



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, FASILITAS KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN SE-KOTA TEGAL

Krisdiana✉ Marimin

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Agustus 2014
Disetujui Agustus 2014
Dipublikasikan
September 2014

Keywords:
Educational Level; Facilities Work; Leadership; The Performance Of Employees.

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kecamatan se-Kota Tegal yang berjumlah 50 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif persentase, asumsi klasik dan regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 15,186 + 0,164X_1 + 0,196X_2 + 0,349X_3 + e$. Hasil perhitungan menunjukkan besarnya pengaruh secara simultan tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan sebesar 57%. Secara parsial besarnya pengaruh tingkat pendidikan 11,15%, fasilitas kerja 11,15%, dan kepemimpinan 22,46%.

Abstract

The purpose of this research is to know the influence of educational level, employment, facilities and leadership against the performance of the employees of the district town of Tegal. The population in this research is the employee of sub town of Tegal, which amounted to 50 employees. Data collection methods used were questionnaires and documentation methods. Analytical techniques descriptive analyses data using percentages, regression and classical assumptions. Results of analysis showed that the multiple linear regression equation is $Y = 15,186 + 0,164X_1 + 0,196X_2 + 0,349X_3 + e$. Calculation result shows the magnitude of the effects of pendidikan levels simultaneously, employment, and leadership facilities amounted to 57%. Partially the magnitude of the influence of educational level 11.15%, 11.15% employment, facilities and leadership 22,46%

© 2014 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: krisdiana801@yahoo.co.id

ISSN 2252-6544

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain di dunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur pemerintahan seperti pegawai kecamatan merupakan hal yang penting untuk dilaksanakan dewasa ini. "Kinerja organisasi ialah efektivitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok-kelompok pemakai jasa (customer) melalui upaya-upaya sistematis, yang searah kontinu memperbaiki kemampuan untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif" (Sluyter dalam Wirjana 2007:109).

Pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan kecamatan se-Kota Tegal didukung oleh sejumlah pegawai kecamatan dengan berbagai tingkat pendidikan. Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2003:50) "tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum". Fasilitas kerja merupakan syarat utama dalam produktifitas kerja. Fasilitas memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. "Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik" (Moekijat 2001:155). "Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang

sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi". (Sudarmanto 2009:133). Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan keempat kecamatan yang ada di Kota Tegal diantaranya yaitu Kecamatan Tegal Selatan, Kecamatan Tegal Timur, Kecamatan Tegal Barat dan Kecamatan Margadana permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama otonomi daerah tersebut, pemerintah telah memiliki kewenangan mengelola bagi kepentingan daerah dan masyarakat sehingga konsekuensinya pemerintah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Hasil observasi awal kepada 20 orang pegawai kecamatan diketahui 11 pegawai menyatakan bahwa mereka perlu melanjutkan pendidikan untuk dapat meningkatkan kinerja, karena rata-rata pegawai hanya berlatar belakang SLTA. walaupun tugas yang instansi berikan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, karena diketahui tugas rutin di kecamatan sebagian besar hanya mencatat surat masuk dan pembuatan surat pengantar untuk pelayanan administrasi. Kemudian 15 pegawai puas dengan tugas yang diberikan kepada mereka selama bekerja, karena setiap hari tugas pekerjaan tidak jauh berbeda seputar pelayanan masyarakat. Sebanyak 11 pegawai menyatakan bahwa mereka merasa yakin dalam menjalankan tugas dengan kemampuan yang dimiliki. Diduga pekerjaan yang dilakukan sebatas melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi. Kemudian 15 pegawai menyatakan bahwa kemampuan yang mereka miliki sangat berguna dalam membantu meningkatkan kinerja. Karena mereka sudah lama berpengalaman sebagai pegawai kecamatan sehingga mereka memiliki kemampuan yang sudah baik.

Perolehan hasil penelitian tentang fasilitas kerja hanya 1 pegawai yang menyatakan bahwa fasilitas yang ada di instansi tempat mereka bekerja dirasa cukup dalam meningkatkan

kinerja. Ini berarti bahwa tersedianya fasilitas yang ada masih sangat kurang baik kuantitas maupun kualitas fasilitasnya dalam membantu pekerjaan mereka selama bekerja. Hanya 4 yang pegawai menyatakan bahwa instansi memberikan fasilitas kepada para pegawainya untuk menunjang pekerjaannya. Menunjukkan bahwa banyak pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas yang dibutuhkan dalam membantu pekerjaan. Sebanyak 9 pegawai menyatakan bahwa mereka nyaman dengan kondisi tempat mereka bekerja, dan sebagian menyatakan bahwa mereka tidak nyaman dengan kondisi instansi tempat mereka bekerja diduga karena tidak memadainya fasilitas yang tersedia. Sedangkan 16 pegawai menyatakan bahwa fasilitas yang mereka gunakan memberikan manfaat atau berguna dalam pekerjaan. Karena pekerjaan tidak jarang menggunakan peralatan komputer sehingga fasilitas yang digunakan dapat membantu mereka dalam bekerja. Hanya ada 2 pegawai menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas yang tersedia selama bekerja. Menunjukkan bahwa pegawai tidak mengalami kesulitan dalam menggunakan fasilitas dalam bekerja.

Kaitannya dengan kepemimpinan dari hasil penelitian yang diperoleh sebanyak 12 pegawai menyatakan bahwa pemimpin mereka mau menerima saran dan kritik dari para pegawai. Sedangkan 8 pegawai menyatakan pimpinan mereka tidak mau menerima saran dan kritik dari pegawainya, menunjukkan bahwa terkadang pimpinan bergaya otoriter dalam mengatur organisasi. Kemudian dari 16 pegawai menyatakan bahwa pemimpin mereka selalu memberikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Menunjukkan bahwa pemimpin menginginkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama. 10 pegawai menyatakan bahwa pemimpin mereka selalu memberikan kebebasan dalam bekerja. 10 pegawai lainnya menyatakan tidak ada kebebasan yang diberikan artinya pekerjaan sesuai aturan yang ditetapkan pimpinan. Kemudian hanya 4 pegawai yang menyatakan bahwa pegawai turut serta dalam pengambilan keputusan. Artinya bahwa

keputusan hanya ada ditangan pimpinan. 11 dari pegawai menyatakan bahwa pemimpin selalu memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada para pegawai. Namun ada 9 dari 20 pegawai menganggap pimpinan tidak memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada pegawai yang artinya pimpinan yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Kinerja pegawai berdasarkan penelitian dapat dijelaskan oleh 7 orang pegawai yang menyatakan bahwa dalam menjalankan tugas mereka jarang membuat kesalahan. Sedangkan 13 pegawai ternyata masih melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya, ini berarti bahwa kinerja pegawai masih rendah. 8 pegawai menyatakan bahwa dalam bekerja pegawai menjalankan pekerjaannya sesuai dengan posisi atau jabatan yang ditempatinya, sedangkan 12 orang pegawai menjalankan tugas pekerjaan tidak sesuai dengan posisi atau jabatan yang di tempatinya, ini salah satu faktor yang menyebabkan pegawai melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga menyebabkan rendahnya kinerja. 17 pegawai mengatakan mereka merasa nyaman bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja. Karena dengan saling bekerja sama diharapkan beban pekerjaan yang sulit dikerjakan dapat lebih ringan sehingga tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. 9 pegawai menyatakan bahwa iklim komunikasi dilingkungan mereka bekerja tercipta dengan baik yang dapat membantu mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja. Sedangkan 11 pegawai yang lain menyatakan tidak terciptanya komunikasi yang baik dalam organisasi yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja. Sebesar 8 pegawai menyatakan bahwa mereka tepat waktu dalam bekerja. Dan 12 pegawai menyatakan mereka tidak tepat waktu dalam bekerja, sehingga dapat dikatakan kinerja pegawai rendah. Berdasarkan hasil observasi tersebut terdapat kesenjangan antara apa yang seharusnya dengan apa senyatanya berdasar hasil angket dan data yang diperoleh langsung dari kecamatan se-Kota Tegal. Dapat di

simpulkan bahwa rendahnya kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal diduga disebabkan karena tingkat pendidikan, fasilitas kerja dan kepemimpinan. maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal”**

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis dan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kecamatan se-Kota Tegal yang berjumlah 50 pegawai. Sampel dalam penelitian ini merupakan sampel jenuh dimana sampel diambil dari jumlah keseluruhan populasi, karena jumlah populasi kurang dari 100. Variabel dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas yaitu tingkat pendidikan (X_1) dengan indikator pendidikan formal, pendidikan non formal, pelatihan, dan kesesuaian bidang tugas. Variabel fasilitas kerja (X_2) dengan indikator yaitu alat kerja, perlengkapan kerja, dan fasilitas sosial. Variabel kepemimpinan (X_3) dengan indikator yaitu fungsi dan peran pemimpin, ketegasan, kecerdasan dan inisiatif, otoriter, partisipatif, delegatif, dan kebutuhan akan prestasi. Variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawaidengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu kerja dan kehadiran di tempat kerja

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan kuesioner. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data jumlah pegawai, namapegawai, latar belakang pendidikan pegawai dan jabatan pegawaiserta data-data lain yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun angket dalam penelitian ini adalah terdiri dari butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan variabel tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal. Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan

reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya instrumen tersebut digunakan dalam pengambilan data penelitian. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif persentase dengan skala pengukuran yang sudah ditentukan. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji linearitas. Uji analisis regresi berganda dan uji hipotesis yaitu menggunakan uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), koefisien determinasi simultan (R^2) dan koefisien determinasi parsial (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian menghasilkan persamaan regresi berganda sebagai berikut $Y = 15,186 + 0,164X_1 + 0,196X_2 + 0,349X_3 + e$. Berdasarkan persamaan tersebut variabel tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Selain menggunakan analisis regresi, penelitian ini juga didukung dengan analisis deskriptif persentase, untuk rata-rata tingkat pendidikan sebesar 84%, rata-rata fasilitas kerja sebesar 80%, rata-rata kepemimpinan sebesar 74%, dan kinerja pegawai dengan rata-rata 81%. Persamaan regresi untuk variabel tingkat pendidikan 0,164 dan dalam kategori baik, jika tingkat pendidikan semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sependapat dengan teori Tirtarahardja dalam Andharani (2005:31) “pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”. Artinya bahwa peningkatan dari segi pendidikan untuk memperoleh sumber pengetahuan dan keahlian dalam bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai kecamatan masih diperlukan, dengan harapan mampu mengikuti perkembangan zaman dan dapat menghadapi tantangan global demi peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki pegawai kecamatan dalam kategori sangat baik. Pegawai menganggap bahwa latar

belakang pendidikan yang mereka miliki sudah dapat memberikan pengetahuan bagi mereka dalam bekerja, itu sebabnya pegawai tidak berkeinginan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Indikator pendidikan non formal dalam kategori baik. Pegawai menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan menjadikan mereka mengikuti kursus-kursus dalam bidang administrasi, bukan hanya itu mereka juga menambah kemampuan dengan mempelajari pengetahuan administrasi dari media elektronik dan media massa yang memberikan informasi seputar bidang pekerjaan mereka. Indikator pelatihan juga dalam kategori sangat baik. Pegawai menyatakan bahwa mereka sering mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kinerja karena kemajuan pengetahuan dan teknologi menuntut mereka mahir dalam menggunakan komputer dalam menjalankan tugas pekerjaan tersebut, sehingga pelatihan yang mereka ikuti sangat bermanfaat dalam meningkatkan kinerja. Indikator kesesuaian bidang tugas dalam kategori baik. Terbukti dari pernyataan pegawai bahwa dalam bekerja mereka diberikan tugas sesuai dengan bidangnya dan mereka merasa puas dengan tugas yang diberikan sehingga mereka yakin dengan kemampuan yang mereka miliki dalam menjalankan tugas pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Fasilitas kerja mempunyai arti segala sesuatu yang digunakan dalam membantu dan memudahkan pekerjaan termasuk kondisi gedung dan lingkungan pekerjaan. Koefisien fasilitas kerja sebesar 0,196 bernilai positif dan dalam kategori baik. Semakin baik fasilitas kerja yang digunakan maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung atau sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Moenir (1987:197) yang menyatakan bahwa "fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Variabel fasilitas kerja dalam kategori baik, walaupun fasilitas kerja dalam kondisi baik namun peningkatan kualitas maupun kuantitas fasilitas kerja yang digunakan

masih diperlukan guna meningkatkan kinerja pegawai. Indikator alat kerja dalam kategori baik. Pegawai menyatakan bahwa alat kerja yang tersedia seperti komputer, mesin ketik dan printer tersedia dalam kondisi baik dan dapat digunakan selama bekerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Indikator perlengkapan kerja dikategorikan baik. Pegawai menyatakan bahwa perlengkapan kerja seperti almari arsip, meja kerja dan filing kabinet yang tersedia di kantor kecamatan dalam kondisi baik dan masih dapat digunakan dalam bekerja sebagai tempat penyimpanan arsip, walaupun terdapat perlengkapan kerja yang mengalami kerusakan namun dengan dilakukannya perbaikan akan dapat mengoptimalkan penggunaannya. Indikator fasilitas sosial dikategorikan baik pegawai menyatakan bahwa fasilitas sosial yang tersedia seperti mushola, pendopo, dan inventaris kendaraan dalam kondisi baik dan dapat digunakan oleh para pegawai dan masyarakat yang membutuhkan penggunaan fasilitas tersebut.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan. Koefisien kepemimpinan sebesar 0,349 bernilai positif dalam kategori baik, semakin baik cara pemimpin memimpin organisasi maka akan semakin meningkat kinerja yang dihasilkan oleh para pegawainya. Penelitian ini mendukung atau sejalan dengan teori Sudarmanto (2009:133) menyatakan bahwa "Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi". Perlunya penerapan gaya kepemimpinan, kecerdasan dan inisiatif dari pemimpin untuk dapat menyelaraskan keinginan pemimpin dengan keinginan para pegawai, sehingga dalam melaksanakan program kecamatan kinerja pegawai dapat meningkat melalui kerjasama yang baik antara pemimpin dengan pegawai.

Indikator fungsi dan peran pemimpin dengan kategori baik. Pegawai menyatakan bahwa fungsi dan peran pemimpin dalam memberikan instruksi-instruksi dan pengarahan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai

sudah baik, dan mampu dimengerti oleh para pegawai dalam bekerja. Indikator kecerdasan, ketegasan dan inisiatif pemimpin dengan kategori baik. pegawai menyatakan bahwa pemimpin mereka memiliki kecerdasan dan inisiatif dalam memberikan perintah-perintah pekerjaan, serta tegas dalam memimpin. Indikator otoriter dengan kategori cukup baik. Pegawai menyatakan bahwa untuk gaya kepemimpinan otoriter tidak sepenuhnya digunakan dalam memimpin para pegawai gaya otoriter hanya digunakan pada saat-saat penting seperti pengambilan keputusan dan ketegasan dalam peraturan supaya pegawai dapat disiplin. Indikator partisipatif dengan kategori baik. Pegawai menyatakan pemimpin mereka berpartisipasi dalam membantu menyelesaikan tugas-tugas rutin kecamatan seperti penanganan surat masuk maupun surat keluar dinas dan berpartisipasi dalam memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat. Indikator delegatif dengan kategori baik. Pegawai menyatakan bahwa pemimpin memberikan delegasi sepenuhnya kepada pegawai dalam menjalankan pekerjaan, pemimpin menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat. Indikator kebutuhan akan prestasi dikategorikan baik. Pegawai menyatakan bahwa pemimpin mereka sangat mengapresiasi para pegawai yang memiliki ketekunan dan disiplin tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja yang memberikan keuntungan baik bagi organisasi maupun masyarakat dalam bidang pelayanan.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Koefisien kinerja pegawai sebesar 15,186 peningkatan koefisien tersebut dipengaruhi secara positif oleh variabel independen tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil yang diperoleh kaitannya dengan kinerja pegawai bahwa indikator kualitas kerja dapat dikategorikan baik. Pegawai menyatakan bahwa mereka memiliki kualitas kerja yang baik tepat waktu

dalam bekerja, semua pekerjaan dikerjakan dengan lengkap dan rapih. Indikator kuantitas kerja dikategorikan baik. Pegawai menyatakan bahwa mereka memiliki kuantitas kerja yang baik yaitu waktu yang digunakan dalam bekerja sepadan dengan hasil kerja yang dihasilkan. Indikator jangka waktu kerja dikategorikan baik. Pegawai menyatakan bahwa mereka selalu menggunakan waktu dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak menyia-nyakan waktu yang ada. Indikator kehadiran di tempat kerja dengan kategori baik. Pegawai menyatakan bahwa mereka selalu berangkat bekerja tepat waktu, dan tidak pernah meninggalkan kantor disaat jam kerja siap melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan administrasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan antara lain. Kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Sehingga apabila tingkat pendidikan pegawai meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Sehingga semakin baik fasilitas kerja yang digunakan oleh para pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal dipengaruhi oleh kepemimpinan. Oleh karenanya apabila kepemimpinan mengalami peningkatan maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Ada pengaruh antara tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai kecamatan se-Kota Tegal. Sehingga apabila ada kenaikan tingkat pendidikan, fasilitas kerja, dan kepemimpinan akan mempengaruhi kenaikan kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan adalah pegawai hendaknya mempelajari cara memberikan pelayanan kepada masyarakat baik dari media massa maupun elektronik untuk menambah pengetahuan dalam memberikan pelayanan prima. Hendaknya fasilitas, mesin ketik dan komputer yang mengalami kerusakan supaya diperbaiki atau dilakukan penggantian

komponen yang rusak supaya peralatan kerja dapat digunakan secara optimal. Selain itu fasilitas sosial seperti mushola dan rumah dinas harus dibenahi supaya nyaman digunakan oleh para pegawai. Kaitannya dengan kepemimpinan pegawai kecamatan se-Kota Tegal maka hendaknya pemimpin memiliki sentralisasi wewenang dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang akan ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi pegawai yang masih melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya, sebaiknya mengikuti atau diberikan pelatihan seperti kursus komputer atau pelatihan administrasi supaya mampu meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andharani, Maria Asti. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Skripsi. Sarjana. Fakultas Ilmu Sosial. UNNES. Semarang. 2005.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2000. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Jakarta: Pustaka.
- Moenir. 1987. Pendekatan Motivasi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta: Guning Agung
- Sudarmanto. 2009. Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori Dimensi Pengukuran dan Implementasi Dalam Organisasi. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wirjana, Bernardine R. 2007. Mencapai Manajemen Berkualitas, Organisasi, Kinerja, Program. Yogyakarta: Andi.