

## **HUBUNGAN PENDIDIKAN DENGAN KINERJA APARATUR KECAMATAN SEPAKU KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA**

**Novika Andriani<sup>1</sup>**

### **Abstrak**

*Novika Andriani, 2015. Hubungan Pendidikan dengan Kinerja Aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Bimbingan Ibu Dr. Fajar Apriani, S.Sos., M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing II.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengukur hubungan pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Untuk mendiskripsikan hubungan pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.*

*Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kombinasi model concurrret embedded, dimana metode penelitian kuantitatif sebagai metode primer dan metode kualitatif sebagai metode sekunder. Definisi Operasional meliputi independen variabel atau pendidikan dan dependen variabel atau variabel kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment ( $r_{xy}$ ).*

*Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Puduct Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk  $N=34$ , dimana  $r_{xy}$  hitung lebih besar dari harga kritis  $r_{xy}$  tabel ( $0,523 > 0,399$ ) pada tingkat  $0,05$ . Dan termasuk dalam hubungan yang sedang antara pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Dimana kinerja yang kurang maksimal yang terlihat dari adanya pekerjaan yang selesai kurang tepat waktu sehingga pencapaian tujuan Kantor Kecamatan Sepaku belum optimal.*

**Kata Kunci : Pendidikan dan Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Dengan melihat sangat luasnya wilayah negara dan meningkatnya pembangunan atau luasnya persoalan yang dihadapi maka pemerintah daerah membagi wilayahnya dalam beberapa tingkatan. Ditinjau dari pembagian wilayah tersebut, kecamatan termasuk perangkat pemerintahan kabupaten atau kota.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : novikaandriani961@yahoo.com

Sebagaimana telah adanya kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 atas perubahan kedua Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Ditinjau adanya otonomi dari pembagian wilayah tersebut, Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat yang berada langsung di bawah pemerintahan Kabupaten atau Kota dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati atau Walikota seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan. Dengan demikian Pemerintah Kecamatan sebagai kepala wilayah bertanggungjawab atas kelancaran jalannya roda pemerintahan di wilayahnya dan selain itu Pemerintah Kecamatan juga menjadi salah satu penopang atas keberlangsungan jalannya roda Pemerintah di atasnya.

Untuk itu sangat diperlukannya peran aparatur pemerintah untuk melaksanakan tugas pemerintahan tersebut. Dimana pemerintah berkeinginan untuk menciptakan suatu pelayanan yang baik, yang cepat, tepat, efektif dan efisien kepada masyarakat. Tetapi di tengah keinginan pemerintah untuk menciptakan suatu pelayanan yang baik, di lapangan terjadi penurunan kualitas aparatur pemerintah yang dinataranya masih rendahnya kualitas pelayanan, rendahnya disiplin, dan berdampak pada rendahnya kinerja yang ada pada aparatur pemerintah. Kinerja aparatur pemerintah merupakan bagian yang paling penting dalam terwujudnya pelayanan yang baik.

Sebagaimana dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dalam menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara, sistem merit adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Kinerja yang rendah merupakan salah satu permasalahan aparatur yang utama. Lemahnya produktivitas, disiplin, pelayanan yang buruk adalah hal yang sudah biasa dialamatkan oleh masyarakat kepada aparatur pemerintahan kita. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah indikator seperti kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Sekarang ini masih banyak masalah yang menimpa masyarakat mengenai pelayanan umum, seperti masalah perijinan, pembuatan, perpanjangan surat-surat yang dibutuhkan masyarakat, misalnya pembuatan KTP, Kartu Keluarga, dan surat-surat pengantar untuk diajukan ke instansi yang lebih tinggi. Masalah timbul dari masyarakat sebagai konsumen tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, dan beberapa faktor internal pada kinerja pelayan publik pada kecamatan sebagai instansi tingkat pemerintahan yang berwenang baik dalam masalah pelayanannya, seperti berapa lama pembuatan, kinerja pelayannya ataupun mengenai biaya.

Dalam penelitian ini, secara khusus penulis menetapkan wilayah penelitian yaitu pada Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Dari hasil penelitian sementara penulis menemukan permasalahan yang terdapat di Kantor Kecamatan Sepaku yaitu mengenai kinerja pegawai yang rendah. Rendahnya kinerja ditunjukkan secara kualitas pekerjaan yaitu penyelesaiannya pekerjaan tidak tepat waktu. Dalam hal ini terlihat pada pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang seharusnya dalam waktu satu hari bisa langsung jadi, namun pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dalam waktu satu hari.

Dari perolehan data awal diketahui bahwa dari 34 orang perangkat Kecamatan yang bekerja di kantor tersebut, tingkat pendidikan yang dimiliki 67,6 % SMA. Sajian lengkap mengenai data pendidikan formal aparatur kecamatan sepaku tampak pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Sepaku Tahun 2014**

NO	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMP	1	3,00
2	SMA	23	67,60
3	Diploma	2	5,90
4	Strata I	8	23,50
5	Strata II	0	0
	Jumlah	34	100,00

Sumber : Kecamatan Sepaku, 2014.

Walaupun pegawai kantor yang ada di Kecamatan sudah memiliki pendidikan yang cukup tinggi tetapi hal tersebut terbatas pada pendidikan yang bersifat formal saja. Padahal salah satu faktor yang ikut menentukan kelancaran penyelenggaraan administrasi pemerintahan yaitu pendidikan non formal dalam hal ini berupa kursus-kursus serta pendidikan dan pelatihan. Dari hasil penelitian sementara penulis menemukan adanya masalah-masalah yang timbul di Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara seperti:

- a. Rekrutmen pegawai tidak sesuai dengan tingkat pendidikan aparatnya.
- b. Petugas tidak ada di tempat saat jam kerja.
- c. Penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

d. Tingkat pendidikan pegawai rata-rata SMA.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut sangat jelas tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien pegawai dalam bekerja. Adapun teori yang menghubungkan antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja seperti yang dikemukakan oleh Kartono (1997:11), bahwa “pendidikan bertujuan menonjolkan produktivitas, disiplin, pelayanan yang baik, yaitu mempersiapkan manusia yang mampu bekerjasama dalam hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi”.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merasa perlu melakukan penelitian mengenai “Hubungan Pendidikan Dengan Kinerja Aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara”.

### ***Rumusan Masalah***

1. Berapa kuat hubungan pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara?
2. Bagaimanakah hubungan pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara?

### ***Tujuan Penelitian***

1. Segi Untuk mengukur hubungan pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Untuk mendiskripsikan hubungan pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

### ***Manfaat Penelitian***

1. Segi Teoritis diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menambah kajian-kajian ilmu Administasi Negara khususnya di bidang manajemen sumberdaya manusia.
2. Segi praktis sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Pendidikan***

Pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan penguasaan dan pemahaman teori serta keterampilan memutuskan persoalan dari setiap orang.

Menurut Sahertian (2000 : 1), pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Kemudian Menurut Sikula (dalam Hardjanto, 2012 : 69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter

dan sebagainya. Selanjutnya Menurut Handoko (2002 : 96), pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja seorang pekerja. Oleh karena, pendidikan adalah langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang.

### ***Kinerja***

Kinerja berasal dari kata *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Mangkunegara (dalam Pasolong, 2008 : 176), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Sinambela dkk (dalam Pasolong, 2008:176) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.

### ***Teori Dasar (Teori Penghubung)***

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Pendidikan dengan Kinerja. Sebagaimana menurut pendapat Sedarmayanti (2003:33), bahwa tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien ia dalam bekerja.

### ***Hipotesis***

$H_a$  = Terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

$H_0$  = Tidak terdapat hubungan antara pendidikan dengan kinerja aparatur Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

### ***Definisi Konseptual***

1. Pendidikan yaitu suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Pendidikan formal adalah pendidikan yang dimiliki oleh perangkat kecamatan. Pendidikan non formal adalah pendidikan di luar sekolah yang secara potensi dapat membantu dan menggantikan pendidikan formal.
2. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya guna mencapai tujuan di Kecamatan Sepaku.

### ***Definisi Operasional***

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Pendidikan (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
  - a. Pendidikan Formal
    1. Jenjang pendidikan
    2. Kesesuaian jurusan
  - b. Pendidikan Non Formal
    1. Jumlah pelatihan
    2. Kesesuaian pelatihan
2. Kinerja (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
  - a. Kuantitas pekerjaan
  - b. Kualitas pekerjaan
  - c. Ketepatan waktu

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kombinasi model *concurrent embedded*, dimana metode penelitian kuantitatif sebagai metode primer dan metode kualitatif sebagai metode sekunder. Bobot metode lebih pada tahap pertama yaitu metode kuantitatif dan selanjutnya dilengkapi dengan metode kualitatif. Dengan menggunakan metode kombinasi ini maka data yang akan diperoleh akan lebih lengkap dan akurat.

### ***Populasi***

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dimana tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan seluruh populasi yang ada yaitu seluruh pegawai yang bekerja dan ditempatkan pada bidangnya masing-masing di Kantor kecamatan kaliorang yang berjumlah 34 orang. Sebagaimana menurut Sugiyono (2013: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian lapangan yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data-data empirik yang tampak secara kasat mata dalam rangka penelitian.
2. Kuisisioner/angket, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang akan direspon oleh responden.

Dokumentasi, yaitu memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada Kantor Kecamatan Sepaku.

### **Alat Pengukur Data**

Alat pengukur data yang dipergunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:107), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5) dengan menggunakan skor pada setiap indeksnya sebagai berikut:

1. Bila responden menjawab (a) diberi skor 5.
2. Bila responden menjawab (b) diberi skor 4.
3. Bila responden menjawab (c) diberi skor 3.
4. Bila responden menjawab (d) diberi skor 2.
5. Bila responden menjawab (e) diberi skor 1.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan (X) terhadap variabel kinerja (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\} . \{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya penulis menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif, yaitu menjelaskan fenomena secara mendalam melalui pengumpulan data.

## **PEMBAHASAN**

Seperti yang dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa penelitian ini menggunakan mix metode maka penulis akan mengulas masalah secara deskriptif berdasarkan hasil pertanyaan terbuka, kemudian penulis akan membahas hasil dari penelitian terhadap pembuktian hipotesis antara pendidikan (X) dengan kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Sepaku.

Adapun beberapa hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis diperoleh mengenai pendidikan yang terdapat pada Kantor Kecamatan Sepaku, pendidikan dan pelatihan setiap pegawai menerima pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Kendalanya hanya saja tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Kemudian mengenai kursus atau pelatihan yang sedang diikuti saat ini hanya beberapa pegawai saja yang sedang mengikuti

kursus atau pelatihan saat ini yang diberikan oleh Kantor Kecamatan Sepaku.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mengenai pendidikan dan pelatihan yang ada di Kantor Kecamatan Sepaku sudah sesuai dengan yang diharapkan oleh penyelenggara maupun kebutuhan pelatihan pegawai. Namun kendala dalam peningkatan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sepaku adalah tidak meratanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai sehingga masih terdapat pegawai yang belum menerima pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerjanya.

Kemudian diperoleh pemahaman bahwa pendidikan merupakan suatu proses perkembangan daya berpikir dan merangsang pertumbuhan pola pikir, maka dari itu pendidikan mempunyai arti yang sangat luas terutama dalam pengembangan kompetensi pegawai/aparatur agar dapat menyesuaikan diri dengan tugas pekerjaannya dan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat guna. Sesuai yang dikatakan oleh Sikula (dalam Hardjanto, 2012 : 69) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya untuk peningkatan dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan dan proses pengembangan pengetahuan untuk mencapai tujuan. Kemudian ditambahkan oleh Handoko (2002 ; 96), pendidikan merupakan faktor penting dalam menentukan kemampuan kerja seorang pekerja. Oleh karena pendidikan adalah langkah awal untuk melihat kemampuan seseorang. Pendidikan di Kantor Kecamatan Sepaku sudah dalam kategori baik, karena ada pegawai yang sadar akan pentingnya melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

Pendidikan lanjutan yang diikuti oleh pegawai Kantor Kecamatan Sepaku, pertama melanjutkan pendidikannya di Universitas Balikpapan jurusan Magister Ilmu Hukum, pegawai kedua sedang melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridarma Balikpapan dengan jurusan Ilmu Administrasi Negara. Sedangkan sebagian besar pegawai kantor kecamatan sepaku tidak sedang mengikuti pendidikan lanjutan.

Kemudian mengenai mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja sebagian pegawai Kantor Kecamatan Sepaku pernah mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja di Kantor Kecamatan Sepaku, kursus atau pelatihan yang diikuti adalah; kursus komputer, kursus manajemen koperasi manajemen kependudukan, bintek administrasi desa, bintek keuangan desa, bintek aset desa, bintek pertanahan, bintek analisis beban kerja dan bintek validasi metode. Sedangkan sebagian pegawai tidak mengikuti kursus atau pelatihan sebelum bekerja di Kantor Kecamatan Sepaku.

Kemudian hasil dari penyajian data Variabel Independen yaitu Pendidikan yang diukur melalui indikator Pendidikan formal dan pendidikan non formal. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, skor rata-rata jawaban responden untuk pendidikan formal memperoleh skor rata-rata 129 yang termasuk kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan di Kantor Kecamatan Sepaku dapat



dikatakan baik, namun saat observasi peneliti menemukan bahwa masih banyak terdapat pegawai yang memiliki pendidikan SMA, padahal seharusnya pegawai Kecamatan Sepaku harus berpendidikan minimal SI agar bisa menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS), hal ini menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi lagi sesuai dengan yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2003 : 33), bahwa tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan maka semakin efisien seseorang dalam bekerja. Kemudian untuk pendidikan non formal memperoleh skor rata-rata sebesar 125,83 yang termasuk kategori baik. Hal ini berarti bahwa pendidikan non formal di Kantor Kecamatan Sepaku dapat dikatakan baik. Dari kedua indikator tersebut, diperoleh skor rata-rata 109 yang masih termasuk dalam kategori baik. Meskipun dalam kategori baik namun kecamatan harus terus mengembangkan program pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai sebagai upaya memelihara dan meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai guna pencapaian tujuan Kantor Kecamatan Sepaku. Sesuai yang dikatakan oleh Sahertian (2000: 1), pendidikan adalah usaha sadar yang dengan sengaja direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai tetapi pada taraf sedang. Oleh karena itu kualitas pendidikan dan pelatihan yang ada harus ditingkatkan agar pegawai yang mengikutinya mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja seseorang atau pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan melalui beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas, maupun kehadiran dan ketepatan waktu. Selanjutnya pada variabel kinerja dapat diketahui bahwa menurut Dharma (2003:24) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal diantaranya yaitu:

1. Kuantitas : jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas : mutu yang harus dihasilkan.
3. Ketepatan Waktu : sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Adapun beberapa hasil penelitian mengenai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sepaku telah berusaha untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, hanya saja tingkat wawasan maupun pendidikan setiap pegawai berbeda dalam menjalankan tugasnya, hal tersebutlah yang menyebabkan adanya perbedaan kinerja.

Selanjutnya, pada indikator kinerja menurut kepala bagian kepegawaian para pegawai telah menjalankan tugasnya dengan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pegawai telah mengetahui tugas pokok fungsinya masing-masing bidang, dan dapat menjalankannya sesuai dengan standar yang telah ada dalam setiap pekerjaannya. Namun dari segi kuantitas tidak semua

pekerjaan secara maksimal dapat terselesaikan. Meskipun dalam hal ketepatan waktu terkadang masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti datang terlambat saat kembali makan siang.

Mengenai ketepatan waktu yang tidak sesuai dalam pelayanan sehingga masyarakat harus menunggu ketika menerima pelayanan dan pekerjaan pegawai pun menjadi tertunda. Dari hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Sependapat dengan hal diatas, suatu pekerjaan dilihat dari tingkat waktu penyelesaian pekerjaannya, kemampuan pegawai dapat dilihat saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sesuai dengan Mangkunegara (dalam Pasolong, 2008 : 176), mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Melihat kesulitan atau kendala-kendala yang dihadapi oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Sepaku dapat dikatakan cukup baik hanya saja terdapat beberapa pegawai yang melalaikan kembali bekerja saat jam istirahat sehingga mengganggu pelayanan yang diberikan oleh pegawai atau dapat dikatakan bahwa disiplin pegawai yang belum maksimal. Tentunya peran atasan adalah hal ini sangat perlu ditingkatkan dalam memberikan motivasi maupun sanksi kepada bawahannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Kemudian untuk penyajian data variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja. Kinerja dibagi kedalam tiga indikator yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Adapun hasil jawaban responden yang diperoleh untuk indikator ketepatan waktu memperoleh skor rata-rata 133 yang termasuk dalam kategori baik, Hal ini berarti bahwa ketepatan waktu pegawai Kantor Kecamatan Sepaku dikatakan baik, namun saat observasi peneliti menemukan adanya kelalaian pegawai dalam menjalankan tugasnya, seperti halnya penyelesaian pekerjaan yang melebihi waktu yang seharusnya serta menggunakan jam istirahat melebihi jam istirahat sehingga membuat masyarakat menunggu. Kemudian pada indikator kualitas pekerjaan memperoleh skor rata-rata sebesar 128 yang termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya indikator kuantitas pekerjaan memiliki skor rata-rata sebanyak 126 yang termasuk dalam kategori baik. Dari ketiga indikator tersebut diperoleh skor rata-rata 130 yang termasuk dalam kategori baik, yang berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku bisa dikatakan baik, dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Akan tetapi, pada observasi awal dilapangan terdapat indikasi kurangnya kinerja pegawai yang dilihat berdasarkan indikator-indikator diatas yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan. Hal ini dilihat oleh peneliti masih terdapat sebagian pegawai yang belum menunjukkan kinerja yang baik.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa  $H_a$  diterima yaitu dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,523 > 0,399$ ), yang termasuk dalam kategori sedang. Dari data tersebut dijelaskan bahwa “terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kinerja aparaturnya kantor kecamatan sepaku”, hal ini memiliki

makna bahwa semakin pendidikan pegawai ditingkatkan maka akan cukup berhubungan dengan kinerja pegawai tersebut di masa yang akan datang.

## **PENUTUP**

1. Dari hasil penelitian yang diperoleh, terdapat hubungan yang cukup antara pendidikan dengan kinerja aparatur di Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $r$  hitung berada pada tabel interpretasi yang termasuk dalam kategori sedang yaitu sebesar 0,523.
2. Pendidikan pada Kantor Kecamatan Sepaku dilihat dari pendidikan formal yang dimiliki pegawai perlu di tingkatkan kejenjang yang lebih tinggi, walaupun penempatan pegawai telah sesuai dengan jurusan pendidikan terakhir pegawai. Dalam pendidikan non formal seperti halnya pelatihan yang diberikan Kantor Kecamatan Sepaku setiap pegawai menerima pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Kendalanya hanya saja tidak semua pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan tersebut. Kemudian tidak meratanya pelatihan yang diberikan kepada pegawai sehingga masih terdapat pegawai yang belum menerima pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerjanya.
3. Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sepaku ditunjukkan dengan telah dijalankannya tugas dengan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari seluruh pegawai yang telah mengetahui tugas pokok fungsinya masing-masing bidang, dan dapat menjalankannya sesuai dengan standar yang telah ada dalam setiap pekerjaannya. Namun dari segi kuantitas tidak semua pekerjaan secara maksimal dapat terselesaikan. Maupun dalam hal ketepatan waktu terkadang masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti datang terlambat saat kembali makan siang.

## **Saran**

1. Untuk pendidikan formal, pegawai perlu melanjutkan pendidikan kejenjang lebih tinggi guna meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi, dengan cara pegawai meningkatkan kesadaran dan semangat untuk selalu belajar dan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi,
2. Untuk pendidikan non formal, perlu ditingkatkan lagi pelatihan yang diberikan kepada pegawai agar pelatihan yang diberikan merata kepada setiap pegawai, dengan cara Kecamatan seharusnya mengajukan permohonan kepada Pemerintah Kabupaten (PemKab) untuk diadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan kuota yang lebih banyak.
3. Untuk kinerja pegawai, perlu ditingkatkan lagi terutama kemaksimalan dalam menyelesaikan tugas, dan disiplin kerja yang perlu ditingkatkan lagi agar tidak mengganggu pelayanan dan tidak membuat masyarakat menunggu terlalu lama. Dengan cara pegawai lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja serta diharapkan kepada Camat juga lebih mengawasi pegawai dalam bekerja sehingga dengan pengawasan yang lebih ditingkatkan pekerjaan pegawai menjadi terkontrol dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi dan Nur Uhbiyati. 1991. *Ilmu Pendidikan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2001. *Manajemen Supervisi: Pedoman Praktis bagi Para Supervisor*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Fatah, Nanang. 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hardjanto, Imam. 2012. *Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA)*. Graha Ilmu, Malang
- Hasbullah. 1991. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ihsan, Fuad. 2005. *Dasar-dasar Kependidikan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 1997. *Tinjauan Politik Mengenai Sistem Pendidikan Nasional*. Pradnya Paramitha, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mahmudi. 2007. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta
- Pasolong, Harbani. 2008. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Ratminto, dan Atik Septi Winarsih. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Rivai, Veitzhal dan Basri. 2004. *Performance Appraisal; Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Daya Saing Perusahaan*. Prenada Media.
- Sahertian, A. Piet. 2000. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan SDM*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Salam, Dharma Setyawan. 2004. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Djambatan, Jakarta.
- Sedarmayanti, 1997. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- Sianipar, J.P. 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Lembaga Administrasi Negara RI. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Tilaar, H.A.R. 1997. *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Globalisasi: Visi, Misi, dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widhayu Ningrum, dkk. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Perto China East Java)*. Jurnal Excellent vol 6 Nomor 2 Desember 2013.

***Perundang-undangan***

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 atas Perubahan Kedua Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.