

Available online at www.jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora
ISSN 2548-9585 (Online)

Universitas Abulyatama Jurnal Humaniora



Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya

Rahmi*¹, Nelly¹, Noraizza¹

¹Rahmi adalah Staf Pengajar Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh, Indonesia

*Email Korespondensi : rahmi@serambimekkah.ac.id³

Diterima 22 Februari 2022; Disetujui 26 Maret 2022; Dipublikasi 30 April 2022

Abstract: This study aims to determine the magnitude of the effect of Education Level and Implementation of Total Quality Management on Employee Performance at the Financial Management Agency of Pidie Jaya Regency either simultaneously or partially. The population in this study were all employees of the Financial Management Agency of Pidie Jaya Regency as many as 64 people where all employees were sampled using the census sampling technique. The data analysis method used in this research is multiple linear regression analysis. The results showed that the level of education and the implementation of total quality management simultaneously and partially had a positive and significant effect on employee performance at the Financial Management Agency of Pidie Jaya Regency. The value of the correlation coefficient shows that the degree of relationship (correlation) between the independent variable and the dependent variable with the value of education level (X1) is 31.4% and the implementation of total quality management (X2) is 25.1%, meaning that the performance of employees at the Regency Financial Management Agency Pidie Jaya has a close relationship with the level of education and implementation of total quality management. While the coefficient of determination (R) of 81.7% means that the education level factor (X1) and the implementation of total quality management (X2) have a strong relationship to the performance of employees at the Financial Management Agency of Pidie Jaya Regency.

Keywords: *Education Level, Implementation of Total Quality Management and Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Implementasi *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya baik secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya sebanyak 64 orang dimana seluruh pegawai dijadikan sampel dengan menggunakan *teknik sampling sensus*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan implementasi *total quality management* secara simultan dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai tingkat pendidikan (X₁) sebesar 31,4% dan implementasi *total quality management* (X₂) sebesar 25,1%, artinya kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya mempunyai hubungan erat dengan tingkat pendidikan dan implementasi *total quality management*. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R) sebesar 81,7% artinya faktor tingkat pendidikan (X₁)

dan implementasi *total quality management* (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya.

Kata kunci : *Tingkat Pendidikan, Implementasi Total Quality Management dan Kinerja Pegawai*

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja pegawai yang sudah ada dapat ditingkatkan. Kinerja pegawai merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan suatu pekerjaan secara efektif, tanpa ada kinerja yang baik pada setiap pegawai yang ada pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya yang berlokasi di Komplek Perkantoran Bupati Pidie Jaya, Cot Trieng, Kecamatan Meureudu Kabupaten. Pidie Jaya, Provinsi Aceh, Indonesia, maka pegawai tidak akan bekerja dan memberikan hasil memuaskan sesuai dengan yang dijanjikan oleh instansi. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti tingkat pendidikan yang baik serta implementasi *Total Quality Management* yang memberikan respon secara tepat terhadap setiap perubahan yang ada.

Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya memiliki suatu ketetapan bahwa pada pemberian kinerja dapat dilakukan dengan pelaksanaan melalui tingkat pendidikan setiap pegawai. Faktor yang turut mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya tingkat pendidikan dan implementasi *total quality management* yang dapat berpengaruh terhadap kemajuan kinerja pegawai serta berpengaruh terhadap peningkatan kemajuan dari perusahaan.

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah sebagian hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) di mana salah satunya adalah hasil

dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Tingkat pendidikan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika kinerja pegawai menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Melalui tingkat pendidikan ini perusahaan dapat memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan lebih luas untuk bersaing, terlebih lagi persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Sumber daya manusia yang memiliki organisasi harus diberi latihan pada pendidikan yang terbaik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan; proses, cara dan pembuatan mendidik.

Arti implementasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan pengertian umum adalah suatu tindakan atau pelaksana rencana yang telah disusun secara cermat dan rinci (*matang*).

Total quality management disebut juga dengan manajemen mutu terpadu atau manajemen kualitas terpadu adalah pendekatan manajemen pada suatu organisasi, berpusat pada kualitas, berdasarkan partisipasi semua anggotanya dan bertujuan untuk kesuksesan jangka panjang melalui kepuasan pelanggan, dan manfaat bagi semua anggota organisasi dan masyarakat. Fenomena yang terjadi pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya terjadi keluhan dari konsumen mengenai penggunaan produk yang kurang memenuhi standar konsumen. *Total Quality Management* memberikan beberapa manfaat pada perusahaan yang pada gilirannya meningkatkan kinerja serta daya saing perusahaan.

Melalui *total quality management* dapat mengidentifikasi apa saja bagian-bagian perusahaan yang harus diperbaiki dan mana yang harus diganti. Melalui *total quality management* yang dikelola dengan baik, dapat mempengaruhi perilaku produktif pegawai itu sendiri. Pegawai akan menjadi lebih termotivasi dengan apa yang dikerjakan sebab pekerjaan atau tugas yang diberikan jelas tujuannya sehingga kinerja pegawai pada akhirnya tentu akan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pada uraian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi *Total Quality Management* Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya”.

KAJIAN PUSTAKA

kinerja

Arti kata kinerja berasal dari kata-kata *job*

performance dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang pegawai. Menurut Afandi (2018:83) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Kasmir (2016:189) faktor tersebut di antaranya adalah:

1. Sikap Disiplin

Sikap disiplin sangat penting dalam kinerja pegawai. Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan demi kelancaran bisnis perusahaan. Setiap pegawai diharapkan memiliki sikap disiplin untuk mengikuti aturan perusahaan dan melaksanakan tugas masing-masing. Perusahaan sendiri dapat membuat kebijakan yang akan memengaruhi sikap disiplin

pegawai.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi setiap pegawai tentu saja berbeda-beda. Ada pegawai yang termotivasi untuk bekerja demi uang agar dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Ada juga yang termotivasi dengan jabatan tinggi.

3. Kompensasi atau Insentif

Kompensasi jelas akan memengaruhi kinerja pegawai. Kompensasi bisa diberikan dalam bentuk bonus yang akan meningkatkan kinerja. Iming-iming kenaikan jabatan juga akan membuat pegawai memperbaiki kinerjanya. Selain sebagai penghargaan untuk pegawai yang bekerja sangat baik, hal ini juga diharapkan dapat memacu pegawai lain untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Gaya Kepemimpinan

Pegawai yang memiliki pemimpin baik biasanya akan memberikan performa yang baik juga. Gaya atasan dalam memimpin pegawainya akan sangat memengaruhi kinerja perusahaan maupun pegawai. Gaya kepemimpinan yang baik adalah dengan mengayomi pegawainya untuk dapat menyelesaikan tugas masing-masing tanpa memberi tekanan yang berlebihan.

5. Lingkungan Kerja

Faktor lainnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman akan membuat suasana hati pegawai tenang dan bisa lebih fokus dalam pekerjaannya. Ketersediaan peralatan kerja yang lengkap juga membuat performa pegawai lebih maksimal. Perusahaan juga perlu memperhatikan kesehatan dan keamanan

pegawainya dengan menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sesuai kebutuhan.

Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada lima, yaitu:

1. Kualitas (mutu). Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah). Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu). Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar pegawai. Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
5. Pengawasan. Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Tingkat Pendidikan

Para ahli mengemukakan berbagai arti tentang pendidikan diantaranya; menurut Kurniawan (2017:26), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. H. Mangun Budiyanto sebagaimana dikutip oleh Kurniawan (2017:27), “berpendapat bahwa pendidikan adalah mempersiapkan dan menumbuhkan anak didik atau individu manusia yang proses berlangsung secara terus-menerus sejak ia lahir sampai ia meninggal dunia”.

Hariandja (2016:12) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia tingkat pendidikan adalah tahap yang berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik, keluasaan bahan pengajaran, dan tujuan pendidikan yang dicantumkan dalam kurikulum. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan ditempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi tingkat pendidikan menurut Trahati (2015:32) antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi individu

Menurut Winardi mengemukakan (2016:6)

bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

2. Kondisi Sosial

Kondisi sosial berarti keadaan yang berkenaan dengan kemasyarakatan yang selalu mengalami perubahan-perubahan melalui proses sosial. Proses sosial terjadi karena adanya interaksi sosial. Interaksi sosial dapat membentuk suatu norma-norma sosial tertentu dalam kelompok masyarakat. kondisi sosial ekonomi yaitu suatu posisi, kedudukan, jabatan, kepemilikan yang dimiliki seorang individu ataupun kelompok yang berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat pendapatan, kepemilikan aset rumah tangga, dan pemenuhan kebutuhan keluarga dan pekerjaan yang dimiliki yang akan sangat mempengaruhi status sosial seseorang, kelompok ataupun keluarga di lingkungan masyarakatnya.

3. Kondisi Ekonomi Keluarga

Wirowidjojo (dalam Slameto, 2015:61) dengan pernyataannya yang menyatakan bahwa “Keluarga adalah lembaga pendidikan yang pertama dan 9 utama”. Keluarga yang sehat besar artinya untuk pendidikan dalam ukuran kecil, tetapi bersifat menentukan untuk pendidikan dalam ukuran besar yaitu pendidikan bangsa, negara, dan dunia.

4. Motivasi orang tua

Orang tua sangatlah dibutuhkan oleh seorang anak dalam menempuh pendidikannya. “Orang tua adalah orang yang pertama dan utama yang bertanggung jawab terhadap kelangsungan hidup dan pendidikan anaknya”. Oleh karena itu, sebagai

orang tua harus dapat membantu dan mendukung terhadap segala usaha yang dilakukan oleh anaknya serta dapat memberikan pendidikan informal guna membantu pertumbuhan dan perkembangan anak tersebut serta untuk mengikuti atau melanjutkan pendidikan pada program pendidikan formal di sekolah.

5. Budaya

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya berarti sebuah pemikiran, adat istiadat atau akal budi. Secara tata bahasa, arti dari kebudayaan diturunkan dari kata budaya dimana cenderung menunjuk kepada cara berpikir manusia.

6. Aksesibilitas

Pengertian aksesibilitas menurut Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas Pasal 1 angka 8 menyatakan bahwa: “Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi penyandang cacat guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan”.

Implementasi Total Quality Management

Pada dasarnya manajemen kualitas (*quality management*) atau manajemen kualitas terpadu (*total quality management*) didefinisikan sebagai suatu cara meningkatkan *performance*/kinerja secara terus-menerus (*continuous performance improvement*) pada setiap level operasi atau proses, dalam setiap era fungsional dari suatu organisasi, dengan menggunakan semua sumber daya manusia dan modal yang tersedia. Grindle (Mulyadi, 2015:47) “menyatakan implementasi merupakan proses umum tindakan administratif yang dapat diteliti pada tingkat program tertentu”. Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *to implement* yang

berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Ada beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli seperti: M.N. Nasution (2015:17) menyatakan *total quality management* “adalah suatu pendekatan dalam menjalankan usaha yang mencoba untuk memaksimumkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus atas produk, jasa, tenaga kerja, proses, dan lingkungannya”. Tanggung jawab untuk manajemen kualitas ada pada semua level dari manajemen, tetapi harus dikendalikan oleh manajemen puncak (*top management*) dan implementasinya harus melibatkan semua anggota organisasi. Menurut Handoko dalam Alhudri (2015:30) *total quality management* merupakan metode manajemen yang berfokus pada perbaikan terus-menerus dengan berdasar pada partisipasi seluruh anggota untuk memenuhi kepuasan pelanggan.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Total Quality Management

Adapun menurut M.N. Nasution (2015:17) faktor yang harus diperhatikan oleh penyelenggara pendidikan di lembaga agar dapat memenuhi standar *total quality management* yaitu:

1. Kepuasan Klien

Dalam istilah bisnis, klien adalah orang yang membeli dan menggunakan produk perusahaan. Sedangkan di sini adalah siswa, orang tua dan

masyarakat atau *stake holder*. Tujuan bisnis pada hakekatnya adalah untuk menciptakan dan mempertahankan pelanggan. Dalam penerapan *total quality management* di lembaga pendidikan, kualitas ditentukan oleh pelanggan yaitu siswa, dan kita juga harus berupaya menciptakan kepuasan siswa. Peran dan tanggungjawab divisi dan manajer harus dilihat dari sudut pandang untuk mencapai kepuasan siswa.

2. Obsesi terhadap Kualitas

Dalam era globalisasi lembaga pendidikan menghadapi persaingan ketat dengan lembaga pendidikan dari seluruh Indonesia. Meningkatnya intensitas dan persaingan menyebabkan setiap lembaga pendidikan harus berusaha meningkatkan kualitas agar kepuasan pelanggan terwujud. Kerangka dalam kualitas harus didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu: (1) orientasi pemasaran, lembaga pendidikan harus dapat memenuhi semaksimal mungkin kebutuhan dan persyaratan yang ditetapkan *stake holder*; dan (2) orientasi internal lembaga pendidikan, lembaga pendidikan harus dapat menghindari kerugian, pemborosan, dan jatuh. Diupayakan adanya maksimalisasi usaha setiap staf, pegawai, dan guru, penghematan energi sumber daya manusia dan pengidentifikasian peluang pemecahan masalah.

3. Pendekatan Ilmiah

Melalui manajemen kepemimpinan yang baik keputusan yang kadang kala bersifat subjektif bisa diminimumkan. Salah satu kuncinya sukses dalam *total quality management* adalah menggunakan pendekatan ilmiah, dalam pendekatan ilmiah, pengambilan keputusan didasarkan pada data, mencari sumber penyebab dan mengupayakan solusi dalam waktu yang singkat.

4. Komitmen Jangka Panjang

Pengaruh Tingkat Pendidikan...

(Rahmi, Nelly, & Noraizza, 2022)

Total quality management merupakan suatu paradigma baru dalam melaksanakan bisnis. Oleh karena itu dibutuhkan budaya yang baru pula. Agar penerapan *total quality management* dapat berjalan dengan lancar, maka perubahan budayanya pun harus diupayakan dengan komitmen jangka panjang di lembaga Pendidikan. Manajemen puncak memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan perubahan budaya yang menghargai peningkatan kualitas secara terus menerus dalam jangka panjang.

5. Kerjasama Tim

Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Disebut tim jika memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) semua anggotanya harus memahami dan menyepakati misinya agar tim dapat bekerja dengan efektif; (2) semua anggota menaati peraturan yang berlaku; (3) ada pembagian tanggungjawab dan wewenang yang adil bagi setiap anggota tim; dan (4) setiap anggota beradaptasi terhadap perubahan yang positif di mana setiap anggota saling membantu dalam beradaptasi.

6. Perbaikan secara Berkesinambungan

Perbaikan secara kesinambungan merupakan unsur paling fundamental dalam *total quality management*. Perbaikan berkesinambungan akan berhasil dengan baik bila disertai dengan usaha sumber daya manusia yang tepat, kepercayaan diri, praktis karena faktor manusia merupakan dimensi terpenting dalam perbaikan kualitas dan produktivitas.

7. Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan berhubungan secara spesifik dengan pekerjaan staf administrasi dan dosen yang telah dilakukan dan apa yang sudah dilatihkan dapat diaplikasikan dengan segera. Dengan demikian,

materi pelatihan harus bersifat praktis. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Walaupun pendidikan lebih bersifat filosofis dan teoritis, meskipun demikian pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama yakni pembelajaran.

Indikator Total Quality Management

Menurut Mulyadi (2015:47), *total quality management* diukur dengan menggunakan 4 indikator:

1. Reward pegawai untuk peningkatan kualitas

Yang bermutu baik tentu akan memiliki nilai dan kualitas yang mampu juga, pegawai yang begini inilah yang sangat menentukan bagaimana suatu eksistensi perusahaan itu dalam menjalankan bendera bisnis usahanya. Sehingga dengan program pengembangan mutu pegawai dan pemberian *reward* ini juga akan meningkatkan semangat, loyalitas dan kesetiaan pegawai terhadap perusahaan, sehingga pegawai merasa mendapat perhatian dan merasa dibutuhkan dan diperlukan oleh perusahaan.

Pegawai akan berusaha secara optimal dan maksimal, bagaimana caranya mereka dapat berbuat yang terbaik bagi kemajuan perusahaan dan memberikan pengabdian yang sepadan dengan apa yang telah dipersembahkan perusahaan bagi mereka, sekaligus berupaya dan berjuang untuk mendapat *reward* yang dijanjikan oleh perusahaan.

2. Pemberian *reward* dari manajemen untuk pegawai

Ada banyak jenis *reward* untuk pegawai, namun secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *intrinsic reward* dan *extrinsic reward*. Kedua jenis penghargaan tersebut sama-sama dapat meningkatkan kepuasan pegawai, namun berbeda bentuknya. *Intrinsic reward* merupakan imbalan pegawai yang berasal

dari pekerjaan itu sendiri. *Reward* ini tidak berupa uang atau benda, melainkan kepuasan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang berhasil diselesaikannya atau kebanggaan menjadi bagian dari organisasi perusahaan yang punya reputasi.

Extrinsic reward adalah penghargaan yang diterima pegawai dari luar pekerjaan, yang diberikan oleh atasan atau pimpinan perusahaan. Umumnya, *reward* ini bersifat bendawi (*tangible*) dan berbentuk uang atau barang, seperti tunjangan, bonus pegawai, pembagian laba perusahaan, kenaikan gaji, promosi jabatan, hadiah, atau fasilitas lain.

3. Pemberhentian produksi kualitas

Pemberhentian produk kualitas disebut juga dengan pendekatan kualitas produksi akhir adalah cara untuk melaksanakan pengendalian kualitas di dalam suatu perusahaan dengan melihat atau mengadakan seleksi terhadap produksi akhir perusahaan tersebut. Sehingga dari kegiatan ini akan dipisahkan atau diketahui apakah produksi dari perusahaan yang bersangkutan itu memenuhi standar kualitas yang telah ditentukan atau masih memerlukan beberapa perbaikan atau justru merupakan produk gagal.

4. Pemeriksaan output pegawai

Suatu pemeriksaan terhadap kegiatan operasi perusahaan, termasuk kebijakan akuntansi dan kebijakan operasional yang telah ditentukan oleh manajemen, untuk mengetahui apakah kegiatan operasi tersebut sudah dilakukan secara efektif, efisien, dan ekonomis. Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran (output) pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan (input) selama periode tersebut. Dengan kata lain bahwa produktivitas memiliki dua dimensi. Dimensi

pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian target berkaitan dengan kuantitas, kualitas, dan waktu. Yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya yaitu sebanyak 64 orang karyawan. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2016:109) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Mengingat jumlah pegawai relatif kecil, maka pengambilan sampel dilakukan dengan “teknik sampling sensus”, dimana seluruh pegawai menjadi sasaran pengambilan sampel. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 64 karyawan.

Metode Analisis Data

Menurut Priyatno (2016:65) analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu tingkat Pendidikan (X_1), implementasi *total quality management* (X_2) dan kinerja pegawai (Y). mencari persamaan garis regresi dengan menggunakan rumus yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1, X_2 = variabel bebas

ϵ = error

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:78) validitas adalah untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang telah disusun, telah memiliki validitas atau tidak maka akan dilakukan pengujian dengan menggunakan *construct validity*, yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *construct* sesuai dengan apa yang diharapkan.

Uji Reliabilitas

Pengertian reabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan secara berulang relatif sama maka pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reabilitas yang baik. Dalam penelitian ini, tolak ukur reliabilitas adalah nilai *alpha cronbach* yang diperoleh melalui perhitungan statistik. (Nana Syaodih, Sukma Dinata 2015:56) menyatakan nilai *alpha cronbach* minimum yang diterima adalah 0.60. Hal ini berarti suatu Kuesioner dikatakan handal apabila nilai *alpha cronbach* yang diperoleh berada diatas 0.60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebuah model regresi yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat melihat grafik normal *P-P Plot of Regression*

Standardized Residual. Uji normalitas bertujuan untuk menguji pada model regresi yang dihasilkan apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Ghozali,2017:161).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali,2017:161).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi layak dipakai dalam memprediksi variabel terikat dipengaruhi dengan variabel bebas (Ghozali, 2017:161).

Uji F (Simultan)

Untuk menguji tingkat signifikan Variabel bebas (X_1, X_2) dengan uji F secara bersama-sama (secara serentak) terhadap variabel terikat (Y) dengan ketentuan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_o ditolak. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis H_o diterima atau sebaliknya hipotesis H_a ditolak.

Uji t

Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan ketentuan apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat keyakinan 95% H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_o diterima dan H_a di tolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,737	Handal
2.	Tingkat Pendidikan (X_1)	3	0,768	Handal
3.	Implementasi <i>Total Quality Management</i> (X_2)	4	0,797	Handal

Sumber: Data diolah (2020)

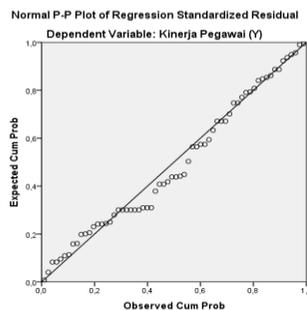
Berdasarkan Tabel 1 hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpha* 0,80 atau di atasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa reliabilitas variable kinerja pegawai berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Tingkat Pendidikan dan Implementasi *Total Quality Management* seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi

dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat di lihat pada Gambar 2.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X_1)	0,970	1,031	Non Multikolinearitas
Implementasi Total Quality Management (X_2)	0,970	1,031	Non Multikolinearitas

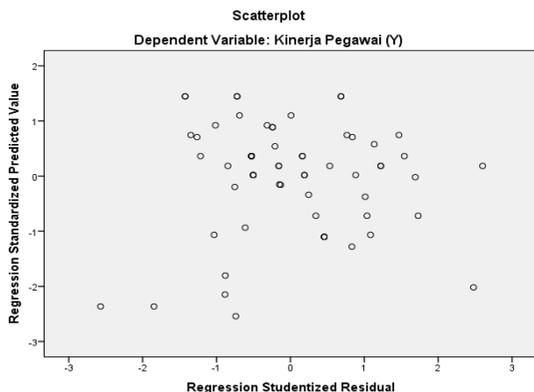
Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 2 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2.



Gambar 2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah

Tabel 3 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Konstanta	2,357	0,626	6,765	2,000	0,000
Tingkat Pendidikan	0,314	0,071	9,422	2,000	0,000
Implementasi <i>Total Quality Management</i>	0,251	0,081	3,098	2,000	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data diolah)

Tabel 4 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.817 ^a	.674	.619	.35604

a. Predictors: (Constant), Implementasi *Total Quality Management* (X₂), Tingkat Pendidikan (X₁)

Berdasarkan tabel 3 maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,357 + 0,314X_1 + 0,251X_2 + e$$

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu

terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Tingkat Pendidikan (X₁) dan Implementasi *Total Quality Management* (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.

persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dilihat pada Tabel 4.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Nilai t_{hitung} (4,422) dan nilai t_{tabel} (2,000), maka t_{hitung} > t_{tabel} (4,422 > 2,000). Keputusannya adalah H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai

pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya.

H_2 : Nilai t_{hitung} (3,098) dan nilai t_{tabel} (2,000), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,098 > 2,000). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Implementasi *Total Quality Management* berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} <$ nilai F_{tabel} , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5 Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
Regression	2.107	2	1,055	8,295	3,150	,000 ^b
Residual	7,733	61	.127			
total	9,840	63				

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan penelitian sebelumnya maka dapat dilihat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya.
2. Implementasi *Total Quality Management* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya.
3. Tingkat Pendidikan dan Implementasi *Total*

Quality Management secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya.

4. Nilai koefisien regresi pada variabel Tingkat Pendidikan sebesar 31,4%, dan variabel Implementasi *Total Quality Management* sebesar 25,1%. Nilai koefisien korelasi (R) pada kedua variabel yaitu Tingkat Pendidikan Dan Implementasi *Total Quality Management* sebesar 81,7%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya harus memperhatikan dan mempertimbangkan tentang Tingkat Pendidikan dan Implementasi *Total Quality Management* terhadap kinerja pegawai agar pegawai semakin bersemangat bekerja di Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya
2. Untuk pelaksanaan perusahaan diharapkan lebih memberikan kepercayaan kepada pegawai berprestasi untuk dapat menempatkan jabatan yang lebih tinggi dan diberikan motivasi secara intensif untuk mencapai target.
3. Pegawai tetap mematuhi atau mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar Implementasi *Total Quality Management* yang lebih baik dan mendapatkan kepuasan dengan lebih merasa di perhatikan oleh perusahaan.

Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Tingkat Pendidikan dan Implementasi *Total Quality Management* tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman

kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Alhudri, Said, dan Meyzi Heriyanto, (2015). "Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Ranting Bangkinang." *Jurnal FISIP* Volume 2 No. 2.

Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Edi, Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Hariandja, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Widiasarana, Jakarta.

Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kurniawan, Syamsul. (2017). *Pendidikan Karakter: Konsepsi & Implementasinya secara Terpadu di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi, dan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.

Mulyadi, Deddy (2015), *Study Kebijakan Publik Dan Pelayanan Publik*, Bandung: Alfabeta.

Nana Syaodih Sukmadinata (2015). "*Metode Penelitian Pendidikan*", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).

Nasution, M. N. (2015). *Manajemen mutu terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Priyatno, Duwi. (2016). *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS Praktis dan Mudah Dipahami untuk Tingkat Pemula dan Menengah*. Yogyakarta: Gava Media.

Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-faktor yang Memengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

Trahati Melia. (2015). *Implementasi Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan Di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklega Cilacap*. Skripsi, Cilacap: Fakultas Ilmu Pendidikan UNY.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.