

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Rosinta¹; Andi Mappatampo²; Sri Andyaningsih³

Universitas Muhamamdiyah Makassar^{1,2,3}

Rsintaaa23@gmail.com¹; andi.mappatampo@unismuh.ac.id²; sri.andyaningsih@unismuh.ac.id³

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the effect of education level on employee performance at the Industry and Trade Service of South Sulawesi Province. This study was conducted using quantitative methods and an associative approach. The data collection process was carried out through observation, questionnaires and documents. The statistical population consisted of 115 employees who were sampled using the Slovin sample. The data analysis used was simple linear regression analysis processed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 27. The results of the study showed that with a significance level of 0.05, the results of the t-test of the education level variable (X) and employee performance (Y) reached t 8.674, which was greater than the t table of 1.987. The results of this study indicate positive and significant benefits.

Keywords: *Education Level and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Terkait perkembangan globalisasi, aktivitas ekonomi di seluruh dunia telah berkembang dengan cepat. Negara anggota perdagangan Internasional salah satunya adalah Negara Indonesia. Kondisi ini merupakan penyebab yang mendorong berkembangnya perekonomian serta sektor dalam negeri. Prioritas pembangunan pada sektor industri diharapkan dapat membawa perubahan besar pada susunan perekonomian yang lain, dan pembangunan sektor industri dibarengi dengan pembangunan sektor lainnya. Manusia adalah elemen paling penting dalam sebuah organisasi, tanpa kehadiran dan peran aktif mereka serta meskipun semua faktor lain tersedia Organisasi tidak akan berfungsi dengan baik. Manusia adalah perangkat dan penentu utama operasional sebuah lembaga dengan potensi perusahaan tidak bisa memberikan output yang terbaik tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkinerja optimal.

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk pengaplikasian kemampuan seseorang karyawan terhadap suatu amanah dan pertanggung jawabannya, dalam hal kualitas maupun jumlah. Kualitas kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh semua tenaga dalam lembaga tersebut dengan tujuan mencapai target yang sudah ditentukan. Dari sudut pandang Nawawi (1997:89), kinerja merupakan “dampak dari pelaksanaan tugas, entah itu melibatkan aspek fisik, mental, atau no-fisik dan non-mental”. Mangkunegara (2000:164) mendefinisikan kinerja sebagai “Pencapaian dalam hal mutu dan jumlah hasil kerja yang di hasilkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan”.

Tingkat pendidikan dan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan termasuk faktor yang berdampak pada kinerja karyawan. Pendidikan sangat penting untuk pelaksanaan pekerjaan karena jenjang pendidikan seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan kedepannya. Menurut Hasbullah (2012:1), upaya manusia untuk membangun karakternya berdasarkan standar

dan budaya adalah cara untuk memahami pendidikan.

Hasil observasi peneliti pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak memenuhi persyaratan pendidikan minimum yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini menyebabkan kurangnya kompetensi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas di jabatan mereka. Selain itu, seringkali tugas yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai, sehingga beberapa pegawai belum sepenuhnya memahami tugas yang harus mereka lakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berasal dari kata "*to manage*", yang berarti "*mengatur*". Tiga perspektif berbeda dapat ditemukan dalam penelitian tentang manajemen.

- Perspektif manajemen sebagai proses. Ini mencakup tindakan seperti *planning*, *organizing*, *actualling*, dan *controlling*.
- Manajemen sebagai kelompok manusia: Pendekatan ini menganggap manajemen sebagai kelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.
- Manajemen sebagai ilmu dan seni: Manajemen adalah ilmu yang menggunakan teori, prinsip, dan metode ilmiah untuk memecahkan masalah, membuat keputusan, dan mencapai hasil yang diinginkan. Di sisi lain, manajemen sebagai seni memerlukan keterampilan, kreativitas, intuisi, dan pengalaman dalam menerapkan pengetahuan ilmiah dalam konteks dunia nyata untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sarana Manajemen

Sarana manajemen terdiri dari men, uang, bahan, peralatan, metode, dan pasar, atau yang lebih dikenal sebagai 6M :

- Men. Sumber daya manusia (SDM) adalah orang yang menjalankan aktivitas manajemen produksi dan manajemen. Kehadiran SDM memungkinkan kegiatan manajemen dan produksi berjalan dengan efektif karena SDM merupakan komponen penting dalam kesuksesan kedua kegiatan tersebut.
- Kuangan, atau faktor pendanaan, sangat penting. Tanpa keuangan yang memadai, usaha atau organisasi tidak dapat beroperasi. Keuangan adalah sumber utama untuk mengelola anggaran, membayar gaji karyawan, dan mendapatkan pendapatan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.
- Bahan mentah spesifik, yaitu bahan mentah yang akan diubah menjadi produk akhir melalui pengolahan bahan mentah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dengan perkembangan bisnis, manajemen dan pengendalian karyawan menjadi semakin sulit karena berbagai masalah yang muncul. Dalam situasi seperti ini, manajer personalia yang berpengalaman sangat diperlukan untuk menangani masalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (HRM) adalah metode untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia atau tenaga kerja secara efektif dan efisien, dan memanfaatkannya secara optimal. Jika perusahaan mampu mengatasi masalah yang melibatkan karyawan, ini akan berdampak positif pada tingkat produktivitas.

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM)

Manajemen sumber daya manusia (HRM) suatu metode untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya manusia atau tenaga kerja secara efektif dan memanfaatkannya secara ideal

untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Konsep dasar dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengakui bahwa setiap karyawan adalah individu yang unik dan bukan sekadar sumber daya untuk kegiatan bisnis. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Melayu SP. Hasibuan menjelaskan bahwa manusia sumber daya (MSDM) merupakan gabungan ilmu dan keterampilan yang digunakan untuk menganalisis hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif dalam melayani kebutuhan bisnis, masyarakat, dan masyarakat umum. Henry Simamora menjelaskan bahwa sumber daya manusia (SDM) mencakup penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian ketidakseimbangan, dan manajemen individu dalam organisasi atau kelompok kerja. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perancangan dan implementasi sistem pengelolaan sumber daya manusia, penggajian, karyawan, karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan harmonisasi lingkungan kerja. S. Achmad Rucky menjelaskan bahwa MSDM mengacu pada penggunaan sumber daya manusia yang tepat dan efektif saat menguasai, mengembangkan, dan memelihara karyawan suatu organisasi. Tujuan dari MSDM adalah untuk mencapai optimalisasi dalam memanfaatkan untuk tujuan organisasi. S. Mutiara Panggabean menjelaskan bahwa model pengembangan sosial (SDM) mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengembangan strategi yang berfokus pada analisis, evaluasi, dan peningkatan pengalaman pelanggan guna mencapai kesuksesan.

b. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah komposisi untuk mendapatkan posisi kosong dalam dunia kerja, dimulai dari perencanaan kebutuhan, pengumuman lowongan, lamaran penerimaan, seleksi eksposisi, hingga pemanggilan dan penempatan karyawan baru.
2. Pemeliharaan. Terkait Sumber Daya Manusia yang diterapkan bersamaan dengan sistem penghargaan mempunyai dampak yang signifikan pada keuntungan organisasi. Bagian terpenting dari pekerjaan ini adalah memastikan bahwa organisasi terorganisir dengan baik dan dapat digunakan, serta membantu orang-orang menjadi yang terbaik.
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi penting untuk terus dikembangkan sejalan dengan perkembangan organisasi itu sendiri. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan bantuan pendidikan dan pelatihan mahasiswa.

c. Fungsi Manajemen

1. Perencanaan, untuk mengatur karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan
2. Pengorganisasian, untuk membentuk anatara tugas dan karaywan
3. Pengarahan, untuk mengarahkan sumber daya yang ada daalm struktur organisasi sesuai dengan tugas yang diberikan
4. Pengawasan, untuk mengawasi jalannya struktural
5. Evaluasi, untuk mengevaluasi kinerja karyawan untuk lebih baik kedepannya

Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan mengacu pada keterampilan, kemampuan, dan hasil yang ditunjukkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

b. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menunjukkan sejauh mana tujuan telah tercapai sebagai dasar untuk menilai apakah kinerja individu dan organisasi terus meningkat sesuai rencana. Menurut Malthis (2002: 78), kinerja pegawai adalah “apa yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi seorang pegawai terhadap organisasi” dan meliputi:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengarah pada nilai hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam satu periode waktu tertentu. Ini mencakup produktivitas individu atau tim dalam menghasilkan

barang atau layanan, jumlah unit yang diproduksi, atau jumlah proyek yang selesai dalam waktu yang ditetapkan. Kuantitas kerja dapat diukur dalam berbagai satuan seperti jumlah barang, jam kerja, atau proyek yang diselesaikan per minggu, bulan, atau tahun. Dalam banyak kasus, kuantitas kerja diimbangi dengan kualitas untuk mencapai hasil yang optimal.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merujuk pada seberapa baik pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh seseorang atau suatu tim dapat memenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan. Ini mencakup berbagai aspek seperti akurasi, kecepatan, keterampilan teknis, ketepatan waktu, inovasi, kreativitas, serta kepatuhan terhadap prosedur dan standar yang berlaku. Dalam konteks organisasi, kualitas kerja sangat penting karena mempengaruhi reputasi perusahaan, kepuasan pelanggan, dan efisiensi operasional secara keseluruhan.

3) Ketepatan waktu, kesesuaian waktu yang digunakan dengan waktu yang telah ditentukan

4) Tanggung jawab

Yaitu melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

5) Kerjasama digunakan untuk menjalin hubungan antara individu satu dengan individu lainnya untuk mencapai tujuan bersama

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Wibowo (2014:86), adalah sebagai berikut:

1. Tujuan, merupakan suatu hasil yang ingin dicapai
2. Standar, merupakan yolak ukur dalam pencapaian tujuan
3. Umpan balik, merupakan respon balik dari hasil yang diperoleh
4. Kompentasi

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses yang berkelanjutan yang memberikan hasil kerja individu dalam suatu organisasi dengan menggunakan alat penilaian kinerja. Ini adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel selama periode waktu tertentu dan menilai seberapa baik kinerja mereka berkorelasi dengan pencapaian tujuan sistem manajemen (Prihadi, 2004:23).

Tugas penting yang harus dilakukan oleh seorang manajer adalah proses kerja mereka sendiri. Namun, tidak mudah untuk mencapai kinerja yang objektif. Untuk menjaga objektivitas penilai, "like dan dislike" harus dihindari selama penilaian. Sangat penting untuk melakukan penilaian ini karena dapat membantu dalam membuat hasil kerja sendiri serta respon balik kepada karyawan tentang bagaimana seorang karyawan bekerja.

Melalui umpan balik penilaian kinerja, manajer dapat mengidentifikasi kelemahan karyawan, potensi kebutuhan pelatihan, menginformasikan kemajuan, mendiskusikan keterampilan yang diperlukan untuk pengembangan, dan mengimplementasikan rencana pengembangan (Malthis dan Jackson, 2002: 83).

Menurut Malthis (2002: 83), empat tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Sumber data perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang perusahaan.
2. Masukan yang wajib diberikan kepada pegawai di lingkungan perusahaan.
3. Alat untuk mendorong kemajuan dan memberikan umpan balik yang memungkinkan karyawan meningkatkan atau meningkatkan kualitas pekerjaannya.
4. Metode untuk menetapkan standar kinerja.

c. Fungsi Penilaian Kinerja

Menurut Davis (2006: 342), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan karyawan yang dievaluasi.:

- 1) Peningkatan Kinerja, yang memberikan kesempatan kepada manajer dan karyawan untuk mengambil tindakan guna meningkatkan kinerja;
- 2) Pengaturan Gaji, untuk memberikan bantuan kepada para pengambil keputusan dalam memilih siapa yang dapat diberikan gaji tinggi, begitupun sebaliknya, dan
- 3) Keputusan Penempatan, yang menentukan siapa yang berhak untuk dipromosikan, ditransfer, atau dipecat
- 4) Kesalahan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, untuk memberikan bantuan penjelasan terkait kesalahan dalam mengatur SDM, terkhusus pada penyampaian informasi kerja.
- 5) Kesempatan kerja yang sama menjelaskan terkait keputusan dalam penempatan kerja yang bersifat adil
- 6) Tantangan eksternal, untuk membantu daartemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan
- 7) Perencanaan dan pengembangan karir membantu menentukan jenis karir dan kemampuan karir yang dapat dicapai.
- 8) Kesalahan dalam sistem perekrutan dapat mempengaruhi proses perekrutan.
- 9) Kesempatan kerja yang sama membuktikan bahwa keputusan penempatan dilakukan secara adil
- 10) Umpan balik terkait karyawan dengan karyawan lainnya

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan data diperoleh dari hasil observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi adalah 115 karyawan, dan sampel ditarik menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampelnya adalah 89 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana yang diolah menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)* versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai digunakan dalam penelitian ini, yang akan diuji dengan statistik deskriptif.

Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimal	Maximal	Mean	Std. Daviation
TingkatPendidikan	89	38	57	95	78.08	6.709
KinerjaPegawai	89	20	30	50	41.58	3.858
Valid N (listwise)	89					

Tabel diatas menjelaskan bahwa :

1. Tingkat Pendidikan (X), berdasarkan tabel dideskripsikan bahwa variabel tingkat Pendidikan memiliki nilai *range* 38, nilai minimum 57, nilai maximum 95, dan *mean* 78,08 dan standar deviasi sebesar 6,709.

2. Kinerja Pegawai (Y), berdasarkan tabel diatas bisa dideskripsikan bahwa variabel kinerja pegawai memiliki nilai *range* 20, nilai minimum 30, nilai maksimum 50, nilai mean 41,58, nilai standar deviasi 3,858.

3.

Analisis Hasil Uji Statistik Frekuensi Tanggapan Responden

Nilai-nilai yang akan ditunjukkan setelah data mentah diolah dengan menggunakan teknik statistik frekuensi. Hasil perhitungan statistik frekuensi berikut:

a) Hasil uji statistik frekuensi variabel tingkat pendidikan (X). Interpretasi responden terhadap variabel “tingkat pendidikan” adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan

Frekuensi (F) dan Presentase (%)													
No	Pernyataan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	X1.1.1	31	33,7%	34	37%	9	9,8%	14	15,2%	1	1,1%	3,90
		X1.1.2	23	25%	60	65,2%	6	6,5%	0	0	0	0	4,19
		X1.1.3	18	19,6%	60	65,2%	10	10,9%	1	1,1%	0	0	4,07
		X1.1.4	27	29,3%	51	55,4%	11	12%	0	0	0	0	4,18
		X1.1.5	17	18,5%	57	62%	14	15,2%	1	1,1%	0	0	4,01
		X1.1.6	31	33,7%	53	57,6%	5	5,4%	0	0	0	0	4,29
		X1.1.7	17	18,5%	54	58,7%	17	18,5%	1	1,1%	0	0	3,98
2	X1.2	X1.2.1	27	29,3%	45	48,9%	17	18,5%	0	0	0	0	4,11
		X1.2.2	34	37%	45	48,9%	7	7,6%	3	3,3%	0	0	4,24
		X1.2.3	17	18,5%	53	57,6%	17	18,5%	2	2,2%	0	0	3,96
		X1.2.4	19	20,7%	54	58,7%	15	16,3%	1	1,1%	0	0	4,02
		X1.2.5	21	22,8%	53	57,6%	14	15,2%	1	1,1%	0	0	4,06
3	X1.3	X1.3.1	28	30,4%	55	59%	6	6,5%	0	0	0	0	4,25
		X1.3.2	25	27,2%	58	63%	6	6,5%	0	0	0	0	4,21
		X1.3.3	22	23,9%	56	60,9%	10	10,9%	1	1,1%	0	0	4,11
		X1.3.4	27	29,3%	54	58,7%	8	8,7%	0	0	0	0	4,21
		X1.3.5	17	18,5%	61	66,3%	10	10,9%	1	1,1%	0	0	4,06
		X1.3.6	22	23,9%	55	59,8%	12	13%	0	0	0	0	4,11
		X1.3.7	24	26,1%	53	57,6%	11	12%	1	1,1%	0	0	4,12
Total Mean												78,08	

Berdasarkan Tabel 2. diatas dijelaskan bahwa nilai total rata-rata variabel jawaban responden 78,08. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,29 yang diperoleh pada pernyataan X1.1.6. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebesar 3,90 adalah pernyataan X1.1.1

b) Hasil uji statistik frekuensi variabel kineja pegawai (Y)

Berikut hasil interpretasi variabel kinerja pegawai oleh responden:

Tabel 3. Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kineja Pegawai

Frekuensi (F) dan Presentase (%)													
No	Pernyataan		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Mean
			F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	

1	Y1.1	Y1.1.1	29	31,5%	49	53,3%	9	9,8%	2	2,2%	0	0	4,18
		Y1.1.2	12	13%	49	53,3%	27	29,3%	1	1,1%	0	0	3,81
2	Y1.2	Y1.2.1	18	19,6%	63	68,5%	8	8,7%	0	0	0	0	4,11
		Y1.2.1	18	19,6%	60	65,2%	11	12%	0	0	0	0	4,08
3	Y1.3	Y1.3.1	26	28,3%	54	58,7%	9	9,8%	0	0	0	0	4,19
		Y1.3.2	33	35,9%	50	54,3%	6	6,5%	0	0	0	0	4,30
4	Y1.4	Y1.4.1	30	32,6%	48	52,2%	11	12%	0	0	0	0	4,21
		Y1.4.2	26	28,3%	55	59,8%	8	8,7%	0	0	0	0	4,20
5	Y1.5	Y1.5.1	28	30,4%	48	52,2%	12	13%	1	1,1%	0	0	4,16
		Y1.5.2	34	37%	51	55,4%	4	4,3%	0	0	0	0	4,34
Total Mean												41,48	

Berdasarkan Tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa nilai total mean variabel jawaban responden yaitu 41,48. Pernyataan yang memberikan nilai mean terbesar sebanyak 4,34 yang diperoleh dari pernyataan Y1.3.2. Sedangkan pernyataan yang memberikan nilai mean terendah sebesar 3,81 pada pernyataan Y1.1.2.

Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan apakah angket itu sah atau tidak. Hasil penelitian dapat dianggap valid hanya jika terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dan data nyata tentang objek yang diteliti. Pada penelitian ini digunakan uji validitas dua arah dengan tingkat signifikan 0,05. Jika r hitung > dari r tabel, kuesioner dianggap valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keterangan
		r hitung	r tabel	
Tingkat Pendidikan (X)	X1.1.1	0,453	0,208	VALID
	X1.1.2	0,503	0,208	VALID
	X1.1.3	0,598	0,208	VALID
	X1.1.4	0,648	0,208	VALID
	X1.1.5	0,516	0,208	VALID
	X1.1.6	0,376	0,208	VALID
	X1.1.7	0,594	0,208	VALID
	X1.2.1	0,639	0,208	VALID
	X1.2.2	0,354	0,208	VALID
	X1.2.3	0,561	0,208	VALID
	X1.2.4	0,575	0,208	VALID
	X1.2.5	0,681	0,208	VALID
	X1.3.1	0,56	0,208	VALID
	X1.3.2	0,461	0,208	VALID
	X1.3.3	0,598	0,208	VALID
	X1.3.4	0,481	0,208	VALID
	X1.3.5	0,598	0,208	VALID
	X1.3.6	0,505	0,208	VALID
	X1.3.7	0,663	0,208	VALID
Kinerja Pegawai	Y1.1.1	0,617	0,208	VALID
	Y1.1.2	0,569	0,208	VALID

(Y)	Y.1.2.1	0,544	0,208	VALID
	Y.1.2.2	0,678	0,208	VALID
	Y.1.3.1	0,604	0,208	VALID
	Y.1.3.2	0,599	0,208	VALID
	Y.1.4.1	0,727	0,208	VALID
	Y.1.4.2	0,674	0,208	VALID
	Y1.5.1	0,623	0,208	VALID
	Y1.5.2	0,630	0,208	VALID

Berdasarkan tabel 4. diketahui nilai r_{hitung} variabel tingkat Pendidikan dan kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > 0,208$), sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian ini adalah valid berdasarkan pendapat dari Ghozali, (2018).

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen konsisten jika pengukuran menggunakan kuesioner dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Kuesioner dikatakan valid jika nilai *crombach alpha* lebih besar dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas kedua variabel penelitian ini adalah:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Crombach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (x)	3	0,861	0,6	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	5	0,826	0,6	Reliabel

Hasil diatas menunjukkan indeks Krambach alpha tingkat pendidikan (X) sebesar $0,861 > 0,6$ dan indeks kinerja pegawai (Y) sebesar $0,826 > 0,6$. Hal ini dapat menandakan bahwa seluruh informasi dalam penelitian ini diyakini kebenarannya atau secara tetap.

Regresi Linear Sederhana dam Uji Hipotesis

1. Regresi Linear Sederhana

Tabel 6. Hasil Analisis regersi linear sedarhana dan uji hipotesis

Variabel	Variabel Terikat	B	Beta	t	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan	Kinerja Pegawai	0,392	0,681	8,674	0,000	Berpengaruh
R = 0,681	Sig. = 0,000					
R Square = 0,464						
F = 75,238						

Maka berdasarkan dari hasil pengujian analisis regresi linear sederhana dirumuskan:

$$Y = 11,009 + 0,392 X$$

Persamaan analisis regresi linear sederhana diatas dapat diartikan bahwa nilai absolut yang diperoleh sebesar 11,009 yang menjelaskan bahwa jika suatu nilai absolut indeks kinerja pegawai sebesar 11,009, maka nilai variabel tingkat pendidikan dianggap konstan, jika nilai absolut indeks kinerja pegawai samadengan nol maka indeks tenaga kerja akan bernilai positif pekerja. Hal ini menjelaskan bahwa jika nilai variabel X bertambah satu satuan maka nilai variabel Y bertambah sebesar 0,392. Maka Tanda positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan satu arah antara variabel tingkat pendidikan dengan variabel kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja maka semakin banyak pula pekerjaan yang dilakukan pekerja tersebut.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dalam analisis ini hasil regresi yang diuji menggunakan uji-t dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Maka dinyatakan bahwa Jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 maka variabel tersebut berpengaruh. Sehingga pada penelitian ini untuk nilai hasil uji-t pada persamaan regresi adalah:

Berdasarkan tabel diatas, nilai perhitungannya adalah sebesar 8,674 dan tabelnya adalah 1,987 dengan nilai signifikansi sebesar 5%.

Jika ttabel dibandingkan dengan t hitung, maka thitung > ttabel (8,674 > 1,987). Diketahui bahwa pada tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Uji Model (Uji F)

Uji validitas model atau uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat dianggap sesuai untuk digunakan pada penelitian. Pada uji F penilaian didasarkan pada nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga model regresi dipertimbangkan atau dapat digunakan. Maka nilai yang ditunjukkan dari hasil uji F yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai uji F yang diperoleh sebesar 75,238 dan nilai signifikansi sebesar 0,000b yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai pada suatu organisasi. Kami tahu bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin baik kinerjanya. Menurut beberapa responden, Kementerian Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan menganggap faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, relevansi jurusan, dan kemampuan merupakan hal yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afwandi, A. H., Sudarwanto, T., & Haryanti, P. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah: (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojokerto)*.
- Ahmad, A. 2004. *Sosiologi Pendidikan*. PT: Rineka Cipta, Jakarta
- Alwi, Syafaruddin. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Unggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.
- As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Candra, H. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi*.
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan*.
- Firmansyah, M. Anang, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018)
- Ghozali & Imam. (2016). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanafi, M. (2015). *Konsep dasar dan perkembangan teori manajemen*. M. Hanafi, *Manajemen. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka*.
- Handoko T, Hani. 2002. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasbullah, 2012. *Dasar-Dasar Pendidikan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis)*.
- Ikhsan, a. N. (2013). *Hubungan Antara Prestasi Kerja Pegawai Dengan Promosi Jabatan Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Ikhsan, Fuad. 2005. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Junari, J. (2021). *Efektivitas Dinas Perindustrian Dalam Memberdayakan Industri Kecil Dan Menengah Terhadap Kesejahteraan Pelaku Usaha Di Kota Mataram (Studi Kasus Dinas Perindustrian Kota Mataram)*.
- Lestari, A. (2017). *Pengaruh Disiplin, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Sumatera Bagian Utara*.
- Liza & Sukiarti (2013). *Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan Dan Status Pekerjaan Dengan Motivasi Lansia Berkunjung Ke Posyandu Lansia Di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan*.
- Lubis, R. F. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area)*.
- M. Zainal Beta, 2017, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Mahdiyansyah, Sembiring. 2007. *Penilaian Pendidikan Sistem Penilaian Hasil Belajar Dan Kemampuan Guru Melaksanakan Penilaian Berdasarkan Kurikulum 2013*
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mariana, M. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sumatera Selatan Palembang*.

- Marpaung, N. N. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)*.
- Muzkirah D, 2019, *Peran Dinas Perdagangan, Perindustrian, Dan Energi Sumber Daya Mineral Dalam Revitalisasi Pasar Tradisional Kabupaten Sinjai*.
- Nanda, A. S. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Mannayo Resto & Cafe Purwokerto*.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen SDM Untuk Bisnis Kompetitif*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Nia Putri Astriyani dkk.,2021, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT JasamargaTollroad Operator*.
- Risman, R., & Asdar, M. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. YUME: Journal of Management*.
- Risman, R., & Asdar, M. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.
- Rofikoh, R. (2019). *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Tata Usaha Pusat Sains Dan Teknologi Nuklir Terapan (Pstnt)–Batan)*.
- Rosanti, E. D., & Halimah, H. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan*.
- Sudarman, H. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo)*.
- Syamsibar, S. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan*.
- Uyun, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Widi, Lestari.2011. *Pengasuh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Tekonologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). *Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Wiryawan, K. A. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha)*.
- Yuliara, I. M. (2016). *Regresi linier sederhana. Regresi Linier Sederhana*,