

# **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SAMALANTAN KABUPATEN BENGKAYANG**

Oleh:  
**BONIFASIUS**  
NIM. E42011052

Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kerjasama Universitas Tanjungpura  
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. Tahun 2015

E-mail : [bonifasius24@yahoo.co.id](mailto:bonifasius24@yahoo.co.id)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan. Jenis penelitian yang digunakan adalah korelasional dengan analisis kuantitatif, yaitu analisis regresi linear sederhana. Analisis tersebut dilakukan dengan data yang telah dikumpulkan dari sampel yang diambil dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh pegawai di Kantor Camat Samalantan yang berjumlah 24 orang. Kemudian, teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah dengan menyebarkan angket yang telah diujicobakan sebelumnya untuk mengetahui kevalidan dan reliabilitas dari angket tersebut. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,623 dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,388. Artinya, terdapat hubungan yang kuat, yaitu sebesar 0,623 antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai dan sebesar 38,8 % menunjukkan besarnya pengaruh variabel tingkat pendidikan terhadap variabel kinerja. Selain itu, adanya pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan. Hal ini dapat dilihat dari tabel Anova, dimana nilai Sig. hitung ( $0,001$ ) < nilai Sig. penelitian ( $0,05$ ). Artinya hipotesis awal yang diajukan bisa diterima, yaitu tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan sebesar 38,8 %, sedangkan sisanya sebesar 61,2 % merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Untuk itu, saran yang diberikan sebaiknya pegawai diberikan pelatihan dan beasiswa terutama yang berpendidikan rendah, dan tugas pokok sesuai dengan jurusan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai, Kantor Camat Samalantan

## **THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE DISTRICT OFFICE SAMALANTAN OF BENGKAYANG**

### **Abstract**

This research aims to know and analyze the effect of educational level on the performance of employees at the District Office Samalantan. Type of research is descriptive with quantitative analysis, namely the simple linear regression analysis. The analysis was performed with data collected from a sample taken using sampling techniques saturated, namely all employees at the district office Samalantan as many 24 people. Then, data collection techniques that researchers using is by distributing questionnaires that had been tested previously to determine the validity and reliability of the questionnaire. Based on the results obtained by analysis of the correlation coefficient ( $r$ ) of 0.623 and a coefficient of determination ( $R$ ) of 0.388. That is, there is a strong relationship, amounted to 0.623 between education level to performance of employees and amounted to 38.8 % shows the influence of the education level variable to performance variable. In addition, there is a positive influence between the level of education on the performance of employees in the District Office Samalantan. It can be seen from the table Anova, where the value of Sig . count ( $0.001$ ) < value Sig . research ( $0.05$ ). This means that the initial hypothesis proposed acceptable, namely the level of education has positive influence on employee performance. Thus , the conclusion of this study is that there is a positive influence between education

level to performance of employees at the District Office Samalantan amounted to 38.8 % , while the remaining 61.2 % is the influence of the other factors not examined. To that end , the advice given employee should be given training and scholarshipse specially the less educated, and the basic tasks in accordance with the majors .

Keywords : Level of Education, Performance of employees, District office Samalantan

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berusaha dan bergantung dengan orang lain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Manusia sebagai makhluk sosial memiliki karakter individu yang berbeda-beda satu sama lain. Oleh karena itu disinilah pentingnya manajemen sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi yang dimaksud sumber daya manusia tersebut adalah pegawai. Pegawai menjadi unsur yang amat penting karena pegawai merupakan faktor produksi yang selalu bergerak, dan mempunyai akal serta motivasi dalam bekerja. Pegawai yang bekerja tanpa ada beban dan penuh semangat, dapat dipastikan bahwa pekerjaan yang dilakukan bisa diselesaikan dengan baik serta tujuan organisasi akan tercapai. Tercapainya tujuan organisasi tersebut tentu tidak terlepas dari kinerja para pegawai. Kinerja pegawai dapat dijelaskan kedalam beberapa hal, salah satunya yaitu kinerja individu yang berfungsi untuk menilai pekerjaan pegawai

pada suatu organisasi yang telah menetapkan standar kinerja. Standar kinerja tersebut dapat berupa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, lamanya waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dan memiliki perilaku yang sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu organisasi.

Jika suatu organisasi ingin membentuk pegawai yang semakin mengikuti perkembangan zaman dan tidak ingin tertinggal, maka yang dibutuhkan adalah pendidikan pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat dan tingkat kompetensi pun semakin tinggi. Untuk mencegah hal tersebut, maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya yang akan datang. Kegiatan tersebut dimaksudkan dalam

rangka meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil. Pendidikan juga berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan pendidikan pegawainya dan ini berarti pendidikan itu penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kecamatan Samalantan merupakan salah satu dari tujuh belas Kecamatan yang ada di Kabupaten Bengkayang. Kantor Camat Samalantan berada pada daerah strategis yang mudah dijangkau oleh semua Desa yang ada di Samalantan. Kondisi yang demikian, tentu menuntut setiap pegawainya harus mampu menunjukkan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu diperlukan suatu upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja masing-masing pegawai dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat dan penyelesaian tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) pada organisasi tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 11 bagian b menyebutkan bahwa setiap pegawai bertugas memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Namun dalam perkembangannya berkenaan dengan

kinerja aparatur untuk mencapai tujuan organisasi tersebut masih ditemukan banyak instansi pemerintah daerah yang belum mampu menjalankan tupoksinya. Salah satu permasalahan yang terdapat di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang terkait dengan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan adalah belum optimalnya kinerja pegawai pada kantor tersebut. Permasalahan tersebut didukung oleh pencapaian indikator sasaran yang ingin dicapai, salah satunya adalah meningkatnya tertib administrasi perkantoran dan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan atau kendala yang dihadapi dalam mencapai sasaran tersebut yaitu masih kurangnya SDM di Kantor Camat Samalantan dari segi kualitas dan kuantitas dalam bekerja (LAKIP, 2013).

Selain itu upaya peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan dengan lebih baik karena kinerja dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan masing-masing pegawai. Pegawai di Kantor Camat Samalantan berjumlah 24 orang, terdiri dari 6 pegawai honorer dan 18 PNS.

Adapun beberapa fenomena yang peneliti temukan terjadi dilapangan, diantaranya adalah pegawai tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Hal ini dialami oleh pegawai yang tamatan SMA ketika sedang membuat surat. Dapat diamati bahwa penyelesaian

pembuatan surat tersebut terkadang tidak tepat waktu. Akibatnya masyarakat harus menunggu lama dan pelayanan yang diberikan kurang maksimal. Kemudian fenomena lain yang juga terjadi adalah masih adanya kesalahan yang dilakukan para pegawai dalam bekerja. Salah satunya terjadi pada pegawai yang salah mendisposisikan surat yang seharusnya ditujukan kepada kasi Ekonomi dan pembangunan (Ekbang) tetapi diantar kepada kasi Kesejahteraan sosial (Kesos).

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas patut diduga bahwa belum maksimalnya pekerjaan dan pelayanan yang diberikan disebabkan oleh masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Samalantan. Dengan demikian, faktor utama penyebab rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan tersebut adalah faktor tingkat pendidikan.

Sesuai dengan fenomena, data, dan fakta empiris yang telah dijelaskan di atas, maka masalah tersebut menarik untuk diteliti. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul : **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang”**

## **2. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, untuk menjawab

masalah dalam penelitian ini, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan dan seberapa besar pengaruhnya?”

## **3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan dan seberapa besar pengaruhnya.

## **4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini ada 2 (dua) yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

### **1) Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rekomendasi untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan apabila hasil yang diperoleh di dalam penelitian ini dianggap sebagai suatu hal yang belum pernah ada sebelumnya, maka tentu ini akan menjadi bagian baru bagi ilmu pengetahuan. Kemudian untuk mengatasi dan menjawab persoalan yang tengah dihadapi khususnya yang berkenaan dengan sumber daya manusia.

### **2) Manfaat Praktis**

Ada beberapa hal yang menjadi manfaat praktis dilakukannya penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis sendiri, sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Kampus Program Studi Ilmu Pemerintahan.
2. Bagi instansi pemerintah, dapat digunakan sebagai referensi untuk pengambilan keputusan bagi para penggerak yang berada dalam organisasi terutama dalam perekrutan pegawai dan pertimbangan untuk memberikan pendidikan dan latihan dalam meningkatkan kemampuan pegawai. Selain itu, sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti kinerja pegawai di lingkungan suatu organisasi.

## **B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI**

### **1. Kerangka Teori**

Dalam suatu organisasi konsep kinerja dapat dikatakan sebagai suatu tanggungjawab berupa pekerjaan yang dimiliki oleh seseorang untuk dikerjakan sehingga memperoleh hasil kerja sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh organisasi. Konsep kinerja dalam suatu organisasi lebih difokuskan pada kinerja

individu. Kinerja individu itu sendiri dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan kesungguhan untuk mencapai hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan. Dengan demikian berarti kinerja individu ditentukan oleh unsur pegawainya dan tujuan pekerjaan untuk mencapai hasil kerja mempengaruhi kinerja dari seseorang.

Menurut Pasolong (2010:175) "Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) pengertian "Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) menyatakan bahwa "Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Selanjutnya Whitmore yang dikutip dalam buku (Hamzah B. Uno, 2012:60) mendefinisikan "Kinerja sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata".

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai oleh pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja..

Menurut Agus Dharma (2004:24), untuk mengukur kinerja pegawai harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Sedarmayanti (2007) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja).
2. Pendidikan.
3. Keterampilan.
4. Manajemen kepemimpinan.
5. Tingkat penghasilan.
6. Gaji dan kesehatan.
7. Jaminan sosial.
8. Iklim kerja.
9. Sarana dan prasarana.
10. Teknologi, dan
11. Kesempatan berprestasi.

Menurut Gunawan (dalam Mangkuprawira, 2004:1) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Tingkat pendidikan
2. Pengetahuan
3. Ketrampilan

4. Motivasi
5. Kesehatan
6. Pengalaman
7. Kompensasi
8. Iklim kerja
9. Kepemimpinan
10. fasilitas kerja
11. hubungan sosial.

Tingkat pendidikan pada umumnya sangat erat kaitannya dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu organisasi. Dalam suatu organisasi untuk mempersiapkan pegawai yang berkualitas diperlukan adanya ajaran, tuntutan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Akhlak dan kecerdasan pikiran akan semakin baik apabila dibarengi dengan tingkat pendidikan yang baik pula. Jika tingkat pendidikan pegawai sudah baik maka para pegawai akan mempunyai kemampuan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya baik didalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun dalam mengelola sumber daya yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Ada beberapa definisi mengenai pendidikan yang diungkapkan oleh beberapa ahli berikut ini ; menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) “Tingkat Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan

prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum". Hal ini juga sesuai dengan pendapat Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing institusi dan memperbaiki kinerja institusi". Irianto (2001:75) menyatakan bahwa "Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang ditamatkan oleh pegawai". Ia juga mengatakan pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, dan tujuan yang akan dicapai serta kemampuan yang dikembangkan. Jenjang pendidikan yang dimaksud dalam hal ini adalah pendidikan formal atau akademis. Pendidikan formal itu sendiri adalah jalur pendidikan yang berjenjang dimulai dari pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Kesesuaian jurusan adalah berkaitan dengan sebelum pegawai/karyawan direkrut, terlebih dahulu suatu organisasi atau perusahaan menganalisis

pendidikan dan jurusan yang dimiliki oleh pegawai/ karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian pegawai/karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi atau perusahaan.

## 2. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan paradigma kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah menurut tingkat eksplanasinya, dimana peneliti menggunakan penelitian asosiatif dengan bentuk hubungan variabel kausal. Lokasi yang menjadi sasaran peneliti dalam penelitian ini yaitu di Kantor Camat Samalantan, tepatnya di Kabupaten Bengkayang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Samalantan, yaitu dengan jumlah obyek/subyek sebanyak 24 orang dengan karakteristik tingkat pendidikan, keterampilan, hasil kerja, tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai yang berbeda-beda mulai dari tingkat pendidikan yang paling rendah yaitu SMP sampai pada tingkat pendidikan yang paling tinggi yaitu S2 yang ditetapkan oleh peneliti. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 24 orang. Penentuan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh karena

jumlah pegawai yang di Kantor Camat Samalantan kurang dari 30 orang.

Instrumen penelitian ini berupa angket yang disusun menggunakan skala likert dalam bentuk *checklist*, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, serta alat dokumentasi. Peneliti menggunakan rumus *Product Moment* dengan bantuan SPSS 16.0 *for Windows* untuk menguji validitas instrumen. Kemudian untuk menguji reliabilitas instrumen peneliti menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS 16.0 *for Windows*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- a. Kuesioner, adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.
- b. Dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan studi kepustakaan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti seperti LAKIP, dan mengambil beberapa gambar di lapangan untuk melengkapi data yang telah diperoleh ketika melakukan penelitian.

Teknik analisis yang digunakan yaitu Korelasi *Product Moment* dan Analisis Regresi Linier sederhana.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Deskripsi Variabel Tingkat Pendidikan

Tanggapan dari 24 responden tentang tingkat pendidikan di Kantor Camat Samalantan yaitu terdapat 10 orang responden (41,67 %) yang menyatakan baik, dengan rentang nilai antara (<34 – 42), 12 orang responden (50 %) menyatakan cukup baik dengan rentang nilai antara (<26 – 34), 2 orang responden (8,33 %) menyatakan kurang baik dengan rentang nilai antara (<18 – 26), sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat baik dan tidak baik (0 %). Dengan demikian, dari hasil analisis jawaban responden tersebut, tingkat pendidikan di Kantor Camat Samalantan dapat dikatakan cukup baik. Hasil dari analisis tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan nilai rata-rata dari jumlah skor total pada variabel tingkat pendidikan yang mencapai 33,87 %.

### 2. Hasil Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tanggapan dari 24 responden tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan yaitu terdapat 1 orang responden (4,17 %) yang menyatakan sangat baik dengan rentang nilai antara

(<46,3 – 55), 8 orang responden (33,33 %) menyatakan baik dengan rentang nilai antara (<37,5 – 46,2), 15 orang responden (62,5 %) menyatakan cukup baik dengan rentang nilai antara (<28,7 – 37,4), sedangkan tidak ada responden yang menyatakan kurang baik dan tidak baik (0 %). Dengan demikian, dari hasil analisis jawaban responden tersebut, kinerja di Kantor Camat Samalantan dapat dikatakan cukup baik. Hasil dari analisis tersebut juga diperkuat dengan hasil perhitungan nilai rata-rata dari jumlah skor total pada variabel kinerja yang mencapai 37 %.

### 3. Analisis Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *Product Moment* menggunakan SPSS 16.0 dapat diketahui bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan Kabupaten Bengkayang. Kuatnya hubungan tersebut ditunjukkan dengan hasil koefisien korelasi sebesar 0,623, dan angka ini terletak pada interval koefisien antara (0,60 – 0,799).

### 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini dilakukan untuk memprediksi nilai perubahan pada variabel kinerja (Y) bila variabel tingkat pendidikan (X) diketahui, dan digunakan untuk menguji apakah ada

pengaruh tingkat pendidikan (X) terhadap Kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan. Untuk menganalisis kedua variabel tersebut, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 for windows. Berdasarkan analisis, diperoleh persamaan regresi, yaitu  $Y = 18,181 + 0,556 X$ . Angka koefisien regresi sebesar 0,556 yang diperoleh dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa apabila terjadi kenaikan tingkat pada variabel tingkat pendidikan pegawai sebesar satu satuan, maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,556 satuan. Selain itu, untuk angka koefisien konstanta sebesar 18,181 yang diperoleh dari hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa apabila tidak ada pengaruh dari variabel tingkat pendidikan, maka poin dari variabel kinerja akan tetap sebesar 18,181. Oleh karena itu berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan. Kemudian pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan sebesar 38,8 %, dan sisanya sebesar 61,2 % merupakan pengaruh dari faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### a) Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas, terdapat hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan sebesar 0,623. Hal ini dikarenakan angka tersebut terletak pada interval koefisien antara (0,60 – 0,799). Angka tersebut menunjukkan bahwa apabila tingkat pendidikan pegawai semakin baik, kinerja pegawai akan semakin meningkat pula. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat pendidikan pegawai semakin buruk, kinerja pegawai akan semakin rendah.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis regresi linear sederhana yang telah dibahas, bahwa ada pengaruh yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan. Kemudian, dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 38,8 %. Angka inilah yang menunjukkan besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 61,2 % merupakan pengaruh dari faktor-

faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### b) Saran

Ada beberapa saran yang akan peneliti berikan terkait dengan hasil yang diperoleh dan kesimpulan dalam penelitian ini. Beberapa saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Samalantan. Terkait dengan hal tersebut, maka peneliti memberikan saran kepada pihak Kecamatan Samalantan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas pendidikan para pegawai, agar kinerja mereka meningkat. Peningkatan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan dan beasiswa kepada pegawai yang berpendidikan rendah, misalnya yang tamatan SMA untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi minimal Strata 1 (S1). Hal ini dikarenakan banyak pegawai di Kantor tersebut yang berpendidikan terakhir SMA.
2. Peningkatan kinerja pegawai dapat juga dilakukan dengan cara memberikan tugas pokok dan fungsi yang sesuai dengan jurusan yang dimiliki para pegawai, agar memperoleh hasil yang

maksimal ketika bekerja. Hal ini dikarenakan apabila para pegawai sudah memahami tupoksi dari mereka masing-masing, maka kualitas dan kuantitas hasil kerja akan meningkat.

3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kinerja disarankan untuk lebih mengembangkan lagi penelitian ini dengan mengganti atau menambahkan variabel yang sudah diteliti menggunakan variabel lain yang belum diteliti, misalnya fasilitas kerja, motivasi, kepemimpinan dan variabel lainnya yang masih memiliki hubungan.

#### c) Keterbatasan Penelitian

Adapun beberapa keterbatasan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Populasi yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berjumlah 24 orang. Populasi ini kemudian peneliti jadikan sampel semua. Jika dibandingkan dengan jumlah standar sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian yaitu berjumlah 30 orang atau lebih, maka hasil yang diperoleh jelas akan berbeda.
2. Ketika sedang menyebarkan angket, peneliti tidak bisa menyebarkan langsung semua angket kepada 24 orang responden, karena tidak semua responden masuk Kantor.

## E. DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku-buku

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Amsyah, Zulkifli. 2003. *Manajemen Sistem Informasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Azwar, Saifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

B, Hamzah Uno. 2012. *Teori motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Dharma, Agus. 1991. *Manajemen prestasi kerja : pedoman praktis bagi para penyelia untuk meningkatkan prestasi kerja*. Jakarta : Rajawali.

-----, 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.

E, Fremont Kast & James E. Rosenweig. 2002. *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja, Teori Dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.

Irianto, Jusuf. 2001. *Isu-Isu Strategis pengembangan sumber daya manusia*. Surabaya; Insan Cendikia.

Mangkuprawira, Sjafrli. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Moekijat. 2008. *Administrasi Perkantoran*. Bandung : CV Mandar Maju.

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nurgiyantoro, Burhan. 2001. *Penilaian dalam Pengajaran Bahasa dan Sastra*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- , 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Prabu, Anwar Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- , 2003. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- , 2007. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Riduwan. 2009. *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2003. *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- , 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2012. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R 7 D*. Bandung : Alfabeta.
- , 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R 7 D)*. Bandung : Alfabeta.
- Teguh, Ambar Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutanta, Edhy. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Nogi, Hessel S. Tangkilisan. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta. PT. Grasindo.
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung : Mandar Maju.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiludjeng, Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.

## 2. DOKUMEN/PERATURAN/SKRIPSI:

- Data LAKIP Kecamatan Samalantan 2013
- Profil Kecamatan Samalantan Tahun 2014
- Kamus Besar Bahasa Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan.
- Peraturan Bupati Bengkayang Nomor 40 Tahun 2011 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan.
- Prima Astuti. 2009. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Non Formal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Lampung.
- Vevi Gusrini Vionita. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha Smk

Negeri Di Kota Payakumbuh. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Nurul Ismadani. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Bahagia Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan. Fisipol Universitas Mulawarman.

Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

### 3. RUJUKAN ELEKTRONIK:

As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya manusia*. Melalui [repository.Usu.ac.id/bitstream/123456789/29079/4/Chapter%20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29079/4/Chapter%20II.pdf) (diakses pada tanggal 6 November 2014)

Campeau, Deborah & Hinggis. 1995. *Computer Self Efficacy: Development of Measure and Initial Test, MIS Quartely*. Melalui <https://docs.google.com/leaf?id...8&sort...list> (diakses pada tanggal 27 Februari 2015)

Godfrey Thomson. 1979. Melalui <http://www.idonbi.com/2009/07/definisi-pendidikan-secara-umum.html>. (diakses pada tanggal 6 November 2014)

Hariandja Effendi Tua Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Melalui [repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29079/4/Chapter%20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/29079/4/Chapter%20II.pdf) (diakses pada tanggal 6 November 2014)

Hasibuan, Malayu. 2001. *Pengertian Kinerja*. Melalui <http://www.google.com> (diakses pada tanggal 6 November 2014)

Indriantoro, Nur. 2000. *Pengaruh Computer Anxiety terhadap Keahlian*

*Dosen dalam Penggunaan Komputer*. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*. Melalui [eprints.uns.ac.id/3496/1/65711706200905201.pdf](http://eprints.uns.ac.id/3496/1/65711706200905201.pdf) (diakses pada tanggal 27 Februari 2015)

<http://susilawati92.blogspot.com/2014/09/24definisi-teknologi-secaraumum.html>.

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang*. Melalui [eprints.undip.ac.id/26382/1/Skripsi\\_Dwi\\_Septianto1.pdf](http://eprints.undip.ac.id/26382/1/Skripsi_Dwi_Septianto1.pdf) (diakses pada tanggal 22 Mei 2015).

Simanjuntak.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Melalui [repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37967/4/Chapter%20II.pdf](http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/37967/4/Chapter%20II.pdf) (diakses pada tanggal 30 November 2014).

Soekidjo Notoadmodjo. 2003. Melalui <http://abdulahqiso.blogspot.com/2013/04/pengertian-pendidikan-menurut-parahli.html> (diakses pada tanggal 6 Desember 2014)

Sulistiyan. 2003. Melalui [skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/Pengertian-Kinerja.html](http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/Pengertian-Kinerja.html) (diakses pada tanggal 29 November 2014)

Thomson, Godfrey. 1977. *Dasar Konsep Pendidikan Moral*. Melalui [Pengertian.dariahli.blogspot.com/2012/07/pengertian-pendidikan.html](http://Pengertian.dariahli.blogspot.com/2012/07/pengertian-pendidikan.html) (diakses pada tanggal 6 Desember 2014)



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA  
Jalan A Yani Pontianak, KotakPos 78124  
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>  
Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas Akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya :

Nama Lengkap : Bonifasius  
NIM / Periode Lulus : E42011052 / 2015  
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address / HP : bonifasius24@yahoo.co.id / 085245205212

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT  
SAMALANTAN KABUPATEN BENGKAYANG**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

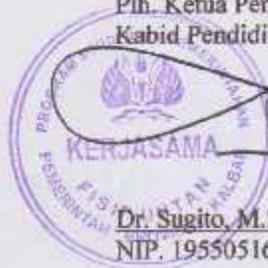
- fulltext  
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui  
Pengelola Jurnal IP  
Plh. Ketua Pengelola Prodi IP  
Kabid Pendidikan



Dr. Sugito, M.Si  
NIP. 19550516 198603 1 004

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal: 28 September 2015

( Bonifasius )