TINGKAT PENDIDIKAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

(Survei Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat)

ALDI DWI PRIADI

UNIKOM

ABSTRACT

Education levels of each employee can be considered still less than achievement, because there are still employees who are high school educated. education can improve the knowledge and ability of each employee which leads to increased competence and performance which are owned by each employee. the Legal Bureau of West Java Regional Secretariat provide education in the form of training and educational programs provided to employees who wish to follow the program. The purpose of this study was to determine the effect of education level and competency Against Employee Performance.

This research method using descriptive method verification, the unit of analysis in this study are employees of the Legal Bureau of the Regional Secretariat of West Java with a total population of 53 people who were taken through techniques census methods, methods of analysis using path analysis, using SPSS 19.0 for Windows.

the results of path analysis concludes that a significant influence on the level of education and competence of employees. Education and Competence levels simultaneously affect the performance of the employee. related to one another very closely ties in improving employee performance.

Keywords : Level of education, competence, Employee Performance

- **PENDAHULUAN**
- **Latar Belakang Penelitian**

Kinerja menurut Armstrong dan Baron (1998 : 15) dalam Wibowo (2009:7) merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Menurut Moeheriono (2012 : 95) 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 (2009:46) 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 kineja 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 Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat 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 Pegawai Pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

- **Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana Tingkat Pendidikan pada pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
2. Bagaimana Kompetensi pada pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
3. Bagaimana Kinerja pegawai pada pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
4. Bagaimana Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
5. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
6. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
7. Apakah Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Secara Simultan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat

- **Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
2. Untuk mengetahui kompetensi pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
4. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
5. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
6. Untuk mengetahui Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat
7. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Secara Simultan berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat

- **KAJIAN PUSTAKA**

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan 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.

- **Tingkat Pendidikan**

Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan dalam intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Soekidjo (2009 : 27) pendidikan khususnya kepada pegawai secara tidak langsung berakibat pada meningkatnya kemampuan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

- **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 (2012:5) 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.

- **Kinerja Pegawai**

Kinerja ialah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya Gomes dalam Mangkunegara (2009: 9) 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.

- **METODE PENELITIAN**

Menurut menurut Sugiyono (2011:32) 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.”

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

- **POPULASI DAN SAMPEL**

Populasi adalah seluruh data yang menjadi objek penelitian (Margono, 2010:118). Menurut Sugiyono (2012:115) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat yang berjumlah 53 orang yang merupakan jumlah sampel yang akan diteliti oleh penulis dengan menggunakan metode sensus.

- **Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi product moment (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Variabel Tingkat Pendidikan

Hasil Pengujian Validitas Tingkat Pendidikan

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	p1	0,552	0,300	Valid
	p2	0,577	0,300	Valid
	p3	0,792	0,300	Valid
	p4	0,866	0,300	Valid
	p5	0,692	0,300	Valid
	p6	0,755	0,300	Valid

2. Variabel Kompetensi

Hasil Pengujian Validitas Kompetensi Pegawai

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kompetensi	p1	0,640	0,300	Valid
	p2	0,524	0,300	Valid
	p3	0,698	0,300	Valid
	p4	0,649	0,300	Valid
	p5	0,803	0,300	Valid
	p6	0,618	0,300	Valid
	p7	0,563	0,300	Valid
	p8	0,625	0,300	Valid
	p9	0,743	0,300	Valid

3. Variabel Kinerja Pegawai

Hasil Pengujian Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	No Item	Koefisien Validitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Kinerja Pegawai	p1	0,563	0,300	Valid
	p2	0,528	0,300	Valid
	p3	0,632	0,300	Valid
	p4	0,384	0,300	Valid
	p5	0,426	0,300	Valid
	p6	0,645	0,300	Valid
	p7	0,730	0,300	Valid
	p8	0,684	0,300	Valid
	p9	0,639	0,300	Valid
	p10	0,327	0,300	Valid
	p11	0,440	0,300	Valid
	p12	0,474	0,300	Valid
	p13	0,739	0,300	Valid
	p14	0,313	0,300	Valid
	p15	0,677	0,300	Valid
	p16	0,571	0,300	Valid
	p17	0,860	0,300	Valid
	p18	0,659	0,300	Valid
	p19	0,354	0,300	Valid
	p20	0,641	0,300	Valid
	p21	0,502	0,300	Valid

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel kinerja pegawai valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

- **Hasil Uji Reliabilitas**

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari ketiga (3) variabel dalam penelitian ini yaitu, Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kinerja Pegawai, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Titik Kritis	Kesimpulan
Tingkat Pendidikan	0,777	0,700	Reliabel
Kompetensi	0,875	0,700	Reliabel
Kinerja	0,912	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga (3) variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasil uji reliabilitas variabel berada diatas nilai kritis, yaitu 0,700.

- **Pengujian Jalur *(Path Analysis)***

Pada pengujian pertama variabel Tingkat Pendidikan berperan sebagai variabel independen dan Kompetensi sebagai variabel dependen. Selanjutnya untuk menguji pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi pegawai ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. **Menghitung Koefisien Jalur**

   Karena variabel independen hanya satu variabel (Tingkat Pendidikan), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

   $(\rho_{x1x2)} = r_{x1x2} = 0,646$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan *SPSS Statistic 20.0* diperoleh koefisien jalur Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi sebagai berikut :

Tabel 4.23

Koefisien Jalur Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,130	2,253		4,940	,000
	Tingkat Pendidikan	,937	,155	,646	6,047	,000

a. Dependent Variable: Kompetensi

Berdasarkan tabel output di atas diperoleh koefisien jalur P_{x1x2}= 0,646 pada tabel diatas merupakan nilai koefisien jalur penilaian Tingkat Pendidikan terhadap Kompetensi. Maka koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien jalur yang lainnya sama dengan koefisien korelasi. Dengan demikian maka secara matematis koefisien determinasi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2_{x1x2} = p^2_{x1x2}$$

dimana p_{x1x2} : Koefisien jalur, dan

r_{x1x2} : Koefisien korelasi antara variabel X_1 dengan variabel X_2

Berikut adalah nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi hasil output *SPSS Statistic 20.0* :

Tabel 4.24

Koefisien Determinasi Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646[a]	,418	,406	3,99778

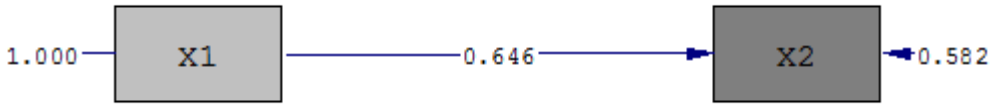
a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai r_{x1x2} sebesar 0,646 yang lainnya sama dengan koefisien jalur yang telah disajikan sebelumnya. Dengan demikian maka koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$KD = (0,646)^2 = 0,418 = 41,8\%$$

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sub struktur pertama sebesar 41,8%. Hal ini menunjukan bahwa tingkat pendidikan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kompetensi pegawai sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% merupakan pengaruh dari variabel lain. Dalam arti lain maka tingkat pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai merupakan faktor penunjang dalam menciptakan kompetensi yang baik dan dibutukan oleh instansi khususnya Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Dengan demikian, maka diperoleh persamaan jalur sebagai berikut:



Gambar 4.6
Koefisien Jalur Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

- **Pengujian Hipotesis**

Untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : px1x2= 0 Artinya, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

H_1 : px1x2≠ 0 Artinya, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan *SPSS statistic 20.0*, diperoleh hasil uji hipotesis Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai sebagai berikut:

Tabel 4.25

Pengujian Hipotesis Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

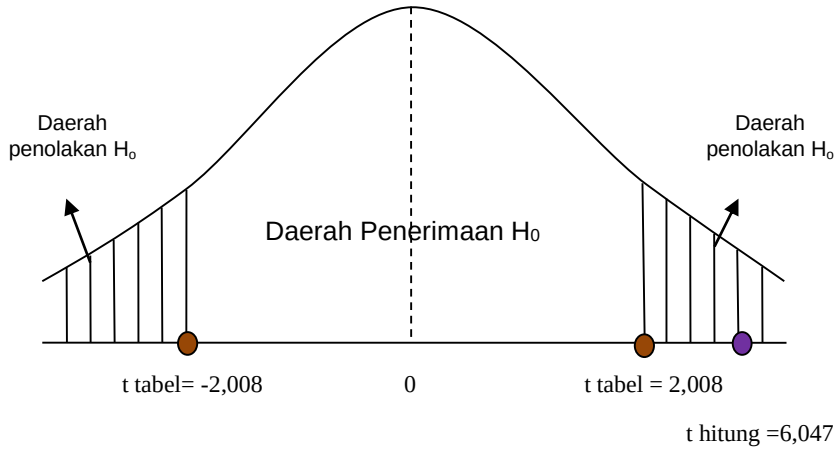
Koefisien Jalur	t_{hitung}	$t_{tabel(db:51)}$	p-value	H_0	H_1
0,646	6,047	2,008	0,000	Ditolak	Diterima

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa nilai t-hitung yang diperoleh tingkat pendidikan sebesar 6,047. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=53-1-1=51, untuk pengujian dua sisi diperoleh nilai t-tabel sebesar ± 2,008. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung untuk tingkat pendidikan sebesar 6,047, berada diluar

nilai t-tabel (-2,008 dan 2,008), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya tingkat pendidikan berpengaruh **signifikan** terhadap kompetensi pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian menurut *Fitra Syabania Nur* (2014) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi Pegawai.

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 4.7
Kurva Hipotesis Tingkat Pendidikan Terhadap Kompetensi Pegawai

- **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang disertai dengan teori-teori yang mendukung mengenai "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Tingkat Pendidikan Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat dengan indikator Jenjang Pendidikan termasuk dalam kriteria tinggi, artinya jenjang pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai secara keseluruhan sudah baik dan menandakan bahwa Jenjang Pendidikan pegawai sesuai dengan standar yang telah ditentukan instansi, namun masih ada indikator yang memiliki kriteria cukup tinggi, yaitu Kesesuaian Jurusan, artinya masih ada pegawai yang kesesuaian jurusannya masih kurang sesuai dengan bidang pekerjaannya saat ini.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kompetensi Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat dengan indikator Intelektual, Emosional serta Sosial termasuk dalam kriteria baik, artinya kemampuan intelektual dan emosional serta sosial yang dimiliki masing-masing pegawai sesuai dengan kriteria yang ditetapkan instansi.
3. Berdasarkan tanggapan responden mengenai Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat dengan indikator Kuantitas, Kualitas, Pengetahuan Kerja, Efisiensi, Keandalan, Sikap Pegawai, Kreatifitas Pegawai termasuk kedalam kriteria baik, namun masih ada indikator yang memiliki kriteria baik, yaitu Kuantitas Kinerja Pegawai, artinya sebagian pegawai masih ragu-ragu dalam melaksanakan tugas pekerjaan, sebagian pegawai menyatakan bahwa mereka masih ragu apabila jumlah dari pekerjaan mereka masih kurang dari target yang telah ditetapkan.

4. Berdasarkan pengujian Hipotesis secara analisis jalur, Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi Pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
5. Berdasarkan pengujian Hipotesis secara simultan, Tingkat Pendidikan serta Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
6. Berdasarkan pengujian Hipotesis secara parsial, tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
7. Berdasarkan pengujian Hipotesis secara parsial, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.

- **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 Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Tingkat Pendidikan Pegawai pada Biro Hukum Setda Jabar di nilai tinggi. Akan tetapi sebaiknya organisasi tersebut diwajibkan selalu untuk memperhatikan kemampuan dari masing-masing pegawainya, jenjang pendidikan pegawai serta kesesuaian jurusan yang dimiliki masing-masing pegawai harus selalu diperhatikan, selain itu pendidikan non formal di dalam instansi harus selalu ditingkatkan dan harus sesuai dengan kebutuhan instansi,

agar seorang pegawai memiliki knowledge (pengetahuan) berfikir yang baik dan dalam arti lain apabila instansi memperhatikan kedua faktor tersebut maka instansi membantu pegawai untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawainya dan karyawan memiliki kompetensi yang baik seperti dibutuhkan instansi.

2. Kompetensi pegawai pada Biro Hukum Setda Jabar di nilai baik. Akan tetapi seorang pimpinan masing-masing Biro khususnya Biro Hukum diwajibkan 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. Akan tetapi peran pendidikan masing-masing pegawai juga merupakan faktor penunjang dalam menentukan tingkat kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai.
3. Kinerja Pegawai pada Biro Hukum Setda Jabar di nilai baik. Tetapi seorang pimpinan Biro harus lebih memberikan motivasi 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 Biro Hukum Setda Jabar.

4. Tingkat pendidikan memberikan kontribusi yang baik terhadap kompetensi pegawai pada Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat. Sehingga untuk penelitian selanjutnya lebih baik memperlihatkan faktor tingkat pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai.
5. Tingkat pendidikan serta kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, akan tetapi Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat diwajibkan untuk memperhatikan pengaruh lain faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini merupakan bentuk evaluasi serta kemajuan yang berguna bagi Biro Hukum Sekretariat Daerah Jawa Barat.
6. Hasil pengujian hipotesis secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukan bahwa Instansi wajib memberikan program pendidikan serta pelatihan kepada masing-masing pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawai.
7. Hasil pengujian hipotesis secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukan bahwa instansi diwajibkan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai agar pegawai mampu untuk bekerja seefisien mungkin dalam pengerjaan tugas pekerjaan.