

TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA BANDUNG

Angga Satria

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana
Satria914@gmail.com@gmail.com

Abstrak: Tingkat pendidikan dan Kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai dianggap masih kurang dari prestasi, terlebih masih ada pegawai yang berpendidikan rendah. Pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masing-masing pegawai yang mengarah ke peningkatan kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, selain itu kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung memberikan pendidikan dalam bentuk pelatihan dan program pendidikan yang diberikan kepada pegawai yang ingin mengikuti program ini yang bertujuan untuk meningkatkan jenjang pendidikan serta kemampuan pegawai, selain itu program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi masing-masing pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai dari Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dengan total populasi 141 orang yang diambil melalui metode teknik sampling menjadi 59 orang, metode analisis menggunakan analisis jalur dengan program SPSS 21.0 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif ketiga variabel yaitu Tingkat Pendidikan, Kompetensi serta Kinerja masing-masing pegawai memiliki kriteria baik, selain itu hasil analisis verifikatif menyatakan bahwa ketiga variabel yaitu Tingkat Pendidikan, Kompetensi, serta Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang positif serta signifikan antar sesama variabel baik secara simultan ataupun secara parsial.

Kata kunci: *Tingkat pendidikan, kompetensi, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2014) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Menurut Moehariono (2012) mengatakan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang berkinerja baik maka mereka memiliki kompetensi yang baik pula. menurut Lyle Spencer & Signe Spencer yang di terjemahkan oleh Sudarmanto (2009) kompetensi merupakan “karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi”.

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan sebab-akibat yang berarti bahwa seseorang yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula.

Selain itu, faktor penunjang lainnya yaitu Tingkat Pendidikan, peran pendidikan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja yang dimiliki

masing-masing pegawai.

Oleh sebab itu, kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kemampuan profesionalitas pegawai yang bersangkutan yang tercermin pada kualitas pegawai dalam menjalankan fungsi, peran dan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan pegawai itu sendiri.

Fenomena yang terlihat disini adalah dari tingkat pendidikan pegawai di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung yang cenderung masih rendah, Hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan pegawai yang rendah serta tidak sesuai dengan kebutuhan instansi.

Contohnya masih banyak karyawan yang belum disiplin dan belum tepat waktu, serta kompetensi yang dimiliki pegawai bisa dikatakan rendah, maka penanganan dari instansi untuk membantu pegawai dalam meningkatkan kompetensi serta kinerja mereka, yaitu dengan diadakannya program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka dari berbagai aspek.

Melihat permasalahan yang terjadi serta kajian teori yang menjadi pendukung dalam penelitian, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan peneliti yang di rumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tingkat pendidikan pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
2. Bagaimana kompetensi pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
3. Bagaimana kinerja pegawai pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
5. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada dalam latar belakang maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Tingkat Pendidikan pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai Tingkat Pendidikan, Kompetensi, serta Kinerja Pegawai.

A. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009) pendidikan khususnya kepada pegawai secara tidak langsung berakibat pada meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

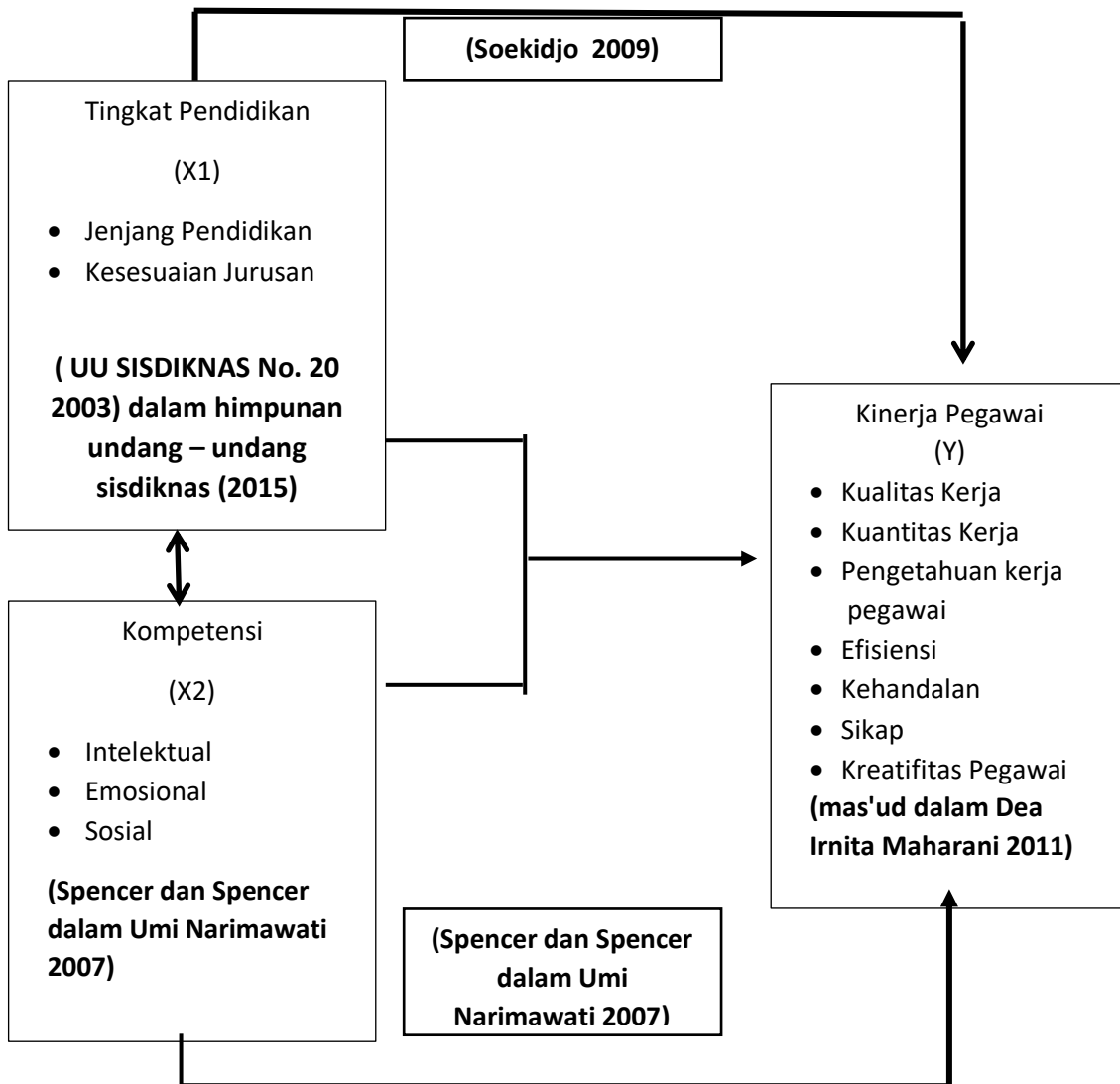
B. Kompetensi

Kompetensi ialah karakteristik yang mendasari seorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kemudian, Moeheriono (2012) mengatakan bahwa kompetensi ialah merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

C. Kinerja Pegawai

Kinerja ialah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya Gomes dalam Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Maka diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS



A. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Soekidjo (2009) mengatakan pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009) akhir proses dilaksanakannya program pendidikan di dalam suatu organisasi diharapkan menjadi perubahan dalam bentuk perilaku yang dimiliki masing-masing pegawai. Yakni meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Ini berarti bahwa program pendidikan yang dilakukan oleh masing-masing organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan baru (*hasil perubahan*) itu dirumuskan dalam suatu tujuan pendidikan (*educational objective*).

B. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Spencer & Spencer dalam Umi Narimawati (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari *knowledge*,

skills, dan attitude, yang ada hubungannya sebab-akibatnya dengan kinerja yang luar biasa dengan efektifitas kerja. Knowledge (pengetahuan) merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai yang berorientasi pada cara pengoperasian mesin, pemahaman semua aturan dan teori yang berkaitan dengan pekerjaan, pelayanan yang baik serta berfikir kreatif dan memberikan ide-ide dalam pekerjaan, *skills* (keterampilan) merupakan kemampuan pegawai dalam bekerja sama, memecahkan masalah dan berkomunikasi serta bertanggung jawab dalam pekerjaan sedangkan *attitude* (sikap), yaitu perasaan senang-tidak senang, suka-tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai dibutuhkan juga peningkatan kompetensi pegawai yang terdiri dari *skills* (keterampilan) , *knowledge* (pengetahuan), dan *attitude* (sikap).

C. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Spencer dan Spencer dalam Umi Narimawati (2007) kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu), dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

D. Hubungan Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

Menurut Moeheriono (2012) proses pendidikan terhadap pegawai dirancang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara khusus untuk mencapai hasil kerja yang berbasis target kinerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pemberian pendidikan terhadap pegawai sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara.

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dinilai cukup baik.
2. Kompetensi Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dinilai cukup baik.
3. Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dinilai cukup baik.
4. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
5. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
6. Tingkat Pendidikan dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung

METODE PENELITIAN

Menurut menurut Sugiyono (2014) mendefinisikan objek penelitian adalah sebagai berikut : "Objek penelitian adalah sarana ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliable tentang suatu hal."

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas kuesioner harus diuji terlebih dahulu agar data yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan. Pengukuran validitas dan reliabilitas mutlak dilakukan, karena jika instrumen yang digunakan sudah tidak valid dan

reliabel maka dipastikan hasil penelitian pun tidak valid dan reliabel. Riduwan & Sugiyono (2012) menyatakan “untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian-bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir”.

Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* yaitu:

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

Reliabilitas atau keandalan yaitu suatu pengukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut tanpa mengalami kesalahan dan menjamin konsistensi Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini digunakan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*Split Half*) dari Spearman- Brown, dengan model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{2 \cdot r_b}{1 + r_b}$$

Keterangan:

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

r_b = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Path analysis merupakan teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous

Analisis selanjutnya untuk menjawab rumusan masalah menggunakan alat analisis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Metode analisis jalur ini digunakan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh yang sifatnya langsung atau tidak langsung.

Persamaan struktural :

$$Y = \rho_{yx1} X_1 + \rho_{yx2} X_2 + \rho_{y\epsilon}$$

Keterangan:

Dimana:

X_1 = Tingkat Pendidikan

X_2 = Kompetensi

Y = Kinerja Pegawai

$\rho_{yx1} X_1$ = Koefisien jalur tingkat pendidikan terhadap kinerja

$\rho_{yx2} X_2$ = Koefisien jalur kompetensi terhadap kinerja

$\rho_{y\epsilon}$ = Koefisien jalur epsilon ke kinerja pegawai

B. Uji Hipotesis

1) Hipotesis statistik secara parsial (uji T) :

$H_0 : \rho_{yX_1} = 0$, artinya tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{yX_1} \neq 0$, artinya tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

$H_0 : \rho_{yX_2} = 0$, artinya kompetensi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja

$H_1 : \rho_{yX_2} \neq 0$, artinya kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

2) Hipotesis statistik secara simultan (uji F) :

$H_0 : \rho_{yx_1} = \rho_{yx_2} = 0$, artinya tingkat pendidikan dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.

$H_1 : \rho_{yx_1} \neq \rho_{yx_2} \neq 0$, artinya tingkat pendidikan dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 59 orang responden pada penelitian ini terdapat 54 responden dengan jenis kelamin laki-laki dan 46% responden dengan jenis kelamin perempuan, diantaranya yang berusia 20-29 tahun sebanyak 3,39%, 30 – 39 tahun sebanyak 13,56%, 40 – 49 tahun sebanyak 59,2% dan > 49 tahun sebanyak 23,73 %. serta dilihat dari masa kerja menunjukkan bahwa terdapat 1,69% responden berada pada masa kerja 1,1 – 2 tahun , lalu 6,78 % berada pada 2,1 – 3 tahun, lalu 11,87 berada pada 3,1-4 tahun , 23,73 % berada pada 4,1 – 5 tahun , dan 55,93 berada pada > 5 tahun.

Dari perhitungan garis kontinum variabel Tingkat Pendidikan menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 3,17 dari skala likert 1 – 5. Dengan demikian Tingkat Pendidikan pada Kantor BPN Kota Bandung berada pada kategori cukup baik. Kemudian berdasarkan perhitungan garis kontinum Variabel Kompetensi menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 3,18 dari skala likert 1 – 5. Dengan demikian Kompetensi pada Kantor BPN Kota Bandung berada pada kategori cukup baik. Kemudian berdasarkan perhitungan garis kontinum Variabel Kinerja menunjukkan nilai yang diperoleh adalah 3,24 dari skala likert 1 – 5. Dengan demikian Kompetensi pada Kantor BPN Kota Bandung berada pada kategori cukup baik.

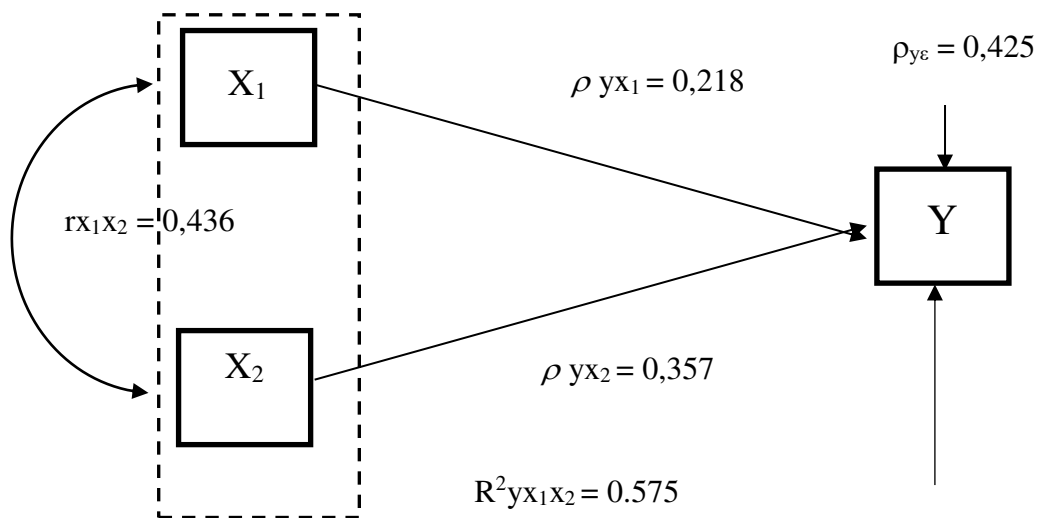


Diagram Jalur Hubungan Kausal Empiris X1 dan X2 terhadap Y

A. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja

Gambar 1 menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Koefisien determinasi tingkat pendidikan organisasi terhadap kinerja sebesar 0,357. Dari nilai-nilai tersebut terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $3,785 > t_{tabel} 2,003$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial artinya

secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

B. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Gambar 1 menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Koefisien determinasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,575. Dari nilai-nilai tersebut terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $3,785 > t_{tabel} 2,003$. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial artinya secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

C. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja

Gambar 1. menunjukkan hasil uji analisis jalur untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja. Besarnya koefisien determinasi atau pengaruh gabungan X_1 dan X_2 ke Y adalah 0,575 . Oleh karena itu dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja sebesar 57,5% (R Square) dan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti sebesar 42,5% sedangkan besarnya pengaruh yang diterima oleh Kinerja (Y) dari Tingkat Pendidikan (X_1) dan Kompetensi (X_2) serta semua variabel diluar (X_1) dan (X_2) yang dinyatakan dengan variabel residu (ϵ) adalah $r^2_{yx_1x_2} + \rho_{y\epsilon} = 57,5\% + 42,5\% = 100\%$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan pada pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung cukup baik, namun masih ada beberapa hal atau faktor – faktor yang perlu diperbaiki agar dapat lebih menunjang kinerja seperti pendidikan para pegawai yang masih ada lulusan sd dan smp dan kesesuaian jurusan yang belum baik.
2. Kompetensi pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung tergolong cukup baik , namun masih ada beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti emosional pegawai yang labil dan pengetahuan umum pegawai dalam mengerjakan tugas masih kurang.
3. Kinerja pegawai Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung tergolong cukup baik, namun ada beberapa hal yang perlu diperbaiki seperti target pekerjaan yang masih sering terlambat dari tenggat waktu, sering terlambatnya pegawai ke kantor,
4. Tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang baik serta kesesuaian jurusan yang sejalur, maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang lebih baik/meningkat.
5. Kompetensi memberikan pengaruh pada kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi baik seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, efisiensi, keandalan , kreatifitas , pengetahuan kerja, serta sikap kerja yang baik maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang lebih baik / meningkat.
6. Tingkat pendidikan dan kompetensi memberikan kontribusi secara dan bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung sebesar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang baik, serta kesesuaian jurusan yang sejalur dan

kompetensi yang cukup baik maka akan menimbulkan kinerja pegawai yang lebih baik / meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di Bab IV dan dari penarikan kesimpulan di atas mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dinilai cukup baik. Akan tetapi sebaiknya instansi tersebut disarankan untuk memperhatikan tingkat pendidikan dari masing-masing pegawainya, jenjang pendidikan pegawai serta kesesuaian jurusan yang dimiliki masing-masing pegawai harus selalu diperhatikan
2. Kompetensi Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dinilai cukup baik. Akan tetapi seorang pimpinan disarankan untuk selalu mengukur kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai, dalam artian peran Intelektual, Emosional serta peran Aspek Sosial pun menjadi faktor penting dalam membedakan kompetensi yang dimiliki satu pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai yang memiliki kompetensi yang baik mereka akan selalu terpacu untuk selalu bekerja lebih giat dan mereka selalu memiliki suatu tanggung jawab akan pekerjaannya.
3. Kinerja Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dinilai cukup baik. Tetapi seorang pimpinan harus lebih memberikan motivasi dan dorongan untuk para pegawainya, agar seorang pegawai menjadi seseorang yang memiliki kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, efisiensi, keandalan, sikap pegawai, serta kreatifitas pegawai yang baik. Dan secara tidak langsung hal-hal tersebut membantu instansi dalam mewujudkan visi dan misi yang dimiliki instansi khususnya Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Dengan banyak memberi contoh yang baik dan lebih tegas kepada para pegawai yang melanggar aturan di instansi seperti masih adanya pegawai yang telat datang ke kantor, standar operasional yang belum dilakukan oleh semua pegawai dalam mengerjakan tugas dan lainnya.
4. Berdasarkan hasil uji data, tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Pertnahan Nasional Kota Bandung. Walaupun masuk dalam kategori cukup baik , akan tetapi ada beberapa hal yang perlu diperbaiki. Dengan masih ada beberapa pegawai yang memiliki tamatan pendidikan tingkat SD, SMP dan SMA. Hal ini dapat menghambat para pegawai dalam meningkatkan kinerja. Salah satunya adalah kesesuaian jurusan yang tidak sejalur dengan pendidikan yang telah ditempuh. Khususnya untuk para pegawai yang memiliki tamatan pendidikan SD, SMP, dan SMA , diharapkan pimpinan agar memfasilitasi dalam bentuk waktu , dan memberi semangat agar para pegawainya mau untuk melanjutkan pendidikannya , tujuannya agar mampu meningkatkan kinerja pegawainya dan menyesuaikan tingkat / golongan.
5. Berdasarkan hasil uji data , kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Bandung. Walaupun masuk dalam kategori cukup baik, disarankan agar instansi melakukan pengukuran kompetensi terhadap pegawai secara berkala. Serta pelatihan dan pendidikan / edukasi untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Seperti pentingnya komunikasi sesama pegawai/ atasan , pengendalian diri dan emosi , meningkatkan kerja sama antar pegawai, semangat kerja dan meningkatkan pengetahuan standar yang dibutuhkan instansi. Khususnya untuk komunikasi antar pegawai dan atasan, dapat dilakukan dengan cara melakukan acara diluar kantor seperti outbond, piknik tahunan , dan lainnya. Dan untuk meningkatkan pengetahuan umum seperti

yang dibutuhkan instansi, dapat dilakukan dengan cara memberikan seminar – seminar yang berkaitan dengan pekerjaan.

6. Berdasarkan hasil uji data, tingkat pendidikan dan kompetensi memberikan pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa, apabila seorang pegawai memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik serta kompetensi yang cukup baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang lebih baik / meningkat. Dan sebaliknya, jika pegawai tidak memiliki tingkat pendidikan dan kompetensi yang kurang baik, maka kinerja pun tidak akan maksimal dan visi misi perusahaan pun sulit tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga
- Dharma, Agus. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rosdakarya
- Hasibuan, H. Malayu SP. 2014. *Manajemen sumber daya manusia, (edisi revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. 2013. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Mas'ud , Fuad. 2013. *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi. (Cetakan keempat)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Moehriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Narmiawati, Umi. 2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media
- . 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta : Agung Media
- . 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta : Genesis Press.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Soedarso, Sri Sudarso. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Manggu Media
- Sudarmanto. 2013. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

----- 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Tangkilisan. 2007. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo

Tim FokusMedia. 2015. *Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional)*. Bandung : FokusMedia

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Jurnal

Dea, Irnita Maharani, Yuniawan (2011). Pengaruh Pemberian Insentif Material dan Non Material Terhadap Kinerja Kayawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 1(1). ISSN : 2088-7086

Mufidah, Silvy L, Lisbeth. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi JasaRaharja Putra Manado. *Jurnal EMBA*. 2(2) 1339-1348 . ISSN : 2303-1174

Perundang-undangan

Undang-Undang 48 pasal 2 tahun 2009. *Pemberian Pedoman bagi Pegawai Negeri Sipil*

Undang-Undang 101 tahun 2000. *Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil*

Undang-Undang No.20 tahun 2003. *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Undang-Undang No.23 tahun 2004. *Tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)*

Undang-Undang No.46A, *Tentang Pengertian Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS)*

Undang-Undang No.10. *Tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan*.