamanya dilakukan oleh pegawai yang berpendidikan, faktor pengalaman dalam bekerja menjadi bahan pertimbangan dalam pemecahan persoalan tersebut dan pemahaman bekerja serta sistem penilaian pegawai masih perlu adanya perbaikan.

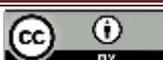
Uji statistic dilakukan dengan model regresi linear berganda menunjukkan bahwa adanya hubungan yang linear positif antara kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia, artinya bahwa apabila kinerja dan tingkat pendidikan ditingkatkan maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia.

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kinerja terhadap tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia. Hasil uji ini memberi gambaran bahwa variabel kinerja lebih berpengaruh signifikan terhadap sumber daya manusia. Sementara itu hasil uji serempak diperoleh makna bahwa variabel kinerja dan tingkat pendidikan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara deskriptif memberi makna bahwa secara umum kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia dalam kategori yang cukup baik.
2. Dari model regresi yang diperoleh dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear positif antara kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dan tingkat pendidikan akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia. Secara parsial untuk variabel kinerja diperoleh nilai t - ratio sebesar 3,433 lebih besar dari nilai t - tabel sebesar 2,35 ini berarti bahwa ada pengaruh nyata kinerja terhadap sumber daya manusia. Besarnya koefisien kinerja yaitu sebesar 0,210 menunjukkan bahwa peningkatan kinerja sebesar 1 % maka akan diikuti pada peningkatan kinerja sebesar 21,0 %. Sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh nilai t - ratio sebesar 2,405 lebih besar dari nilai t - tabel sebesar 2,35 ini berarti bahwa ada pengaruh nyata tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia. Besarnya koefisien tingkat pendidikan yaitu sebesar 0,163 mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat pendidikan sebesar 1% maka akan diikuti pada peningkatan sumber daya manusia sebesar 16,3 %. Hasil dari uji parsial menunjukkan bahwa variabel kinerja lebih



- berpengaruh nyata daripada variabel tingkat pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir
3. Uji secara serempak diperoleh nilai F-ratio sebesar 16,316 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 4,79. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesa H_1 diterima yang berarti bahwa secara simultan ada pengaruh nyata kinerja dan tingkat pendidikan terhadap sumber daya manusia pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir
 4. Dari uji determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar sebesar 0,256 atau 25,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa 25,6 %. Sumber daya manusia dijelaskan oleh kinerja dan tingkat pendidikan sedangkan sisanya sebesar 74,4 % dijelaskan oleh faktor - faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainun, S., Sinaga, D., Saragih, H., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Komitmen Organisasi Pada Perserikatan Muhammadiyah Di Tebing Tinggi. *Jurnal Regional Planning*, 1(2), 85-95
- Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* Penerbit bumi Aksara Jakarta
- B.Siswanto *Sastrohadiwiry*o.2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta
- Gultom, E. I. K., & Saragih, M. (2019). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 1(1), 47–54. <https://doi.org/10.36985/accusi.v1i1.1>
- Indah Lestari, & Simatupang, P. (2020). Budaya Organisasi Profesional, Integritas, Kredibel, Kerjasama Tim, Inovatif, Kreatif (PIKKIR) dan Pengaruhnya Terhadap Kreatifitas Pegawai Pada Kantor Badan POM Kota Tanjung Balai. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 18–30. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.345>
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta
- Purba, H. E. D., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2019). Kualitas Pelayanan Publik Dalam Peningkatan Kinerja Di Kantor Lurah Bah Kapul Kecamatan Siantar Sitalasari Kota Pematangsiantar. *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 13 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.576>
- Saragih, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Pematangsiantar. *Jurnal Ilmiah AccUsi*, 2(1), 49–58.
- Sibuea, E., Siregar, R. T., Damanik, S. E., & Ginting, M. (2022). Pengaruh Kinerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Sekretariat Daerah Kabupaten Toba Samosir. *Jurnal Regional Planning*, 4(1), 12-25
- Siagian, L., Siregar, R. T., Silalahi, M., & Situmeang, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Study Pada Konsultan Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat –Pengembangan Infrast ruktur Sosial Ekonomi Wilayah- PNPM PISEW Di Kabupaten Simalungun). *Jurnal Regional Planning*, 2(1), 53-67
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, CV.Afabeta: Bandung



- Tambunan, B., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Toba Samosir. *Jurnal Regional Planning*, 2(1), 14-25
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar : Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Employee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50
- Tambunan, M., Manullang, M., Siregar, R. T., & Damanik, S. E. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, Dan Aset Kabupaten Simalungun . *Jurnal Regional Planning*, 1(1), 31 –. <https://doi.org/10.36985/jrp.v1i1.577>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Umar Husein, 2005, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wiranda, A., & Johannes Wilfrid Pangihutan Purba. (2020). Pengaruh Pelaksanaan Analisa Jabatan (ANJAB) Yang Tepat Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kota Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 31–39. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.341>

