

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Posigadan

Supriyanto Podungge, Hais Dama, Mohamad Agus Salim Monoarfa

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 12 Jan, 2026 Direvisi 20 Feb, 2026 Diterima 23 Mar, 2026	This study aims to test and determine the effect of education level on the performance of Posigadan Sub-district Office employees. This study uses a quantitative, descriptive approach. The sampling technique in this study uses a saturated sample, or census, in which the sample comprises the entire population. The number of samples used is 18 from the Posigadan Sub-district Office. The data collection technique uses a questionnaire, and data analysis is performed using simple linear regression. The results of the study show that t count (3.980) > t table (1.734) and the significance level (0.000) < 0.05, so Ho is rejected and Ha is accepted, which means that education level influences employee performance at the Posigadan Sub-district Office, South Bolangondow Regency. The coefficient of determination, R², is 0.705, indicating the strength of the relationship between the education level variable and employee performance. R² is 0.497, indicating that the independent variable, education level, accounts for 49.7% of the variance in employee performance. Meanwhile, the remaining 0.503 or 50.3% is influenced by other variables not examined in this study.
Kata Kunci: Tingkat Pendidikan Kinerja Pegawai	
Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License	
ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Posigadan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, di mana teknik ini menentukan sampel dari keseluruhan populasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 18 pegawai kantor Camat Posigadan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung sebesar 3,980 > t tabel 1,734 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Posigadan Kab. Bolangondow Selatan. Nilai koefisien determinasi R sebesar 0,705 menunjukkan tingkat hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan kinerja pegawai. Sedangkan R-square (R²) diperoleh sebesar 0,497, yang artinya bahwa pengaruh variabel independen tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,497 atau 49,7%. Sedangkan sisanya sebesar 0,503 atau 50,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
Korespondensi: <i>supriyantopodungge81@gmail.com</i>	

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik di sektor swasta maupun pemerintahan. Dalam konteks birokrasi, kualitas dan kompetensi aparatur sangat berpengaruh terhadap efektivitas pelayanan publik. Peningkatan kualitas SDM menjadi bagian penting dari agenda reformasi birokrasi, terutama pada unit pelayanan terdepan seperti kecamatan yang berperan langsung dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah daerah dan pusat.

Kantor Camat Posigadan di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, merupakan salah satu unit pemerintahan yang menghadapi tantangan dalam optimalisasi kinerja pegawai.

Berdasarkan data internal, komposisi pendidikan pegawai masih didominasi oleh lulusan SMA/SMK, sementara jumlah pegawai dengan pendidikan diploma dan pascasarjana relatif terbatas. Kondisi ini berpotensi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen fundamental dalam menentukan keberhasilan organisasi, baik pada sektor swasta maupun sektor publik. Dalam konteks pemerintahan, kualitas SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga menyangkut kapasitas analitis, ketepatan pengambilan keputusan, kemampuan adaptasi terhadap perubahan regulasi, serta orientasi pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pembangunan SDM aparatur menjadi bagian strategis dalam agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik.

Kecamatan, sebagai unit administratif terdekat dengan masyarakat, memegang peranan penting dalam mengimplementasikan kebijakan pemerintah daerah dan pusat. Pegawai kecamatan berfungsi sebagai garda terdepan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, mulai dari administrasi kependudukan, pelayanan sosial, hingga koordinasi pemerintahan desa. Dengan demikian, kinerja pegawai di tingkat kecamatan sangat menentukan persepsi dan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pemerintah.

Kantor Camat Posigadan di Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan merupakan salah satu unit pemerintahan yang menghadapi tantangan dalam optimalisasi kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan seperti keterlambatan pelayanan, kurangnya inisiatif kerja, serta tingkat disiplin yang belum konsisten. Kondisi ini berdampak pada capaian kinerja pegawai yang relatif stabil, namun belum mencapai standar ideal instansi pemerintah, yaitu 75%. Data rekapan kinerja periode 2023–2025 menunjukkan bahwa rata-rata capaian kinerja pegawai berada pada rentang 50%–60%. Pegawai dengan jabatan struktural cenderung memiliki capaian yang lebih konsisten, sementara sebagian pegawai pelaksana menunjukkan capaian yang lebih rendah dan fluktuatif. Hal ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan kompetensi dan efektivitas pelaksanaan tugas.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah variasi tingkat pendidikan pegawai. Komposisi pendidikan pegawai di Kantor Camat Posigadan didominasi oleh lulusan SMA/SMK (55%), diikuti oleh lulusan sarjana (33%), serta masing-masing 6% untuk diploma dan pascasarjana. Dominasi lulusan pendidikan menengah menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan dasar administratif, namun keterbatasan dalam aspek analisis kebijakan, inovasi pelayanan, serta pemahaman regulasi yang kompleks berpotensi menjadi hambatan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Ketimpangan jenjang pendidikan ini juga dapat memengaruhi distribusi beban kerja dan ketergantungan terhadap pegawai dengan pendidikan lebih tinggi.

Secara teoritis, tingkat pendidikan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia sebagaimana dijelaskan dalam human capital theory oleh Becker (1999), yang menegaskan bahwa pendidikan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan produktivitas individu sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Pendidikan formal maupun nonformal membentuk pola pikir sistematis, kemampuan problem solving, serta sikap profesional dalam bekerja. Dalam konteks sektor publik, peningkatan pendidikan aparatur diharapkan mampu memperkuat kapasitas birokrasi dalam merespons tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai. Widnyani et al. (2023) serta Chamariyah et al. (2025) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin tinggi pula kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Namun demikian, Risman dan Asdar (2022) menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila tidak disertai kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan penempatan jabatan. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kecamatan.

Berdasarkan fenomena empiris di Kantor Camat Posigadan dan adanya inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya, penting untuk mengkaji secara lebih mendalam seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Posigadan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik serta memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah kecamatan dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi, penempatan pegawai, dan peningkatan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, Provinsi Sulawesi Utara, pada bulan Juli hingga November 2025. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan (X), sedangkan variabel

dependen adalah kinerja pegawai (Y). Analisis dilakukan menggunakan regresi linier sederhana karena hanya terdapat satu variabel bebas yang diuji pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Populasi penelitian berjumlah 18 pegawai Kantor Camat Posigadan. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju). Variabel tingkat pendidikan diukur melalui indikator jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Uji instrumen meliputi uji validitas menggunakan korelasi item-total dan uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, serta uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov) dan uji heteroskedastisitas melalui scatterplot. Uji multikolinearitas tidak dilakukan karena model hanya melibatkan satu variabel independen.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan variabel tingkat pendidikan dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Gambaran Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 18 orang yang seluruhnya merupakan pegawai Kantor Camat Posigadan. Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja, dan jenjang pendidikan untuk memberikan gambaran demografis yang relevan dengan analisis kinerja. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 10 orang (56%), sedangkan perempuan berjumlah 8 orang (44%). Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Camat Posigadan relatif didominasi oleh laki-laki, meskipun perbandingannya tidak terlalu timpang.

Ditinjau dari aspek usia, sebagian besar pegawai berada pada rentang 40–50 tahun, yaitu sebanyak 11 orang (61%). Responden berusia di atas 50 tahun berjumlah 4 orang (22%), sedangkan usia 30–40 tahun sebanyak 3 orang (17%). Tidak terdapat pegawai pada rentang usia 20–30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa struktur usia pegawai didominasi oleh kelompok usia produktif matang yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja cukup panjang.

Berdasarkan lama kerja, mayoritas pegawai memiliki masa kerja 10–20 tahun sebanyak 9 orang (50%), diikuti oleh masa kerja 5–10 tahun sebanyak 6 orang (33%). Pegawai dengan masa kerja kurang dari 5 tahun relatif sedikit, yakni 3 orang (17%), serta 2 orang (11%) memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun. Komposisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam birokrasi kecamatan.

Sementara itu, berdasarkan jenjang pendidikan, mayoritas pegawai memiliki latar belakang pendidikan SMA/ sederajat sebanyak 10 orang (56%). Pegawai dengan pendidikan sarjana berjumlah 6 orang (33%), sedangkan diploma dan pascasarjana masing-masing berjumlah 1 orang (6%). Data ini menunjukkan bahwa struktur pendidikan pegawai masih didominasi oleh lulusan pendidikan menengah, dengan proporsi pegawai berpendidikan tinggi yang relatif terbatas.

3.1.2 Hasil Analisis Persepsi Responden

1. Variabel Tingkat Pendidikan (X)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara umum variabel tingkat pendidikan berada pada kategori kuat hingga sangat kuat. Rata-rata skor tiap pernyataan berada pada kisaran tinggi (mean > 3,5), yang mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi positif terhadap dimensi-dimensi pembentuk variabel tingkat pendidikan. Indikator jenjang pendidikan menunjukkan konsistensi yang tinggi dengan nilai faktor rata-rata sebesar 0,828 (kategori sangat kuat). Hal ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan formal pegawai dinilai relevan dengan kebutuhan organisasi. Responden cenderung memberikan penilaian yang seragam bahwa pendidikan yang dimiliki memberikan dasar pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas.

Indikator kesesuaian jurusan memiliki nilai faktor terendah (0,772) meskipun masih berada pada kategori cukup kuat. Nilai ini menunjukkan adanya variasi persepsi responden terkait keselarasan antara latar belakang pendidikan dengan bidang tugas yang dijalankan. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh perbedaan penempatan kerja, variasi jabatan, maupun latar belakang pendidikan yang tidak sepenuhnya linier dengan tugas administratif pemerintahan. Sementara itu, indikator kompetensi memiliki nilai faktor tertinggi (0,853) dan berada pada kategori sangat kuat. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kemampuan,

keterampilan, dan penguasaan kerja yang terbentuk melalui pendidikan menjadi dimensi paling dominan dalam merepresentasikan tingkat pendidikan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa kontribusi pendidikan terhadap kinerja lebih banyak tercermin pada kemampuan aplikatif dan keterampilan kerja dibandingkan sekadar kesesuaian jurusan formal. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kantor Camat Posigadan dipersepsikan memiliki kontribusi positif, terutama dalam membentuk kompetensi kerja.

2. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa seluruh indikator berada pada kategori sangat kuat dengan nilai faktor di atas 0,80. Nilai mean tiap item juga berada pada kisaran tinggi (di atas 4,00), yang menandakan bahwa responden menilai kinerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang sangat baik. Indikator pelaksanaan tugas memperoleh nilai faktor tertinggi (0,856). Hal ini menunjukkan bahwa dimensi ini memiliki konsistensi internal paling kuat dalam membentuk konstruk kinerja pegawai. Responden memberikan penilaian yang relatif seragam terhadap kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas sesuai prosedur, mematuhi standar kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab secara tepat waktu dan akurat. Dengan demikian, aspek pelaksanaan tugas menjadi dimensi yang paling dominan dalam menggambarkan kinerja pegawai.

Indikator tanggung jawab dan kualitas kerja juga berada pada kategori sangat kuat (masing-masing 0,853), yang menunjukkan bahwa pegawai dinilai mampu menjaga mutu pekerjaan dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dihasilkan. Sementara itu, indikator kuantitas kerja memiliki nilai faktor terendah (0,828), meskipun tetap dalam kategori sangat kuat. Nilai ini menunjukkan adanya sedikit variasi persepsi responden terkait kemampuan pegawai dalam memenuhi target jumlah pekerjaan. Perbedaan ini kemungkinan dipengaruhi oleh variasi beban kerja, kompleksitas tugas, atau perbedaan jabatan antarpegawai. Secara umum, hasil analisis deskriptif mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Posigadan dipersepsikan berada pada tingkat yang sangat baik, dengan dimensi pelaksanaan tugas sebagai aspek yang paling menonjol dalam membentuk kinerja secara keseluruhan.

3.1.3 Hasil Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 3,980 dengan tingkat signifikansi 0,001. Nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan jumlah sampel 18 adalah sebesar 1,734. Karena nilai t hitung ($3,980 > t \text{ tabel } (1,734)$) dan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Posigadan.

Nilai koefisien regresi sebesar 0,755 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada tingkat pendidikan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,755 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien beta terstandar sebesar 0,705 mengindikasikan bahwa hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai berada pada kategori kuat dan searah (positif).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,705, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai. Nilai R Square (R^2) sebesar 0,497 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan sebesar 49,7% variasi kinerja pegawai. Sementara itu, sebesar 50,3% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, pengalaman, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem pengawasan. Dengan demikian, meskipun tingkat pendidikan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, masih terdapat faktor-faktor lain di luar variabel penelitian yang turut menentukan tinggi-rendahnya kinerja pegawai di Kantor Camat Posigadan.

3.2 Pembahasan

Tingkat pendidikan dalam konteks manajemen sumber daya manusia tidak hanya dimaknai sebagai jenjang formal yang ditempuh individu, tetapi juga sebagai proses pembentukan kapasitas intelektual, cara berpikir, dan kompetensi kerja. Mangkunegara (2019) menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum dan penguasaan teori yang dapat digunakan dalam memecahkan persoalan organisasi. Dalam lingkungan birokrasi pemerintahan, pendidikan menjadi fondasi penting karena tugas-tugas aparatur tidak hanya bersifat rutin administratif, tetapi juga menuntut ketepatan interpretasi regulasi, konsistensi prosedural, serta kemampuan pelayanan publik yang responsif.

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan memiliki peran nyata dalam membentuk kualitas kinerja pegawai di Kantor Camat Posigadan. Hasil tersebut selaras dengan gambaran deskriptif sebelumnya yang menunjukkan bahwa dimensi kompetensi merupakan aspek paling dominan dalam merepresentasikan variabel tingkat pendidikan. Artinya, kontribusi pendidikan terhadap kinerja tidak semata-mata ditentukan oleh jenjang formal atau kesesuaian jurusan, tetapi lebih pada sejauh mana pendidikan tersebut membentuk kemampuan kerja yang aplikatif. Dalam konteks ini, kompetensi yang lahir dari proses pendidikan menjadi penghubung langsung antara latar belakang akademik dan pelaksanaan tugas administratif sehari-hari.

Secara konseptual, hubungan ini dapat dijelaskan melalui human capital theory yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan bentuk investasi yang meningkatkan nilai produktif individu. Pendidikan memperluas wawasan, meningkatkan kemampuan analitis, serta membentuk pola pikir sistematis dalam memecahkan masalah. Di lingkungan kecamatan, di mana pegawai berhadapan dengan dokumen administrasi, regulasi pemerintahan, dan pelayanan masyarakat yang beragam, kemampuan berpikir terstruktur dan analitis menjadi faktor penting dalam menjaga akurasi serta ketepatan prosedural. Dengan demikian, pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan pegawai untuk memahami substansi kebijakan, bukan sekadar menjalankan perintah administratif secara mekanis.

Hasil penelitian juga dapat dikaitkan dengan karakteristik responden yang didominasi oleh pegawai dengan masa kerja relatif panjang dan usia produktif matang. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja telah terbentuk dengan baik, namun penguatan melalui pendidikan tetap memberikan nilai tambah. Pendidikan dalam hal ini berfungsi sebagai penguat (reinforcement) terhadap pengalaman, sehingga pengalaman tidak hanya bersifat praktik berulang, tetapi juga didukung oleh pemahaman konseptual yang lebih mendalam. Ketika pengalaman kerja dipadukan dengan pendidikan yang memadai, kualitas kinerja cenderung lebih stabil dan terarah.

Menariknya, pada variabel tingkat pendidikan, indikator kesesuaian jurusan menunjukkan konsistensi yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan kompetensi. Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam konteks organisasi pemerintahan tingkat kecamatan, kesesuaian jurusan tidak selalu menjadi faktor dominan. Banyak tugas administratif yang bersifat umum dan lintas disiplin, sehingga yang lebih menentukan adalah kemampuan adaptif dan kompetensi kerja yang dibentuk melalui proses pendidikan secara keseluruhan. Dengan kata lain, pendidikan memberikan dampak bukan hanya melalui spesialisasi bidang, tetapi melalui pembentukan kapasitas berpikir dan profesionalisme kerja.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Lahagu (2023) dan Rosinta et al. (2024) yang menegaskan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pendidikan meningkatkan profesionalisme, kedisiplinan, serta kesiapan dalam menghadapi kompleksitas pekerjaan. Dalam konteks Kantor Camat Posigadan, hal tersebut tercermin pada dimensi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sebelumnya digambarkan sebagai aspek kinerja yang paling menonjol. Pendidikan yang lebih baik berpotensi memperkuat ketelitian, ketepatan, serta konsistensi dalam menjalankan standar operasional prosedur, sehingga kualitas pelayanan publik dapat terjaga.

Namun demikian, pendidikan bukan satu-satunya faktor penentu kinerja. Sebagian variasi kinerja tetap dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, sistem pengawasan, budaya kerja, serta beban kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan perlu diintegrasikan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Pendidikan yang tinggi tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif belum tentu menghasilkan kinerja optimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa pemerintah kecamatan perlu mendorong pengembangan kapasitas aparatur melalui pendidikan lanjutan, pelatihan berbasis kompetensi, serta program pengembangan profesional berkelanjutan. Fokus pengembangan sebaiknya tidak hanya pada peningkatan jenjang formal, tetapi juga pada penguatan kompetensi inti yang relevan dengan tugas pelayanan publik, seperti kemampuan administrasi digital, pemahaman regulasi, komunikasi publik, dan manajemen dokumen pemerintahan.

Dengan demikian, tingkat pendidikan dapat dipahami sebagai fondasi strategis dalam membangun kinerja aparatur pemerintahan. Pendidikan membentuk kualitas berpikir, sikap profesional, serta keterampilan teknis yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan efektivitas pelayanan publik. Dalam konteks Kantor Camat Posigadan, penguatan aspek pendidikan dan kompetensi menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Posigadan, Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kualitas kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pelayanan publik.

Pendidikan tidak hanya berperan sebagai indikator formal berupa jenjang akademik, tetapi juga sebagai proses pembentukan kompetensi, kemampuan berpikir sistematis, ketelitian, serta profesionalisme kerja. Dimensi kompetensi yang terbentuk melalui pendidikan terbukti menjadi aspek yang paling dominan dalam mendukung kinerja pegawai, terutama dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja.

Meskipun demikian, tingkat pendidikan bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja pegawai. Masih terdapat faktor lain di luar penelitian ini yang turut memengaruhi capaian kinerja, seperti motivasi, pengalaman kerja, kepemimpinan, dan sistem pengawasan internal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dilakukan melalui peningkatan jenjang pendidikan, tetapi juga perlu didukung oleh kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang komprehensif dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa investasi pada pendidikan dan pengembangan kompetensi aparatur merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di tingkat kecamatan.

REFERENSI

- [1] Andila, N. P., & Suarmanayasa, I. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Seririt. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 35–43.
- [2] Asa, R., & Wahida, A. (2023). Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 598–604. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3736>
- [3] Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- [4] Becker, G. S. (1992). Human Capital and the Economy. *Proceedings, Source Philosophical, American*, 136(1), 85–92.
- [5] Chamariyah, Indrawati, M., & Mahsun. (2025). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Karangpenang Kabupaten Sampang dengan Profesionalisme sebagai Variabel Intervening. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(4), 246–264. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i4.3821>
- [6] Lahagu, P., Halawa, O., & Berkat Jaya Hulu, S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Negeri Gunungsitoli. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 2(2), 719–725. <https://doi.org/10.59188/jcs.v2i2.270>
- [7] Laia, E. T., Zagoto, R., & Dakhi, P. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 272–282.
- [8] Mangkunegara, A. P. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Remaja Rosdakarya.
- [9] Marpaung, N.N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *PARAMETER*.
- [10] Pratama, C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ujungbatu. Universitas Islam Riau.
- [11] Rahmah, N. (2023). Pendidikan dan Sumber Daya Manusia: Menggagas Peran Pendidikan Dalam Membentuk Modal Manusia (M. Hasan (ed.); 1st ed.). Media Group.
- [12] Rahmat, Firman, A., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 4(2), 304–314. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4031>
- [13] Rasyid, M. F., Podungge, R., & Juanna, A. (2025). Pengaruh tingkat pendidikan dan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 281–290.
- [14] Risman, & Asdar, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 536–552. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.434>
- [15] Rosinta, Mappatempo, A., & Andayaningsih, S. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi (JEBISMA)*, 2(1).

-
- [16] Rothomi, A. (2023). Relationship Analysis And Concept Of Human Capital Theory And Education. *Educatum: Scientific Journal of Education*, 1(1), 26–31.
- [17] Setyadi, B., & Verawati, D. M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bener. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 11–20. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.262>
- [18] Sinuhaji, C. B. B., Alam, M. D. S., & Pelewen, J. D. O. (2023). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Pahandut Kota Palangka Raya Tahun 2022. *Journal Ilmu Sosial, Politik Dan Pemerintahan*, 12(2), 233–247. <https://doi.org/10.37304/jispar.v12i2.9566>
- [19] Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. In Alfabeta (30th ed., p. 390). Alfabeta.
- [20] Sulfat, A. E. P. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Negeri 4 Tanjungpinang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjung Pinang*.
- [21] Suwindu, I. G., & Wati, N. N. K. (2021). *Kinerja Pegawai* (1st ed.). MPU Kuturan Press.
- [22] Tamara, L., Usman, B., & Kurban, A. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(1), 156–168.
- [23] Widnyani, N. M., Adnyana, I. P. A., & Ariani, K. D. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Human Relation, dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PMD Kabupaten Buleleng. *Artha Satya Dharma*, 16(2), 96–110. <https://doi.org/10.55822/asd.v16i2.335>
- [24] Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). The Effect of Work, Education, and Training Experience (TRAINING) and Level of Education on Employee Performance at the Soppeng District Education Office. *Bata Ilyas Educational Management Review PENGARUH*, 1(1), 17–28.
-