**PENGARUH PENDIDIKAN TERHADAP KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SUNGAI KUNJANG KOTA SAMARINDA**

**Oleh:**

**Putri Fajarwati**

**17.11.1001.3509.010**

# ABSTRACK

# Name : Putri Fajarwati

**Npm : 17.11.1001.3509.010**

**Thesis title :The Influence of Education on Employee Work Ability at the Sungai Kunjang District Office, Samarinda City**

This study aims to determine how the influence of education on the work ability of employees at the Sungai Kukung district office, Samarinda city

The results showed that there was a positive and significant relationship between the Education variable and the Work Ability at the Sungai Kukung District Office in Samarinda City. This can be seen from the results of statistical tests where the correlation coefficient r is 0.638 and the coefficient of determination (R2) shows a result of 40.8%, which means that there is a strong relationship between the two variables.

Meanwhile, the t-test (t-test) shows that the resulting Empirical t is 5.045. This result when compared with the table of critical prices t for n - 2 is 1.687. This means that there is a significant effect of the Education variable on Work Ability. Thus, it can be said that the objectives of this study can be achieved, the problem can be solved and the hypothesis can be proven.

**Keywords: Education and Work Ability .**

**ABSTRAK**

**Nama : Putri Fajarwati**

**Npm : 17.11.1001.3509.010**

**Judul Skripsi :Pengaruh Pendidikan Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda

Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Pendidikan dengan Kemampuan Kerja Pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji statistik dimana koefisien korelasi r adalah sebesar 0,638 dan koefisien determinasi (R2) menunjukan hasil 40,8% yang berarti terdapat hubungan yang kuat diantara kedua variabel.

Sementara itu uji t (t-test) menunjukan bahwa t Empiris yang dihasilkan adalah sebesar 5,045 hasil ini jika dibandingkan dengan tabel harga-harga kritis t untuk n – 2 adalah 1,687 .Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pendidikan terhadapKemampuan Kerja. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa tujuan penelitian ini dapat tercapai, permasalahan dapat terpecahkan dan hipotesis dapat di buktikan**.**

**Kata Kunci : Pendidikan dan Kemampuan Kerja**

# 

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung kesuksesan dalam pelayanan publik, serta menjadi sorotan dan tumpuan bagi sebuah organisasi atau instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.Individu atau aparatur dalam sebuah organisasi mempunyai peran utama dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan setiap kegiatan instansi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana namun jika tidak dukung dengan manajemen sumber daya manusia yang baik dan handal, kegiatan serta tujuan pada sebuah organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Tuntutan organisasi pemerintah untuk memperoleh, mengembangakan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.Pegawai adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kemajuan instansi. Semakin tinggi atau semakin baik pegawai maka tujuan instansi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila pegawai rendah atau tidak baik. Dukungan tiap manajemen yang berupa pengarahan dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan mempermudah penilaian yang obyektif.

Mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sangatlah penting untuk diperhatikan pada instansi pemerintah dalam mewujudkan peningkatan dayaguna dan hasil guna penyelenggara pemerintah di daerah dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan terhadap msyarakat serta untuk meningkatkan Pembina kestabilan politik dan kesatuan bangsa, Untuk itu setiap Instansi pemerintah perlu mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat kegiatan instansi tersebut. Oleh karena itu seringkali Instansi mencoba untuk mempersiapkan kualitas manajemenya dan kualitas sumber daya manusianya agar lebih cakap dan juga berkompeten, sanggup menyesuaikan diri dalam keadaan yang berubah-ubah, serta memiliki kualitas kerja yang handal.

Mendapatkan sumber daya manusia yang handal dan juga berkompeten tentunya tidak terlepas dari adanya peran pendidikan. Andrew E. 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 atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. ” Menurut Undang- Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang dimaksud pendidikan adalah “Usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.” dan juga Seperti yang telah dikemukakan oleh Hasibuan (2002:69) bahwasanya “pendidikan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai. “Pendidikan juga menjadi tolak ukur bagaimana kemampuan pegawai dalam melakukan tugas mereka di instansi terkait.dikarenakan perkembangan teknologi, keilmuan dan juga lingkungan akan berpengaruh terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Melalui pendidikan, setiap sumber daya manusia Instansiakan memiliki kemampuan untuk menangani pekerjaan yang dibenamkan saat ini maupun pekerjaan yang akan dihadapi di masa mendatang. Secara lebih fokus dengan adanya pendidikan, Instansi dapat melakukan peningkatan kompetensi pegawai yang terdiri dari aspek pengetahuan (knowladge), keahlian (skill) dan sikap (attitude).Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tidak terlepas dari peranan pendidikan.

Menurut Hasibuan (2005, 94) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.Kemampuan kerja mutlak dimiliki oleh pegawai sehingga aktivitas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.Pada dasarnya kemampuan kerja pegawai ditentukan dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, dan kemampuan sikap.Beberapa indikasi kemampuan kerja tersebut dapat menunjukkan adanya kemampuan kerja secara keseluruhan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan tingkat kemampuan kerja yang dimiliki. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan membantunyadapat menyelesaikan pekerjaannya sehingga tidak ada yang terbengkalai, maka dari itu kemampuan kerja seseorang menjadi tolak ukur dia dapat bekerja atau tidak.

Kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/ Kota sesuai yang diamanat menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pasal 209 yang dibentuk dalam rangka meningkatkan kordinasi penyelenggaraan pemerintahan. Artinya dengan adanya Kecamatan tentunya mempermudah urusan pemerintah pusat agar dapat terkordinasi sampai dengan lingkup pemerintahan terkecil di organisasi pemerintah. Urusan dalam hal ini mencakup urusan pemerintahan umum, kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, penerapan dan penegakan Perda dan Perkada, penyelenggaraan pelaksanaan kegiatan pemerintahan, membina kegiatan desa maupun kelurahan, kordinasi dengan unit kerja perangkat daerah lainnya, sampai dengan tugas pemerintah lainnya menjadi beban tugas dan tanggung jawab Kecamatan, melihat banyaknya tugas yang diampu oleh Kecamatan tentunya dibutuhkan pegawai yang berkompeten dan dilihat dengan proses pendidikan formal yang telah dijalanisebagai acuan meningkatkan efektifitas. Dengan begitu berdampak pada pelayanan kepada masyarakat dapat dialayani dengan cepat , efektif dan efisien.

Saat ini pada Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Samarinda dalam bidang pendidikan dan kemampuan pegawai belum seperti yang diharapkan ini telihat dari permasalahan yang sering terjadi yaitu memiliki kualitas kerja yang kurang baik, hal tersebut dilihat dari lambannya pengerjaan tugas-tugas sehingga menumpuk. Masalah lainnya ialah masih kurang disiplinnya pegawai , sehingga seringkali di temukan berada di luar kantor saat jam kerja dan juga datang ke kantor tidak sesuai dengan jam yang ditentukan. Akibatnya pelayanan yang di berikan tidaklah maksimal. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan Judul **“Pengaruh Pendidikan Terhadap Kemampuan Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan** **Sungai Kunjang Kota Samarinda”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang disampaikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kemampuan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai KunjangSamarinda ?”

# II. METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif, dimana dalam pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yaitu penyebaran angket yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan secara tertulis, setelah data diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif. Menurut Sugiono (2013: 13), metode penelitian kuantitatifdapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada filsafat *positivism,* digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## Definisi Operasional

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan penelitian secara operasional yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
2. Jenjang Pendidikan
3. Kesesuaian Jurusan
4. Kompetensi
5. Kemampuan Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
6. Kemampuan Pengetahuan
7. Kemampuan Keterampilan
8. Kemampuan Sikap

## Populasi dan Sample

1. Populasi

Menurut Morissan (2012: 19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan.Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang berjumlah 39 orang, yang terdiri dari PNS 19 orang, Honor PTTB 9 orang dan Honor PTTH sebanyak 11orang.

1. Sample

Menurut Sugiono (2008: 118), Sampel adalah suatu baggian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yaitu sebanyak 39 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

## Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulakan data-data dan informasi yang diperlukan, maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu :

1. Penelitian kepustakaan,
2. Penelitian lapangan, yaitu penulis dapat mengumpulkan data dengan menggunakan cara-cara :
3. Observasi
4. Wawancara
5. Kuisioner

## Teknik Analisis Data

## Analisa Koefisien Korelasi Product Moment *( Pearson)*

## Analisa data yang penulis gunakan didalam penelitian ini adalah metode Analisis Koefisien Korelasi Product Moment ( *Pearson Product Momment Correlation Coefficient* ) yang pertama kali diperkenalkan oleh Karl Pearson,menurut Drs. Sofar Silaen, M.M., dan Widiyono, S.E., M.M (2013:223) dua variabel dinyatakan dalam angka yang disebut koefisien korelasi merupakan indeks atau bilangan yang digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antar variabel. Berikut rumus yang penulis gunakan untuk tekhnik analisa data adalah :

Dimana :

Koefisien Korelasi

Independen Variabel

Dependen Variabel

Jumlah Pengamatan (sampel)

Untuk menguji tingkat Korelasi antara independen variabel digunakan table harga – harga kritis rs Koefisien korelasi product Moment (pearson), pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Cara pengambilan keputusan dengan menggunakan metode ini adalah harga rs empiris (hitung) lebih besar daripada harga – harga rs teoritis (tabel), maka berarti terdapat hubungan yang signifikan antara independen variabel dan dependen variabel pada tingkat signifikasi 5%.Jika rs empiris lebih kecil daripada harga – harga kritis rs teoritis maka terdapat hubungan yang tidak signifikan antar independen variabel dan dependen variabel.

Disamping dengan metode tersebut, maka untuk dapat menerbitkan penafsiran terhadap Koefisien Korelasi Product Moment dapat pula berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut ini.

**Tabel 3.1.**

**Pedoman untuk memberikan Interprestasi terhadap Koefisien**

**Korelasi Product Moment (Pearson)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,02 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis penelitian,maka penulis menggunakan uji –t sebagai perangkatnya. Pada tahapan ini rsempiris yang dihasilkan diuji dengan –t dengan rumus sebagai berikut :

Dimana :

Uji –t

Koefisien Korelasi

Jumlah Pengamatan ( sampel )

Harga t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga t table. Untuk tingkat kesalahan 5% dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2 dengan Hipotesis :H1 diterima, apabila t hitung lebih besar dari t tabel, yang berarti hubungankedua variabel signifikan (mempunyai keberartian). H0 diterima, apabila t hitung lebih kecil dari t tabel, yang berarti hubungan kedua variabel tidak signifikan (tidak mempunyai keberartian).

Semua perhitungan didalam analisis data dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 2.5 untuk system operasi *windows 10*.

# III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Hasil Penelitian

### 3.1.1 Identitas Responden

Telah diketahui sebelumnya bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kemampuan kerja pegawai pada kantor Kecamatan Sungai Kunjang kota Samarinda. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan penyebaran angket/kuesioner kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang dengan jumlah sampel sebanyak 39 responden.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif yang digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu pendidikan dan variabel terikat (Y) yaitu kemampuan kerja pegawai dengan menggunakan SPPS 2.5 for windows 10.

Identitas responden disajikan pada tabel-tabel berikut menurut jenis kelamin, Tingkat Pendidikan dan Status Perkawinan. Jawaban responden berdasarkan angket/kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai Kantor Kecamatan Sungai Kunjang, maka diperoleh data pada tabel-tabel sebagai berikut:

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Komposisi Pegawai Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda berdasarkan jenis kelamin yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Jenis Kelamin | Frekuesi | Persentase (%) |
| 1 | Laki – Laki | 18 | 46.15 % |
| 2 | Perempuan | 21 | 53.85% |
| 3 | Total | 39 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Dari tabel 4.1 dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan jenis kelamin di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda, yang lebih banyak adalah responden yang memiliki jenis kelamin Perempuan yakni berjumlah 21 orang atau 53,85%, selebihnya responden yang memiliki jenis kelamin Laki – Laki yakni berjumlah 18 orang atau 46,15%.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Komposisi Pegawai Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda berdasarkan Tingkat pendidikan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Tingkat Pendidikan | Frekuesi | Persentase (%) |
| 1 | SD | 3 | 7.69% |
| 2 | SMA | 15 | 38.46% |
| 3 | D3 | 2 | 5.13% |
| 4 | S1 | 16 | 41.03% |
| 5 | S2 | 3 | 7.69% |
|  | TOTAL | 39 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Dari tabel 4.2 dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda yang paling banyak adalah responden yang memiliki pendidikan S1 yakni berjumlah 16 orang atau 41,03% , diikuti Responden yang memiliki pendidikan SMA yakni berjumlah 15 orang atau 38,46%,Selanjutnya responden yang pendidikannya S2 yakni berjumlah 3 orang atau 7,69% dan yang memiliki pendidikan SD yakni berjumlah 3 orang atau 7,69%, dan paling sedikit responden yang memiliki Pendidikan D3 yakni berjumlah 2 orang atau 5,13% .

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

Komposisi Pegawai Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda berdasarkan Status Perkawinan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status perkawinan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Status Perkawinan | Frekuesi | Persentase (%) |
| 1 | Menikah | 31 | 79,49% |
| 2 | Belum Menikah | 8 | 20,51% |
|  | Total | 39 | 100% |

***Sumber Data : Hasil Penelitian***

Dari tabel 4.3 dapat diperoleh gambaran mengenai jumlah responden berdasarkan Status Perkawinan di Kantor Kecamatan Sungai Kunjang Kota Samarinda, yang lebih banyak adalah responden yang Sudah Menikah yakni berjumlah 31 orang atau 79,49%, selebihnya responden belum menikah yakni berjumlah 8 orang atau 20,51% .

### 3.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Dalam bab ini penulis akan menyajikan data dari masing-masing variabel yaitu variabel Independen (Pendidikan) dan variabel Dependen (Kemampuan Kerja). Untuk kepentingan pengukuran dan pengumpulan data maka untuk variabel Independen terdapat sembilan indikator dan sembilan indikator untuk variabel dependen.

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden sebagaimana dijelaskan pada bab terdahulu bahwa jawaban setiap pertanyaan di dalam kuesioner menggunakan skala likert dengan alternative jawaban sebagai berikut :

a. Jawaban Sangat Setuju (SS) :5

b. Jawaban Setuju (S) :4

c. Jawaban Kurang Setuju (KS) :3

d. Jawaban Tidak Setuju (TS) :2

e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) :1

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui instrument kuesioner untuk mendapatkan data premier dari responden, berikut ini dapat digambarkan penyajian data dan mendeskripsikan data dalam bentuk tabel yang memuat jawaban responden, presentasi data, dan jumlah jawaban.Penyajian data dalam tabel dan deskripsinya untuk memudahkan, memahami penyebaran data hasil jawaban responden.Pengolahan data yang menjadi frekuensi, persentase dan jumlah jawaban diolah dengan menggunkan program spss 2.5 for windows 10.

### Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Pendidikan (X)

Variabel Pendidikan pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 9 buah pertanyaan mengenai Pendidikan. Hasil tanggapan variabel pendidikan kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25, penulis mengajukan 3 (Tiga) Indikator, yaitu :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

**Tabel. 4.4 Tanggapan Responden Mengenai Jenjang Pendidikan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | 9 | 22 | 8 | - | - | 39 |
| 23.08% | 56.41% | 20.51% |  |  | 100% |
| 2 | 14 | 14 | 11 | - | - | 39 |
| 35.90% | 35.90% | 28.21% |  |  | 100% |
| 3 | 8 | 17 | 14 | - | - | 39 |
| 20.51% | 43.59% | 35.90% |  |  | 100% |

***Sumber : Hasil Angket, 2021***

Berdasarkan tabel 4.4 di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk Pertanyaan Nomor 1, Menurut Bapak/Ibu Instansi tempat bekerja, memberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendukunng kinerja? yaitu Pegawai Menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 23,08%, setuju sebanyak 22 orang responden atau sebesar 56,41% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 20,51% , Sementara itu untuk Pertanyaan Nomor 2 yaitu Apakah Bapak/Ibu dalam bekerja sudah menempuh pendidikan formal? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,90%, setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,90% , yang menjawab kurang setuju sebanyak 11orang responden atau sebesar 28,21% , dan Pertanyaan Nomor 3 yaitu Menurut Bapak/Ibu kemampuan dalam menganalisis pekerjaan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan lanjutan kesesuaian jurusan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 20,51% , setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 43,59% , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,90% .

1. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian Jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu Instansi menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

**Tabel. 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Kesesuaian Jurusan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 4 | 20 | 16 | 3 | - | - | 39 |
| 51.28% | 41.03% | 7.69% |  |  | 100% |
| 5 | 8 | 14 | 17 | - | - | 39 |
| 20.51% | 35.90% | 43.59% |  |  | 100% |
| 6 | 13 | 18 | 8 | - | - | 39 |
| 33.33% | 46.15% | 20.51% |  |  | 100% |

***Sumber : Hasil Angket, 2021***

Berdasarkan tabel 4.5 di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk Pertanyaan Nomor 4, Menurut Bapak/Ibu Instansi tempat bekerja memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang diambil?yaitu Pegawai Menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 51,28%, setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 41,03% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang responden atau sebesar 7,69% , Sementara itu untuk Pertanyaan Nomor 5 yaitu Menurut Bapak/Ibu bekerja pada kantor kecamatan sungai kunjang sudah sesuai dengan jurusan yang telah ditempuh? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 20,51%, setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,90% , yang menjawab kurang setuju sebanyak 17orang responden atau sebesar 43,59% , dan Pertanyaan Nomor 6 yaitu Apakah Bapak/Ibu memiliki pengetahuan tentang pelayanan yang baik dalam bidang pekerjaan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 33,33% , setuju sebanyak 18 orang responden atau sebesar 46,15% , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 20,51% .

1. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan kebiasaan berfikir dan bertindak.

**Tabel. 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Kompetensi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 7 | 11 | 19 | 9 | - | - | 39 |
| 28.21% | 48.72% | 23.08% |  |  | 100% |
| 8 | 16 | 17 | 6 | - | - | 39 |
| 41.03% | 43.59% | 15.38% |  |  | 100% |
| 9 | 10 | 21 | 8 | - | - | 39 |
| 25.64% | 53.85% | 20.51% |  |  | 100% |

***Sumber : Hasil Angket, 2021***

Berdasarkan tabel 4.6 di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk Pertanyaan Nomor 7, Apakah Bapak/Ibu merasa yakin dalam mengerjakan tugas dengan kemampuan yang dimiliki?yaitu Pegawai Menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 28,21%, setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 48,72% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 23,08% , Sementara itu untuk Pertanyaan Nomor 8 yaitu Apakah Bapak/Ibu merasa bahwa kemampuan yang dimiliki sangat berguna sehingga membantu meningkatkan kemampuan kerja? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang responden atau sebesar 41,03%, setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 43,59% , yang menjawab kurang setuju sebanyak 6orang responden atau sebesar 15,38% , dan Pertanyaan Nomor 9 yaitu Apakah Bapak/Ibu memiliki keahlian seperti yang dibutuhkan Instansi? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang responden atau sebesar 25,64% , setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 53,85% , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang responden atau sebesar 20,51% .

1. **Deskripsi Tanggapan RespondenVariabel Kemampuan Kerja (Y)**

Variabel Pendidikan pada penelitian ini diukur melalui 3 indikator yang dibagi dalam 9 buah pertanyaan mengenai Kemampuan Kerja. Hasil tanggapan variabel Kemampuan Kerja kemudian diolah menggunakan SPSS versi 25, penulis mengajukan 3 (Tiga) Indikator, yaitu :

1. Kemampuan Pengetahuan

Kemampuan Pengetahuan merupakan pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.

**Tabel. 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Pengetahuan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 1 | 19 | 15 | 5 | - | - | 39 |
| 48.72% | 38.46% | 12.82% |  |  | 100% |
| 2 | 20 | 17 | 2 | - | - | 39 |
| 51.28% | 43.59% | 5.13% |  |  | 100% |
| 3 | 13 | 18 | 7 | 1 | - | 39 |
| 33.33% | 46.15% | 17.95% | 2.56% |  | 100% |

***Sumber : Hasil Angket, 2021***

Berdasarkan tabel 4.7 di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk Pertanyaan Nomor 1, Apakah Bapak/Ibu sudah memahami dan menguasai teori dari pekerjaan yang dilakukan?yaitu Pegawai Menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 48,72% , setuju sebanyak 15 orang responden atau sebesar 38,46% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 12,82% , Sementara itu untuk Pertanyaan Nomor 2 yaitu Apakah Bapak/Ibu sudah menguasai alat kerja yang disediakan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang responden atau sebesar 51,28% , setuju sebanyak 17 orang responden atau sebesar 43,59% , yang menjawab kurang setuju sebanyak 2orang responden atau sebesar 5,13% , dan Pertanyaan Nomor 3 yaitu Apakah Bapak/Ibu memiliki pengetahuan dalam hal pelayanan dibidang pekerjaan yang dilakukan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang responden atau sebesar 33,33% , setuju sebanyak 18 orang responden atau sebesar 46,15% , untuk yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 17,95% .dan yang menjawan tidak setuju sebanyak 1 orang 2,56% .

1. Kemampuan keterampilan

Kemampuan Keterampilan merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam organisasi.

**Tabel. 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Keterampilan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 4 | 14 | 21 | 4 | - | - | 39 |
| 35.90% | 53.85% | 10.26% |  |  | 100% |
| 5 | 19 | 14 | 6 | - | - | 39 |
| 48.72% | 35.90% | 15.38% |  |  | 100% |
| 6 | 12 | 23 | 4 | - | - | 39 |
| 30.77% | 58.97% | 10.26% |  |  | 100% |

***Sumber : Hasil Angket, 2021***

Berdasarkan tabel 4.8 di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk Pertanyaan Nomor 4, Apakah Bapak/Ibu memiliki keterampilan dalam menulis laporan dengan baik?yaitu Pegawai Menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,90% , setuju sebanyak 21 orang responden atau sebesar 53,85% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 10,26% , Sementara itu untuk Pertanyaan Nomor 5 yaitu Apakah Bapak/Ibu dapat mengembangkan keterampilan secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang responden atau sebesar 48,72%, setuju sebanyak 14 orang responden atau sebesar 35,90% , yang menjawab kurang setuju sebanyak 6orang responden atau sebesar 15,38% , dan Pertanyaan Nomor 6 yaitu Menurut Bapak/Ibu keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang responden atau sebesar 58,97% , setuju sebanyak 4 orang responden atau sebesar 10,26% .

1. Kemampuan sikap

Kemampuan Sikap merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

**Tabel. 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Sikap**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | Jawaban Responden | | | | | Jumlah |
| Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
| 7 | 18 | 12 | 9 | - | - | 39 |
| 46.15% | 30.77% | 23.08% |  |  | 100% |
| 8 | 25 | 7 | 7 | - | - | 39 |
| 64.10% | 17.95% | 17.95% |  |  | 100% |
| 9 | 23 | 11 | 5 | - | - | 39 |
| 58.97% | 28.21% | 12.82% |  |  | 100% |

***Sumber : Hasil Angket, 2021***

Berdasarkan tabel 4.9 di atas nampak jelas terlihat bahwa untuk Pertanyaan Nomor 7, Apakah Bapak/Ibu memiliki tanggungjawab pada saat bekerja?yaitu Pegawai Menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang responden atau sebesar 46,15% , setuju sebanyak 12 orang responden atau sebesar 30,77% dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang responden atau sebesar 23,08% , Sementara itu untuk Pertanyaan Nomor 8 yaitu Apakah Bapak/Ibu selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang responden atau sebesar 64,10%, setuju sebanyak 7 orang responden atau sebesar 17,95% ,yang menjawab kurang setuju sebanyak 7orang responden atau sebesar 17,95% , dan Pertanyaan Nomor 9 yaitu Apakah Bapak/Ibu mematuhi nilai dan norma yang berlaku di Instansi? Responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang responden atau sebesar 58,97% , setuju sebanyak 11 orang responden atau sebesar 28,21% , dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang responden atau sebesar 12,82% .

# 

# DAFTAR PUSTAKA

1. **BUKU – BUKU**

Ahmadi.Abu dan Nur Ubbiyati. 2001. *Ilmu Pendidikan*Jakarta : PT. Rhineka Cipta.

Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian.Jakarta:n Rineka Cipta.

Azhar Susanto, 2004. Sistem Informasi Manajemen.Bandung: Linggar Jaya.

Dale Timpe. 2001. Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance.Jakarta : Elex Media Komputindo.

Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi Offset.

Hasibuan, H. Malayu, S.P, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara

Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi Kelima,* Cetakan Kesepuluh. Yogyakarta : BPEE.

Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV

Morissan. 2012. Metode Penelitian Survey. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

O'reilly, Ronald. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

Saleh, A Muwafik. 2010. *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Pertama Edisi Ketiga. Yogyakarta : YKPN.

Soedarmayanti.2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja,* Cetakan kedua.Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA

Tirtarahardja, Umar, S.L. La Sulo, Pengantar Pendidikan, Jakarta: Rineka Cipta, 2005, Edisi Revisi, Cet. II.

Hasibuan, Melayu, S., P. (2002). Manajmen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.

Hardjanto, Imam. (2012**) Manajemen Sumber Daya Aparatur (MSDA).** Malang

Mudyahardjo, Redja. 2012. Pengantar Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Nasution, S. 2008. Kurikulum dan Pengajaran. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, S.P Malayu (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.

Robert Kreitner, 2005. Kemampuan Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat

Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT .Remaja.Rosdakarya. Bandung.

 Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba.Empat. Jakarta.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2009. Organizational Behavior. 13 ThreeEdition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.

1. **PERATURAN PEMERINTAH**

Undang- Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional,

Undang- Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional: Jakarta.

Undang-Undang No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah: Jakarta

1. **PUSTAKA WEBSITE**

Efa Nopita. (2015) **.***Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan efektivitas kinerja (pada karyawan akademik UIN Suska Riau)*Skripsi tidak  
diterbitkan. Riau :Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Risanti, Kunti Aprilia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Makassar*.Skripsi tidak  
diterbitkan.Makassar : Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.

Adhanari, Maria Asti. 2005 *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft Di Kabupaten Bantul*.Skripsi tidak diterbitkan.Jakarta : Jurusan Ekonomi Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Semarang 2005.