

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI PROVINSI MALUKU

Oleh:

Ode Aulia Rahim¹⁾

Email: odeauliarahim@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku. Rendahnya kinerja organisasi publik di daerah sering dikaitkan dengan ketidaksesuaian kompetensi sumber daya manusia dan lemahnya kapasitas manajerial dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei deskriptif-asosiatif. Data dikumpulkan dari 62 responden melalui kuesioner terstruktur berbasis skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t -hitung = 3,247; sig. = 0,002); (2) pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t -hitung = 4,183; sig. = 0,000); dan (3) secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (F -hitung = 28,64; sig. = 0,000) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489, artinya 48,9% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan rekrutmen berbasis kualifikasi pendidikan yang relevan serta penguatan kapasitas pengambilan keputusan manajerial sebagai strategi peningkatan kinerja di lingkungan birokrasi daerah.

Kata Kunci: *latar belakang pendidikan, pengambilan keputusan, kinerja pegawai, Dinas*

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan cermin dari efektivitas organisasi publik dalam mengemban tugas dan fungsinya. Di lingkungan pemerintahan daerah, khususnya instansi teknis seperti Dinas Koperasi, kualitas kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh terhadap pelayanan internal, tetapi juga berdampak langsung pada pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang menjadi sasaran pembangunan ekonomi daerah. Provinsi Maluku, sebagai salah satu wilayah kepulauan dengan potensi ekonomi berbasis koperasi yang signifikan, memerlukan sumber daya aparatur yang kompeten dan mampu mengambil keputusan secara efektif.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Koperasi Provinsi Maluku masih menghadapi berbagai tantangan. Evaluasi kinerja tahunan menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi program, khususnya pada aspek pembinaan koperasi aktif dan pelaporan keuangan yang tepat waktu. Salah satu faktor yang sering dikemukakan adalah ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas pokok dan fungsi yang diampu, serta lemahnya mekanisme pengambilan keputusan di tingkat operasional.

¹⁾ Ode Aulia Rahim, Dosen Tetap Prodi Ilmu Adm. Bisnis STIA ALAZKA Ambon

Latar belakang pendidikan merupakan fondasi kompetensi profesional yang menentukan kapasitas kognitif, kemampuan analitis, dan penguasaan teknis seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Semakin relevan latar belakang pendidikan dengan bidang tugasnya, semakin besar potensi kontribusi pegawai terhadap organisasi (Dessler, 2020). Di sisi lain, pengambilan keputusan adalah inti dari proses manajerial. Kemampuan membuat keputusan yang tepat, cepat, dan berbasis data merupakan faktor determinan kinerja organisasi modern (Robbins & Coulter, 2022).

Kajian empiris mengenai hubungan antara latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, namun mayoritas berfokus pada konteks organisasi swasta atau instansi pemerintah pusat. Penelitian yang secara khusus mengkombinasikan variabel latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan dalam konteks birokrasi daerah kepulauan seperti Maluku masih sangat terbatas. Inilah yang menjadi research gap penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku; (2) menganalisis pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai; dan (3) menganalisis pengaruh simultan latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM sektor publik, serta memberikan rekomendasi praktis bagi kebijakan pengembangan aparatur di lingkungan Dinas Koperasi Provinsi Maluku.

2. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan adalah proses sistematis yang bertujuan mengembangkan potensi individu melalui transfer pengetahuan, pembentukan karakter, dan penguasaan keterampilan tertentu. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, latar belakang pendidikan mencakup dua dimensi utama: (1) jenjang atau tingkat pendidikan formal yang ditamatkan, dan (2) relevansi bidang ilmu yang ditempuh dengan tugas dan jabatan yang diamban (Hasibuan, 2019). Kedua dimensi ini saling melengkapi dalam membentuk profil kompetensi seorang pegawai.

Nawawi (2018) menegaskan bahwa pendidikan formal memberikan dasar pengetahuan konseptual yang menjadi prasyarat seseorang dapat berfungsi secara efektif dalam organisasi. Sementara itu, kesesuaian antara bidang studi dengan pekerjaan (*educational fit*) diyakini meningkatkan kemampuan *problem-solving* dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Mangkunegara (2020) menambahkan bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan analitis yang lebih baik, yang berimplikasi positif pada kualitas output kerja.

Dalam indikator pengukurannya, latar belakang pendidikan dalam penelitian ini mencakup: (1) jenjang pendidikan terakhir; (2) kesesuaian bidang studi dengan tugas pokok; (3) pemahaman teoritis yang mendukung pekerjaan; (4) kemampuan adaptasi dari pengetahuan akademis ke praktik kerja; dan (5) pelatihan formal yang pernah diikuti sebagai suplemen pendidikan formal.

2.2 Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan (decision-making) adalah proses identifikasi masalah, pengumpulan informasi, pengevaluasian alternatif, dan pemilihan tindakan terbaik di antara berbagai pilihan yang tersedia (Siagian, 2018). Dalam konteks organisasi publik, pengambilan keputusan tidak semata-mata bersifat teknis, tetapi juga mempertimbangkan aspek regulasi, kepentingan publik, dan akuntabilitas birokrasi.

Robbins dan Coulter (2022) membedakan antara keputusan terprogram (programmed decisions) yang menghadapi situasi rutin dengan solusi standar, dan keputusan tidak terprogram (non-programmed decisions) yang memerlukan penilaian, kreativitas, dan inovasi. Dalam lingkungan dinas yang dinamis, kemampuan mengelola kedua tipe keputusan ini menjadi kompetensi kritis yang membedakan pegawai berkinerja tinggi dengan yang biasa-biasa saja.

Simon (dalam Daft, 2021) memperkenalkan model bounded rationality yang mengakui bahwa pengambil keputusan beroperasi dalam kondisi keterbatasan informasi dan waktu. Dalam konteks ini, kualitas keputusan ditentukan bukan oleh optimalitas absolut, tetapi oleh seberapa efektif proses identifikasi masalah dan pemilihan solusi dilakukan. Indikator pengambilan keputusan dalam penelitian ini meliputi: (1) ketepatan identifikasi masalah; (2) kemampuan menggali alternatif solusi; (3) kecepatan dan ketepatan dalam memutuskan; (4) keberanian mengambil risiko terukur; dan (5) evaluasi pasca-keputusan.

2.3 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang dicapai seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan organisasi (Wirawan, 2019). Dalam paradigma manajemen publik modern, kinerja tidak hanya diukur dari output kuantitatif, tetapi juga dari kualitas layanan, inovasi proses, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Bangun (2019) menyebutkan lima dimensi utama kinerja pegawai: (1) kuantitas pekerjaan; (2) kualitas pekerjaan; (3) ketepatan waktu penyelesaian tugas; (4) kehadiran dan kedisiplinan; dan (5) kemampuan kerja sama tim. Sementara itu, Rivai dan Sagala (2020) menambahkan dimensi inovasi dan kreativitas sebagai indikator kinerja yang relevan dalam era transformasi digital birokrasi.

Dalam konteks Dinas Koperasi, kinerja pegawai diukur melalui indikator spesifik seperti jumlah koperasi yang dibina secara aktif, ketepatan pelaporan keuangan, penyelesaian pengaduan masyarakat, dan realisasi program kerja tahunan. Pengukuran berbasis indikator spesifik ini penting untuk menghindari bias penilaian subyektif yang lazim terjadi dalam evaluasi kinerja birokrasi.

2.4 Penelitian Terdahulu dan Positioning Penelitian

Sejumlah penelitian telah mengkaji variabel-variabel yang relevan dengan penelitian ini. Yuliani et al. (2021) menemukan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kabupaten Seram Bagian Barat, dengan koefisien determinasi sebesar 34,7%. Namun, penelitian tersebut tidak memasukkan variabel pengambilan keputusan sebagai faktor penjelas tambahan.

Sementara itu, Pratama dan Wahyuni (2022) meneliti pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Ambon dan menemukan pengaruh yang positif dan signifikan ($\beta = 0,412$). Keterbatasan penelitian ini adalah fokusnya pada satu sektor dan tidak mempertimbangkan aspek latar belakang pendidikan sebagai variabel kontrol maupun prediktor independen.

Lebih jauh, Kurniawan dan Sari (2023) melakukan meta-analisis terhadap 34 penelitian terkait kinerja ASN di Indonesia dan menemukan bahwa kombinasi variabel kompetensi pendidikan dengan kapasitas manajerial menghasilkan variance explained yang lebih tinggi (rata-rata $R^2 = 0,52$) dibandingkan penggunaan masing-masing variabel secara terpisah. Temuan ini mendukung pendekatan multi-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Research gap yang diidentifikasi adalah: belum adanya penelitian yang secara khusus mengkombinasikan latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan sebagai prediktor kinerja pegawai di konteks Dinas Koperasi Provinsi Maluku sebagai instansi teknis daerah kepulauan. Penelitian ini mengisi kekosongan tersebut dan berkontribusi pada literatur manajemen SDM sektor publik berbasis konteks lokal.

2.5 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, kerangka konseptual penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Variabel Independen		Variabel Dependen		Hipotesis
X1: Latar Belakang Pendidikan X2: Pengambilan Keputusan	-->	Y: Kinerja Pegawai	-->	H1: X1 --> Y (+) H2: X2 --> Y (+) H3: X1,X2 --> Y (+)

Tabel 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei deskriptif-asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara statistik dan menghasilkan generalisasi yang dapat dipertanggungjawabkan. Desain asosiatif digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel independen (latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan) dengan variabel dependen (kinerja pegawai).

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku yang berjumlah 62 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (total sampling atau sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan subjek penelitian. Pendekatan ini meningkatkan validitas dan keterwakilan data (Sugiyono, 2022).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan langsung kepada seluruh responden. Kuesioner terdiri dari tiga bagian: bagian A berisi identitas responden (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja, dan bidang studi); bagian B berisi 15 pernyataan tentang variabel bebas (8 item untuk

X1 dan 7 item untuk X2); dan bagian C berisi 10 pernyataan tentang kinerja pegawai (Y). Seluruh pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju sampai 5 = Sangat Setuju). Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi Dinas Koperasi, laporan kinerja tahunan, dan peraturan kepegawaian yang berlaku.

Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,250 untuk $n = 62$ pada taraf signifikansi 5%). Reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan standar minimum 0,70. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan valid ($r\text{-hitung}$ berkisar antara 0,312 hingga 0,684), dan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Alpha untuk $X1 = 0,821$, $X2 = 0,793$, dan $Y = 0,847$, yang mengindikasikan seluruh instrumen reliabel.

3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier berganda (multiple linear regression) dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y = kinerja pegawai; a = konstanta; b_1 , b_2 = koefisien regresi; X_1 = latar belakang pendidikan; X_2 = pengambilan keputusan; dan e = error term. Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinieritas (VIF), dan uji heteroskedastisitas (Scatterplot). Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji-t parsial dan uji-F simultan pada taraf signifikansi 5%.

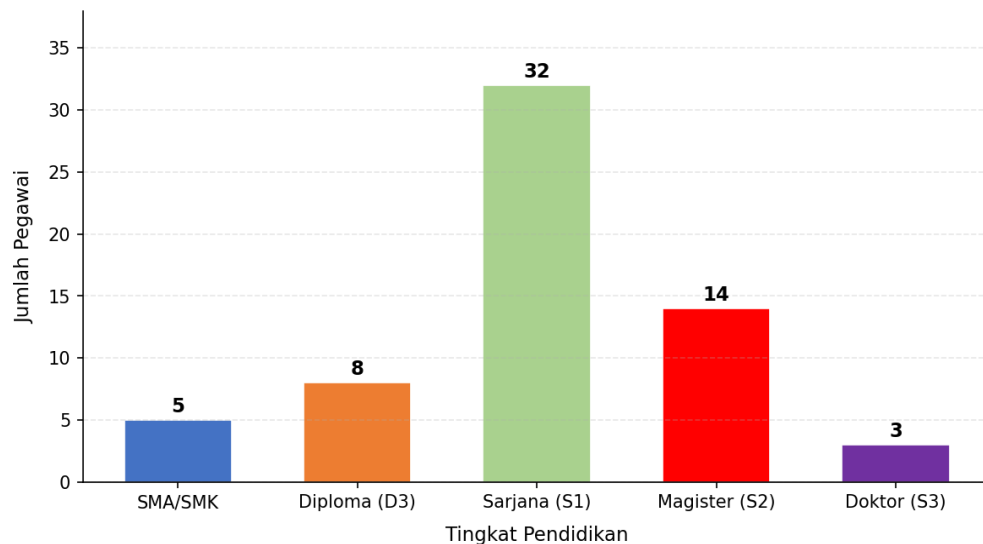
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Dari 62 kuesioner yang didistribusikan, seluruhnya kembali dan dapat dianalisis (response rate = 100%). Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 38 orang (61,3%) adalah laki-laki dan 24 orang (38,7%) perempuan. Berdasarkan usia, kelompok 36-45 tahun mendominasi dengan 27 orang (43,5%), diikuti kelompok 46-55 tahun sebanyak 19 orang (30,6%).

Profil pendidikan responden disajikan pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Distribusi Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku

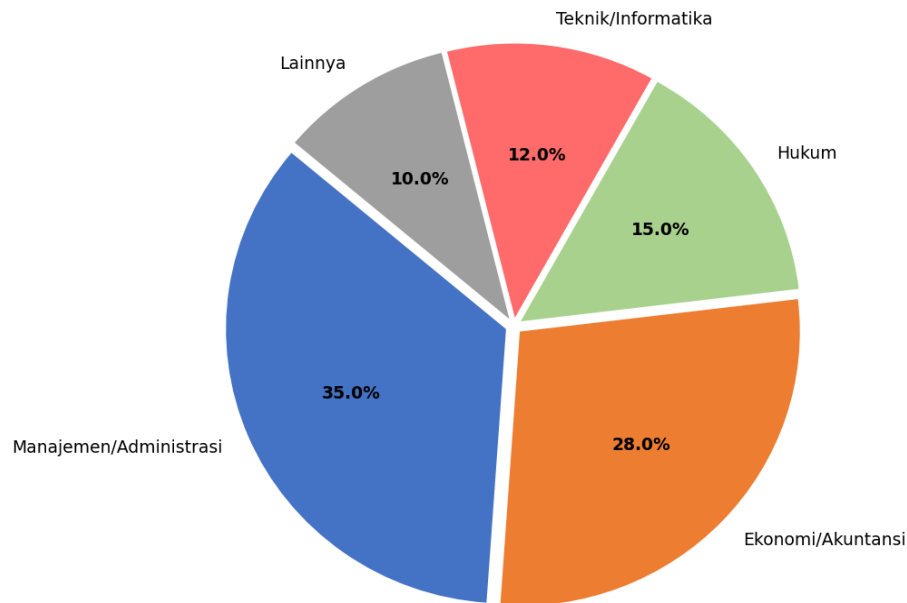


Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gambar 1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 32 orang (51,6%), diikuti Magister (S2) sebanyak 14 orang (22,6%), dan Diploma (D3) sebanyak 8 orang (12,9%). Proporsi ini mengindikasikan bahwa secara formal, basis pendidikan pegawai cukup memadai untuk mendukung tugas teknis di bidang koperasi. Namun demikian, relevansi bidang ilmu tetap perlu dikaji lebih mendalam, sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.

4.2 Distribusi Bidang Ilmu Pendidikan

Gambar 4. Distribusi Bidang Ilmu Pendidikan Pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gambar 4 menyajikan komposisi bidang ilmu pendidikan pegawai. Bidang Manajemen/Administrasi mendominasi dengan 35%, diikuti Ekonomi/Akuntansi (28%), Hukum (15%), Teknik/Informatika (12%), dan bidang lainnya (10%). Fakta bahwa sekitar 22% pegawai berlatar belakang pendidikan yang kurang relevan (Hukum, Teknik, dan bidang lainnya) memberikan kontribusi terhadap adanya kesenjangan kompetensi teknis di bidang perkoperasian. Temuan ini konsisten dengan argumen Nawawi (2018) tentang pentingnya educational fit dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

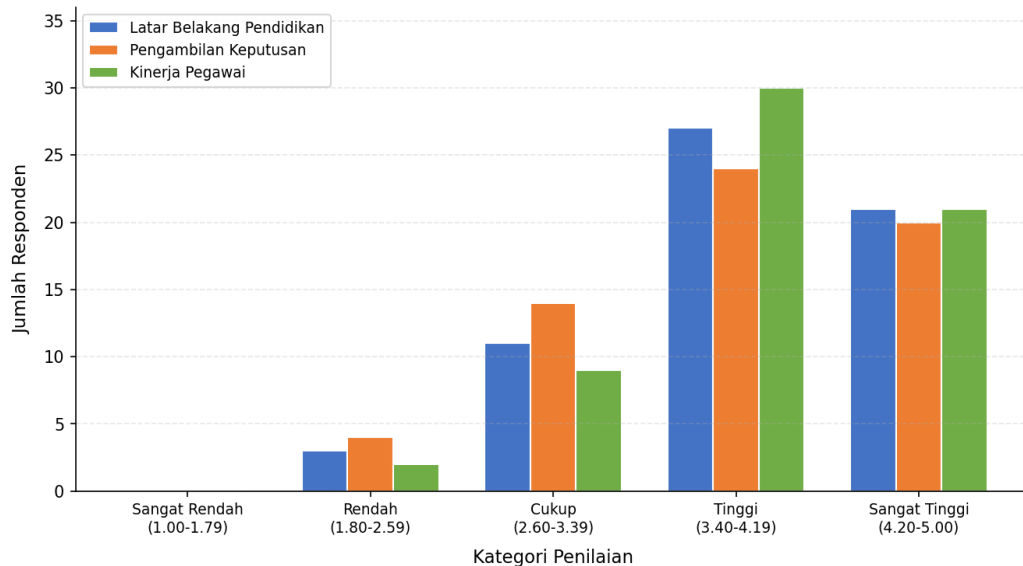
Tabel 2 menyajikan statistik deskriptif ketiga variabel penelitian berdasarkan skor rata-rata jawaban responden:

Variabel	N	Min	Max	Mean (SD)
Latar Belakang Pendidikan (X1)	62	2,50	5,00	3,74 (0,61)
Pengambilan Keputusan (X2)	62	2,43	5,00	3,87 (0,58)
Kinerja Pegawai (Y)	62	2,60	5,00	3,98 (0,54)

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan Tabel 2, ketiga variabel menunjukkan skor rata-rata di atas 3,40 yang berada dalam kategori "tinggi" berdasarkan konversi skala Likert. Variabel kinerja pegawai memiliki skor rata-rata tertinggi (3,98), diikuti pengambilan keputusan (3,87) dan latar belakang pendidikan (3,74). Distribusi penilaian responden per variabel ditampilkan secara lebih rinci pada Gambar 2 dan Gambar 3.

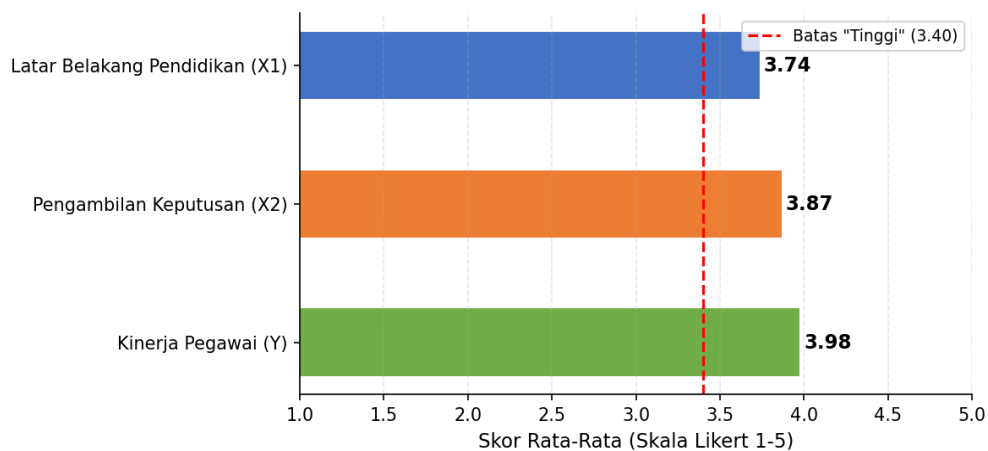
Gambar 2. Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gambar 2 mengungkap pola distribusi yang relatif serupa di antara ketiga variabel, dengan konsentrasi responden pada kategori "Tinggi" (skor 3,40-4,19). Menarik dicatat bahwa variabel kinerja pegawai memiliki distribusi yang lebih terkonsentrasi pada kategori tinggi dan sangat tinggi dibandingkan kedua variabel independen. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap kinerja mereka sendiri cenderung lebih optimistis dibandingkan penilaian terhadap kondisi pendidikan dan proses pengambilan keputusan. Bias optimisme dalam self-assessment ini merupakan fenomena yang umum dijumpai dalam survei kinerja birokrasi (Wirawan, 2019).

Gambar 3. Rekapitulasi Skor Rata-Rata Variabel Penelitian



Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gambar 3 memperjelas perbandingan skor rata-rata ketiga variabel secara horizontal. Ketiga variabel berada di atas garis batas kategori "Tinggi" (skor 3,40),

namun terdapat selisih yang bermakna antara X1 (3,74) dengan Y (3,98). Selisih ini mengindikasikan bahwa meskipun kinerja dinilai tinggi, latar belakang pendidikan masih menjadi titik lemah relatif yang perlu mendapat perhatian dalam kebijakan rekrutmen dan pengembangan SDM.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,143 > 0,05, yang berarti data residual terdistribusi normal. Uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF untuk X1 = 1,387 dan X2 = 1,387 (keduanya < 10), serta nilai Tolerance = 0,721 (> 0,10), sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan sig. untuk X1 = 0,312 dan X2 = 0,198, keduanya > 0,05, yang berarti model bebas dari masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik terpenuhi dan model regresi dapat dilanjutkan.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 menyajikan hasil analisis regresi linier berganda:

Variabel	B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta (a)	0,783	0,312	-	2,510	0,015
Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,341	0,105	0,332	3,247	0,002
Pengambilan Keputusan (X2)	0,428	0,102	0,418	4,183	0,000
R = 0,699 R² = 0,489 F-hitung = 28,64 Sig.-F = 0,000					

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 3, persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,783 + 0,341 X1 + 0,428 X2$$

Persamaan ini memiliki interpretasi sebagai berikut: (1) Nilai konstanta 0,783 mengindikasikan bahwa tanpa kontribusi X1 dan X2, kinerja pegawai akan berada pada level minimum 0,783 poin; (2) Koefisien X1 sebesar 0,341 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada latar belakang pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,341 satuan, ceteris paribus; (3) Koefisien X2 sebesar 0,428 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kualitas pengambilan keputusan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,428 satuan. Nilai koefisien X2 yang lebih besar dari X1 mengindikasikan bahwa pengambilan keputusan memiliki dampak yang lebih dominan terhadap kinerja dibandingkan latar belakang pendidikan dalam konteks ini.

4.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1): Hasil uji-t untuk variabel latar belakang pendidikan (X1) menunjukkan t-hitung = 3,247 > t-tabel = 1,671 dengan sig. = 0,002 < 0,05. Dengan demikian, H1 diterima: latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku. Temuan ini sejalan dengan Yuliani et al. (2021) yang menemukan pengaruh signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja ASN di Maluku, dan diperkuat oleh teori Mangkunegara (2020) yang menekankan peran kualifikasi pendidikan dalam membentuk kemampuan analitis dan profesional pegawai.

Pengujian hipotesis kedua (H2): Hasil uji-t untuk variabel pengambilan keputusan (X2) menunjukkan t-hitung = 4,183 > t-tabel = 1,671 dengan sig. = 0,000

$< 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima: pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien beta yang lebih besar (0,418 vs 0,332) mengkonfirmasi bahwa pengambilan keputusan merupakan prediktor yang lebih kuat. Hal ini menggarisbawahi relevansi model bounded rationality Simon dalam konteks birokrasi daerah: ketika pegawai mampu mengidentifikasi masalah dengan tepat dan memilih solusi yang efisien dalam kondisi keterbatasan informasi, kualitas output kerja mereka meningkat secara signifikan.

Pengujian hipotesis ketiga (H3): Uji F menunjukkan $F\text{-hitung} = 28,64 > F\text{-tabel} = 3,15$ dengan $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$. Ini berarti secara simultan, latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai $R^2 = 0,489$ mengindikasikan bahwa 48,9% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara 51,1% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti (seperti motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi).

4.7 Pembahasan dan Kontribusi Penelitian

Temuan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai memberikan dukungan empiris terhadap kebijakan rekrutmen berbasis merit system di lingkungan Dinas Koperasi. Kesesuaian antara bidang studi dengan tugas jabatan terbukti meningkatkan kemampuan teknis pegawai dalam memahami regulasi perkoperasian, menganalisis laporan keuangan koperasi, dan merancang program pembinaan yang tepat sasaran. Implikasi praktisnya adalah perlunya revisi standar kompetensi jabatan yang lebih menekankan relevansi latar belakang pendidikan dalam proses seleksi dan penempatan pegawai.

Lebih signifikan lagi, temuan bahwa pengambilan keputusan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja ($\text{beta} = 0,418$) mengungkap dimensi manajerial yang seringkali terabaikan dalam pembinaan aparatur daerah. Di Dinas Koperasi, pengambilan keputusan yang efektif bukan hanya soal kecepatan, tetapi mencakup kemampuan untuk mengevaluasi kondisi koperasi bermasalah, mengalokasikan sumber daya pembinaan secara proporsional, dan merespons dinamika ekonomi lokal yang berubah cepat. Temuan ini berbeda nuansanya dari Pratama dan Wahyuni (2022) yang menemukan pengaruh pengambilan keputusan lebih kuat pada instansi pendidikan; dalam konteks koperasi, bobot variabel ini bahkan lebih tinggi karena sifat pekerjaan yang lebih berorientasi pada pemecahan masalah teknis-ekonomis.

Nilai R^2 sebesar 48,9% yang dihasilkan penelitian multi-variabel ini lebih tinggi dibandingkan penelitian yang hanya menggunakan salah satu variabel (Yuliani et al., 2021: 34,7%; Pratama & Wahyuni, 2022: 38,2%). Hal ini mengkonfirmasi temuan meta-analisis Kurniawan dan Sari (2023) bahwa pendekatan multi-variabel menghasilkan explanatory power yang lebih tinggi. Kontribusi teoritis penelitian ini adalah mengkonfirmasi berlakunya model kompetensi integratif (pendidikan + keputusan) dalam konteks organisasi publik di daerah kepulauan, yang selama ini masih kurang terdokumentasi dalam literatur manajemen publik Indonesia.

Tabel 4 berikut menyajikan perbandingan hasil penelitian ini dengan studi-studi terdahulu yang relevan:

Peneliti (Tahun)	Variabel	Konteks	R ²	Temuan Utama
Yuliani et al. (2021)	Latar Belakang Pendidikan --> Kinerja	ASN Maluku	34,7%	Pengaruh signifikan, tidak memasukkan variabel keputusan
Pratama & Wahyuni (2022)	Pengambilan Keputusan --> Kinerja	Dinas Pendidikan Ambon	38,2%	Pengaruh signifikan pada satu instansi, variabel parsial
Kurniawan & Sari (2023)	Kompetensi + Kapasitas Manajerial --> Kinerja	ASN Indonesia (meta)	52% (rata-rata)	Multi-variabel lebih tinggi, konteks umum
Penelitian Ini (2024)	X1 + X2 --> Kinerja Pegawai	Dinas Koperasi Maluku	48,9%	Keduanya signifikan; X2 lebih dominan; konteks kepulauan

Tabel 4. Perbandingan Hasil Penelitian dengan Studi Terdahulu

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan tiga simpulan utama. Pertama, latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Provinsi Maluku ($t = 3,247$; $\text{sig.} = 0,002$; $\text{beta} = 0,332$). Pegawai dengan kualifikasi pendidikan yang relevan menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam aspek pemahaman teknis dan kemampuan menganalisis permasalahan koperasi.

Kedua, pengambilan keputusan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,183$; $\text{sig.} = 0,000$; $\text{beta} = 0,418$). Variabel ini terbukti menjadi prediktor yang lebih dominan, menunjukkan bahwa kapasitas manajerial dalam membuat keputusan yang tepat, cepat, dan berbasis data merupakan faktor kritis dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di lingkungan birokrasi teknis.

Ketiga, secara simultan latar belakang pendidikan dan pengambilan keputusan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 28,64$; $\text{sig.} = 0,000$; $R^2 = 48,9\%$). Penelitian ini mengisi research gap dengan menggabungkan dua variabel yang sebelumnya diteliti secara terpisah dan membuktikan superioritas pendekatan multi-variabel dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di lingkungan instansi teknis daerah kepulauan.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan: (1) Dinas Koperasi Provinsi Maluku perlu memperkuat kebijakan rekrutmen yang memprioritaskan kesesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan teknis di bidang koperasi dan UMKM; (2) perlu dirancang program pelatihan pengambilan keputusan berbasis skenario (scenario-based decision training) bagi pejabat dan staf, terutama yang menangani pembinaan koperasi bermasalah; (3) penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel mediator seperti motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan daya jelaskan model.

REFERENSI

- Bangun, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Erlangga.
 Daft, R. L. (2021). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
 Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
 Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.

- Kurniawan, A., & Sari, D. (2023). Kompetensi, kapasitas manajerial, dan kinerja aparatur sipil negara di Indonesia: Sebuah meta-analisis. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(2), 87–105. <https://doi.org/10.21776/japi.2023.05.02.04>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (edisi ke-5). Refika Aditama.
- Nawawi, I. (2018). *Budaya organisasi kepemimpinan dan kinerja: Proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika, dan kinerja organisasi*. Prenada Media.
- Pratama, R. H., & Wahyuni, S. (2022). Pengaruh pengambilan keputusan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Ambon. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(1), 44–58.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (edisi ke-3). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Siagian, S. P. (2018). *Sistem informasi manajemen* (edisi revisi). Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi ke-3). Alfabeta.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yuliani, R., Pattimahu, L., & Salhuteru, M. (2021). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja aparatur sipil negara di Kabupaten Seram Bagian Barat. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik Maluku*, 3(1), 22–37.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(1), 39–50. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i1.79>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Fauzi, A., & Syaifuddin, M. (2022). Decision-making quality and public servant performance: Evidence from regional government in Eastern Indonesia. *Public Administration Review Indonesia*, 8(2), 112–129.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Pengembangan sumber daya manusia* (edisi revisi). Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2019). *Teori administrasi publik* (edisi ke-2). Alfabeta.