

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

***THE INFULENCE OF EDUCATION LEVEL ON THE PERFORMANCE OF THE
STATE CIVIL APPARATUS (ASN)***

Annisa Nur Badiah, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Nur Endah Ramayanti

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

**ANNISA NUR BADIAH
1911102431493**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023**

**Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil
Negara (ASN)**

***The Infulence Of Education Level On The Performance Of The State Civil
Apparatus (Asn)***

Annisa Nur Badiah, Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, Nur Endah Ramayanti

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Disusun Oleh:

**ANNISA NUR BADIAH
1911102431493**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
TAHUN 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)**

Oleh:

ANNISA NUR BADIAH

1911102431493

Samarinda, 22 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ufa Eka Hadiyanti, SE., M.Si
NIDN. 1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Annisa Nur Badiah
NIM : 1911102431493
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 27 Juni 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Nur Endah Ramayanti, S.Sos., M.CIL
NIDN. 112058603


()

Penguji II : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703


()

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik


Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen


Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Annisa Nur Badiyah

NIM : 1911102431493

Program Studi : Manajemen

Email : 1911102431493@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (plagiarism) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 27 Juni 2023

Yang Membuat Pernyataan



Annisa Nur Badiyah

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Annisa Nur Badiah¹, Sofia Ulfa Eka H², Nur Endah Ramayanti³

¹Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen

(Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia)

²Dosen Program studi Manajemen

(Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia)

³ Dosen Program studi Manajemen

(Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia)

Email: 1911102431493@umkt.ac.id sueh433@umkt.ac.id ner746@umkt.ac.id

*Corresponding author: Sofia Ulfa Eka Hadiyanti²

ABSTRAK

Penelitian bertujuan ini untuk mengkaji pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di lembaga pemerintahan Pusat Pelatihan dan Pengembangan (Puslatbang) kajian desentralisasi otonomi daerah (KDOD) Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI di Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi dan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 41 responden di kantor Puslatbang KDOD LAN RI di kota Samarinda. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan menggunakan uji normalitas, uji hipotesis, uji regresi linier sederhana, dan koefisien determinasi dengan metode uji T parsial. Peneliti juga menggunakan alat bantu Software SPSS V.29 untuk mengolah data. Hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa tingkat Pendidikan (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara (ASN)

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the effect of educational level on employee performance in government agencies Training and Development Center (Puslatbang) for the study of regional autonomy decentralization (KDOD) of the Republic of Indonesia's State Administration Agency (LAN) in Samarinda City. The research method used is quantitative research using a population and a sample of all employees, totaling 41 respondents at the KDOD LAN RI Puslatbang office in Samarinda city. The sampling method used is the saturated sample using the normality test, hypothesis testing, simple linear regression test, and the coefficient of determination using the partial T test method. The researcher also used the SPSS V.29 software tool to process the data. The results of this study stated that the level of education (X) has a significant influence on employee performance (Y).

Keywords: Education Level, Employee Performance, State Civil Apparatus (ASN)

PENDAHULUAN

Pengembangan kualitas tingkat pendidikan dan sumber daya manusia di segala bidang kini telah menjadi kebutuhan di sektor swasta dan publik. Di dalam organisasi pemerintahan, pengembangan sumber daya manusia telah menjadi bagian dari program reformasi pemerintah, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia (SDM) yang memegang peranan sangat penting dalam pembangunan negara. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 21 dan 22 yang mengatur tentang hak PNS dan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) berhak mengikuti pengembangan kompetensi lanjutan. Tercantum dalam Pasal 70 yaitu, pengembangan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pendidikan, terutama tentang hak dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan. Yurisdiksi ASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 69 Ayat 3 yang memuat 3 (tiga) komponen penting pembagian kewenangan ASN yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan keahlian sosial.

Pendidikan merupakan proses persiapan individu untuk mengembangkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan atau tanggung jawab tertentu di masa depan, sedangkan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai jabatan. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pekerja agar lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Nurhalita & Hudaidah, 2021), Pendidikan ini bertujuan untuk mempersiapkan calon tenaga kerja yang dapat menjadi potensi sumber daya manusia yang berkualitas bagi organisasi. Sedangkan menurut pendapat (Hendrayani, 2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah aktivitas individu dalam mengembangkan kompetensi, keahlian, dan perilakunya, baik untuk masa depan melalui organisasi maupun yang tidak terorganisir. Dengan pendekatan pendidikan dan pelatihan yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk membantu pegawai dalam pekerjaan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja adalah suatu metode dalam mengembangkan kemampuan, teknis, spekulatif, konseptual, dan integritas seorang pegawai sejalan dengan kebutuhan pekerjaan atau kapasitas dengan tujuan untuk meningkatkan keahlian dalam menjalankan tugas karyawan (Muhamad, 2018). Kinerja pegawai sangat penting bagi organisasi, karena kinerja yang baik akan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebagai hasil dari kinerja yang baik, pegawai dapat melakukan tugas yang diberikan secara efisien dan efektif yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi baik perusahaan maupun instansi pemerintah selalu berusaha untuk mengembangkan kinerja pegawainya. Upaya tersebut dapat dilaksanakan melalui berbagai aspek, seperti memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai, memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai, memberikan penghargaan atas kinerja yang baik, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Tingkat Pendidikan

Pendidikan memainkan peran penting dalam organisasi kerja, dengan Pendidikan masyarakat memberikan kesempatan kepada individu untuk memiliki keterampilan dan pengetahuan dasar guna menghadapi lingkungan. Proses ini dapat dilakukan oleh berbagai lembaga pendidikan pemerintah maupun swasta, keluarga dan masyarakat. Pendidikan bagi pegawai, atau sering disebut dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dari pegawai di luar kemampuan di bidang pekerjaan atau jabatan saat ini. Akan ada perbedaan antara pegawai dengan pendidikan tinggi dan pegawai tanpa pendidikan tinggi.

Tujuan pendidikan adalah untuk memegang peranan penting dalam Pendidikan, semua bagian dari kegiatan ilmu pengajaran berfungsi secara eksklusif untuk mencapai tujuan atau pencapaiannya. Oleh karena itu, aktivitas yang tidak terkait dengan tujuan tersebut dianggap tidak normal, disfungsional, bahkan salah, sehingga realisasinya harus dicegah. Menurut (Sahir, 2020) Tujuan pendidikan adalah untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, meningkatkan pelayanan pegawai, kualitas, keahlian, dan keterampilan, mengubah dan membentuk sikap

pegawai, dan berkembang Pengembangan keterampilan karyawan dapat diselesaikan dengan cepat, menciptakan semangat, kemauan dan kesenangan karyawan pekerjaan, menyederhanakan pengawasan karyawan, meningkatkan stabilitas karyawan.

Kinerja

Kinerja pegawai adalah elemen yang sangat krusial dalam pencapaian tujuan sebuah instansi. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai, setiap individu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri secara profesional. Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dari pekerjaan yang dilakukan pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai (Mangkunegara, 2017). Menurut pandangan (Nabawi, 2019), kinerja mencakup hasil kerja seseorang di dalam organisasi, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui perspektif ini, kinerja diukur berdasarkan sejauh mana seorang pegawai telah memenuhi tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan standar organisasi. Untuk meningkatkan kinerja, penting bagi setiap pegawai untuk terus mengembangkan diri dan mengoptimalkan kemampuan profesionalnya guna menggapai hasil yang lebih baik dalam menggapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017), aspek-aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai meliputi:

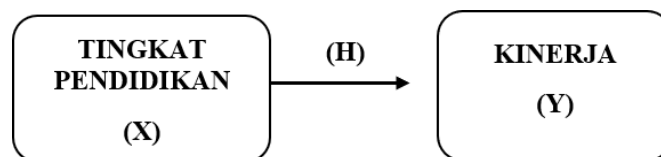
1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*), yang menggambarkan tingkat kualitas hasil kerja yang dihasilkan.
2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*), yang mengukur sejauh mana tugas-tugas telah diselesaikan secara kuantitatif.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job knowledge*), yang mencakup pemahaman pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*), yang menunjukkan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja.

5. Kreativitas (*Creativity*), yang mencakup tingkat kreativitas dalam menemukan solusi dan ide-ide baru.
6. Inovasi (*Innovation*), yang melibatkan upaya untuk berinovasi dan menghadirkan perubahan yang positif.
7. Inisiatif (*Initiative*), yang menunjukkan sikap proaktif dalam mengambil tindakan dan tanggung jawab.

Semua aspek ini saling terkait dan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Penilaian kinerja yang komprehensif harus mempertimbangkan berbagai aspek ini untuk mendapatkan gambaran yang akurat tentang kinerja seorang pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap kinerja

Pendidikan merupakan proses pembelajaran yang berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang untuk kehidupan yang lebih bermanfaat. Dalam dunia kerja, tingkat pendidikan memainkan peran krusial dalam menentukan jabatan, golongan, gaji, serta tingkat semangat dan dedikasi seorang pegawai. Secara umum, tingkat pendidikan dapat mempengaruhi sejauh mana seorang pekerja dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Menurut (Mawarni et al., 2023) dan (Etik Setyorini, 2022) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai. Penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor pemoderasi, seperti pangkat atau jabatan pegawai, masa kerja, dan pengalaman pelatihan, yang dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan uraian di atas, kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1 Kerangka konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan

terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda, yang berjumlah 48 orang pegawai non struktural. Dari jumlah tersebut, ada 7 pegawai yang merupakan kepala bagian dan tidak menjadi bagian dari responden, jumlah total responden yang akan menjadi subjek penelitian adalah sebanyak 41 pegawai. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Metode ini dipilih karena jumlah populasi (48 pegawai) kurang dari 100 orang, Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasi tidak lebih dari 100 orang, maka metode sampel jenuh dapat digunakan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, seluruh 41 pegawai non struktural dari Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara Kota Samarinda akan menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data kuesioner melalui Google Form. Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang meminta responden untuk menjawab pernyataan tertulis sesuai dengan pandangan atau persepsi mereka terhadap fenomena pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja ASN di Kantor Pusatbang KDOD LAN Kota Samarinda, penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2019:146), skala likert adalah alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian ini, skala Likert yang digunakan terdiri dari skor 1 hingga 4, sebagai berikut:

Tabel 1 Skala pengukuran likert

| Pertanyaan | Bobot |
|---------------------|--------------|
| Sangat Setuju | 4 |
| Setuju | 3 |
| Tidak Setuju | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Sugiyono (2019:147)

Variabel bebas (independen) adalah Tingkat Pendidikan yang ditandai

dengan (X), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah Kinerja yang ditandai dengan (Y). Dalam konteks ini, penelitian berfokus pada bagaimana tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi. Semua analisis data tersebut dilakukan dengan menggunakan software statistik SPSS versi 29. SPSS merupakan alat bantu analisis statistik yang umum digunakan dalam penelitian untuk mengolah data dan menghasilkan hasil analisis yang akurat dan valid.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Kinerja Karyawan (Y) |
|----------------------|---|
| Definisi Operasional | Kinerja atau prestasi kerja adalah ukuran dari hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Mangkunegara, 2017) |
| Indikator | 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017). |

Sumber : (Mangkunegara, 2017)

Tabel 3 Definisi operasional variabel Tingkat Pendidikan

| Variabel | Tingkat Pendidikan (X) |
|----------------------|---|
| Definisi Operasional | Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan-tahapan yang ditetapkan dalam sistem pendidikan berdasarkan pertimbangan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan pembelajaran yang ingin dicapai, dan kemampuan yang hendak dikembangkan pada setiap tahapnya. Tirtarahardja (2005) |
| Indikator | 1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi Tirtarahardja (2005) |

Sumber: Tirtarahardja (2005)

HASIL DAN PEMBAHASAN

INTERPRETASI HASIL PENELITIAN SPSS

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk mengevaluasi hubungan linier antara satu variabel independen (X) dan satu variabel dependen (Y). Hasil analisis regresi linear sederhana dapat memberikan informasi tentang arah (positif atau negatif) dan kekuatan (kuat atau lemah) hubungan antara variabel-variabel tersebut. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS versi 29, ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Table 4.1 Analisis Regresi Linier Sederhana

| Variabel | B | Sig t | Keterangan |
|----------------------|--------|-------|------------|
| Kinerja Y | 10.235 | | |
| Tingkat Pendidikan X | 0,688 | 0.001 | Signifikan |
| R square | = | 0.491 | |

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja pegawai Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) Kota Samarinda.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.235 + 0,688X$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X = Tingkat Pendidikan

a = Rata-rata nilai Y pada saat terjadinya nilai X adalah konstanta, dan sama dengan 0.

b = Koefisien berpengaruh pengaruh secara positif dan signifikan

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = 10.235.

Konstanta kinerja (Y) sebesar 10.235 memiliki arti bahwa Tingkat Pendidikan lebih dari nol (0) maka kinerja pegawai mengalami peningkatan

2) Tingkat Pendidikan (X) = 0,688

Koefisien regresi dari variabel tingkat Pendidikan (X) sebesar 0,688 yang artinya memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y), maka dapat dikatakan jika variabel tingkat Pendidikan (X) mengalami peningkatan berarti variabel kinerja mengikuti kenaikan.

Uji Hipotesis

Pengujian Parsial (Uji-t)

Hasil analisis regresi linear sederhana dan uji t (parsial) pada tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen Kinerja pegawai di Kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Terdapat Karena nilai tingkat signifikansi (Sig.) untuk variabel Tingkat Pendidikan adalah 0,001, yang kurang dari nilai alpha yang umumnya digunakan (0,05), maka variabel Tingkat Pendidikan dianggap memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara individu. Dengan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Dengan demikian, hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin besar kemungkinan mereka memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Uji Koefisien Determinasi

Diketahui dari tabel 4.9 pada hasil uji regresi linier sederhana bahwa nilai R-Square diperoleh senilai 0.491 atau 49,1% yang berarti tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang sedang (moderate effect) terhadap kinerja pegawai di Kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Meskipun variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun sekitar 50,9% dari variasi dalam kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

Pembahasan

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengkaji seberapa pengaruhnya Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah disampaikan, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (X) di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) Kota Samarinda. Berdasarkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (0,05), hipotesis nol (H_0) ditolak yang dinyatakan tidak ada pengaruh antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Sebaliknya, hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, data menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai (97,6%) memiliki pendidikan setara Sarjana/Diploma, sedangkan hanya sebagian kecil (2,4%) memiliki pendidikan setara SMA/SMK. Dengan demikian, proporsi tingkat pendidikan yang lebih tinggi (Sarjana/Diploma) dapat dikaitkan dengan kinerja yang lebih baik di kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda.

Hasil penelitian ini telah dilakukan dengan benar dan menggunakan metode penelitian ilmiah yang tepat. Pengujian data yang diperoleh dari kuesioner variabel "Tingkat Pendidikan" (X) dan variabel "Kinerja pegawai" (Y) dilakukan dengan baik, dan hasilnya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai di Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) Kota Samarinda. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Pentingnya pengetahuan dan pemahaman pegawai tentang tugas kerja yang berkaitan dengan pekerjaan saat ini serta kemampuan pegawai dalam melaksanakan rencana kerja menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pelayanan yang memuaskan dan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target tenggat dan bahkan melebihi standar menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Adanya tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berperan dalam membentuk sikap dan perilaku yang positif dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin besar

kemungkinan pegawai mempunyai pengetahuan dan keahlian yang lebih baik, serta motivasi yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan informasi yang penting dan relevan tentang pentingnya pendidikan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di lingkungan Kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) Kota Samarinda. Penelitian ini juga memberikan pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor lain seperti pengetahuan, pemahaman tugas, pelayanan, tanggung jawab, dan komitmen, juga berperan dalam membentuk kinerja pegawai secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pekerja dapat meningkatkan performa kinerja dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerja serta dapat meningkatnya jabatan, gaji dan keahlian dalam pengembangan kompetensi lanjutan untuk menunjang pekerjaan di kantor. Adapun 2 jenis izin untuk melanjutkan Pendidikan bagi pegawai ASN di Puslatbang KDOD LAN, yaitu:

1. Tugas Belajar

Tugas belajar adalah tugas resmi yang diberikan kepada pegawai ASN yang direkomendasikan oleh Kepala Daerah untuk mengikuti pendidikan formal ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti mengikuti program sarjana, magister, atau doktor, pada Perguruan Tinggi atau Lembaga Pendidikan Formal. Dalam hal ini, pegawai diberikan izin untuk meninggalkan tugas dinas sehari-hari untuk fokus pada studi mereka. Pendidikan formal ini akan diarahkan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, keterampilan diri, dan kompetensi pegawai sehingga mereka dapat memiliki kualifikasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka di kantor.

2. Izin Belajar

Izin belajar adalah izin yang diberikan kepada pegawai ASN untuk mengambil program pendidikan serta pelatihan pada Perguruan Tinggi atau Lembaga Pendidikan Formal lainnya di luar jam kerja, dan biaya pendidikan ditanggung oleh pegawai sendiri. Dalam hal ini, pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti program pendidikan tambahan atau pelatihan lanjutan untuk mengembangkan keterampilan atau keahlian khusus yang relevan dengan

pekerjaan mereka di kantor. Meskipun izin belajar ini dilakukan di luar jam kerja, pegawai diharapkan tetap menjalankan tugas dinas sehari-hari dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ratnasari (2019) dan Etik Setyorini & Hanifah Noviandari (2022), dalam penelitiannya menunjukkan hubungan antara variabel tingkat pendidikan dan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah positif secara signifikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda, ditetapkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Dari hasil nilai signifikan uji t menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin besar kemungkinan mereka akan memperoleh jabatan yang lebih tinggi dan gaji yang lebih baik. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda. Dengan demikian, peningkatan tingkat pendidikan bagi pegawai di kantor Puslatbang KDOD LAN Kota Samarinda menjadi penting untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. Kebijakan atau program yang mendorong dan mendukung pegawai untuk melanjutkan pendidikan formal atau mengikuti pelatihan lanjutan dapat menjadi langkah strategis untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia pegawai.

SARAN

Saran-saran yang diajukan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sangat relevan dan dapat membantu untuk meningkatkan kualitas penelitian serta kontribusi penelitian tersebut dalam konteks organisasi dan ilmu pengetahuan. Berikut adalah ringkasan dari saran-saran yang telah diajukan:

1. Diharapkan bagi pegawai kantor Pusat Pelatihan dan Pengembangan Lembaga Administrasi Negara (Puslatbang KDOD LAN) Kota Samarinda untuk terus

meningkatkan kinerja mereka dengan baik. Kinerja yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan tersebut. Pimpinan atau manajemen kantor diharapkan selalu memberikan motivasi kepada para karyawan. Motivasi adalah kunci penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi. Selain itu, pimpinan juga diharapkan memberikan solusi atas masalah-masalah pekerjaan, mendukung inisiatif pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

3. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat mengimplementasikan variabel-variabel lain yang relevan untuk membuat penelitian lebih komprehensif.
4. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel-variabel yang belum diteliti dalam penelitian sebelumnya. Dengan melibatkan variabel-variabel baru, dapat diharapkan tingkat koefisien R-square akan meningkat, yang menunjukkan bahwa model regresi dapat lebih baik dalam menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

Dengan mengikuti saran-saran ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih kuat dan komprehensif dalam memahami hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja pegawai, serta memberikan wawasan yang lebih luas mengenai beberapa faktor lain yang terlibat dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pegawai dan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Digiwise Iso, K. (2017). Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis. In *Universitas Pendidikan Indonesia* (Vol. 1, Issue Metodologi Penelitian). Lembaga Penerbitan Universitas Nasional (LPU-UNAS).
- Edi Saputra Pakpahan, S. S. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). In *JAP* (Vol. 2, Issue 1). <http://sinarharapan>.
- Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif & kualitatif untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial Kritis* (Issue April).
- Juliandi, A., Irfan, & Saprinal, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* ((Cetakan 1). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2018). *Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhalita, N., & Hudaidah, H. (2021). Relevansi Pemikiran Pendidikan Ki Hajar Dewantara pada Abad ke 21. *Edukatif Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 298–303. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i2.299>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sdm untuk meningkatkan kompetensi kinerja dan produksi kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D* (Cet. Ke-22). Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Wiratna Sujarweni, V. (2014). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press



UMKT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
Kalimantan Timur

Kampus 1 : Jl. Ir. H. Juanda, No.15, Samarinda
Kampus 2 : Jl. Pelita, Pesona Mahakam, Samarinda
Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN : 1103028703
Nama : Annisa Nur Badiah
NIM : 1911102431493
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN)” telah di submit pada Jurnal Arthavidya: Jurnal Ilmiah Ekonomi Universitas Wisnuwardhana Malang pada tahun 2023

<http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id/index.php/arthavidya/authorDashboard/submission/453>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Samarinda, 25 Juli 2023

Mahasiswa

Annisa Nur Badiah
NIM. 1911102431493

Pembimbing

Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, S.E., M.Si
NIDN. 1103028703

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI








Nama Mahasiswa : Annisa Nur Badiah

NIM : 1911102431493

Program Studi : SI Manajemen

Bimbingan Mulai :

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja
ASN di Kantor Puslatbang KODD LAN RI Samarinda

| No | Tanggal | Permasalahan | Paraf Pembimbing |
|----|------------|--|---|
| 1. | 3 Feb 23 | Pembagian kelompok |  |
| 2. | 7 Mar 23 | Pembahasan Bab 1, 2, 3 |  |
| 3 | 15 Mar 23 | Pembahasan Bab 1, 2, 3, jurnal, referensi |  |
| 4 | 27 Mar 23 | Pembahasan Bab 1, 2, 3, regresi, jurnal |  |
| 5 | 4 Apr 23 | Pembahasan Bab 1, 2, 3 Finalisasi proposal |  |
| 6. | 19 Juni 23 | Interpretasi 'Hasil' SPSS |  |
| 7. | 20 Juni 23 | Hasil 2 Pembahasan |  |

| | | | |
|-----|------------|---------------------------------------|-------|
| 8. | 21 Juni 23 | Naskah publikasi | Sofi. |
| 9. | 22 Juni 23 | Finalisasi naskah skripsi & publikasi | Sofi. |
| 10. | 23 Juni 23 | Persetujuan skripsi | Sofi. |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

Samarinda, 07 Maret 2023

Pembimbing,



(Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.)

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIIL NEGARA (ASN)

by Annisa Nb. Np 0708

Submission date: 07-Aug-2023 02:25PM (UTC+0800)

Submission ID: 2142519214

File name: AnnisaNb_Jurnal.docx (1.51M)

Word count: 3097

Character count: 21136

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 29% SIMILARITY INDEX | 28% INTERNET SOURCES | 14% PUBLICATIONS | 8% STUDENT PAPERS |
|--------------------------------|--------------------------------|----------------------------|-----------------------------|

PRIMARY SOURCES

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | docplayer.info Internet Source | 2% |
| 2 | ejurnal.untag-smd.ac.id Internet Source | 2% |
| 3 | id.123dok.com Internet Source | 1% |
| 4 | dspace.umkt.ac.id Internet Source | 1% |
| 5 | media.neliti.com Internet Source | 1% |
| 6 | repository.stei.ac.id Internet Source | 1% |
| 7 | repository.uin-suska.ac.id Internet Source | 1% |
| 8 | 123dok.com Internet Source | 1% |
| 9 | ecampus.iainbatusangkar.ac.id Internet Source | 1% |