

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

SKRIPSI



**ROSINTA
105721121720**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024 / 1445 H**

KARYA TUGAS AKHIR MAHASISWA

JUDUL PENELITIAN:

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

SKRIPSI

Disusun dan Diajukan Oleh:

ROSINTA

NIM: 105721121720

***Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar***

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya...” [2:286]

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga skripsi ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Skripsi ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta, orang-orang yang saya sayang dan Teruntuk Almamaterku dan Segenap Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi yang telah berjasa membimbing.



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar



HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : **Rosinta**

No. Stambuk / NIM : 105721121720

Program Studi : **Manajemen**

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa skripsi ini telah diteliti, diperiksa dan diujikan didepan panitia panguji skripsi strata satu (S1) pada tanggal 8 Juli 2024 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 18 Juli 2024

Menyetujui

Pembimbing I

Dr. Andi Mappatempo, S.E., M.M
NIDN : 0921037201

Pembimbing II

Sri Andayaniingsih, S.E., M.M
NIDN : 0929037901

Mengetahui

Dekan

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507

Ketua Program Studi

Masrullah, S.E., M.M
NBM : 1151132



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar






HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama: Rosinta, Nim: 105721121720 diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi Berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0010/SK-Y/61201/091004/2024, Tanggal 2 Muharram 1446 H / 8 Juli 2024. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Manajemen** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 Muharram 1446 H
18 Juli 2024

PANITIA UJIAN

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Pengawas Umum | : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag
(Rektor Unismuh Makassar) | 
(.....) |
| 2. Ketua | : Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | 
(.....) |
| 3. Sekretaris | : Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
(WD 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis) | 
(.....) |
| 4. Penguji | : 1. Agusdiwana Suarni, S.E., M.Acc
2. Nasrullah, S.E., M.M
3. Mira, S.E., M.Ak
4. Asdar, S.E., M.Si | 
(.....)
(.....)
(.....)
(.....) |

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar



Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM : 651 507



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Jl. Sultan Alauddin No. 295 gedung iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Rosinta**
No. Stambuk / Nim : 105721121720
Program studi : **Manajemen**
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai
Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi
Sulawesi Selatan

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi ini saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 2 Muharram 1446 H
18 Juli 2024 M

Yang Membuat Pernyataan,



Rosinta
NIM: 105721121720

Diketahui Oleh:

Dekan
Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si
NBM: 651 507

Ketua Program Studi
Masrullah, SE., MM.
NBM: 1151132

HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Makassar, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Rosinta**
NIM : 105721121720
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Makassar **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan


Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Makassar berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Makassar, 18 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,




Rosinta
NIM: 105721121720

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrohmanirohim

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakalah penulisan skripsi yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”**. Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, cinta pertama penulis Bapak Tasman dan pintu syurga penulis Ibu Rosmiati yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa yang tulus. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih yang banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE., M. Si, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Nasrullah, SE., M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE., M.M, Selaku pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahannya, bimbingan, saran nasihat, arahan serta motivasi bagi penulis hingga mencapai penyelesaian skripsi ini
5. Ibu Sri Andayaningsih, SE., M.M, Selaku pembimbing II yang penuh keikhlasan, ketekunan, serta kesabaran dalam proses membimbing saya dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Syafaruddin, SE., M.M, Selaku Penasehat Akademik yang telah membantu penulis dalam proses perkuliahan dari semester satu sampai semester akhir.
7. Bapak/Ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang berdedikasi dan memberikan banyak ilmu, yang bermanfaat dan berharga kepada penulis baik dalam proses perkuliahan maupun aktivitas akademik lainnya. Semoga semuanya bernilai amal jariyah di sisi Allah SWT, Aamiin.

8. Untuk Bapak H. Ahmadi, SE., M.M, Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan serta seluruh pegawai terima kasih telah membantu saya selama proses penelitian berlangsung di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Angkatan 2020 terkhusus pada Manajemen 20F yang telah kebersamai selama kurang lebih 8 semester, terima kasih untuk semua dukungan yang diberikan kepada penulis.
10. Mita, Wilda, Andini, Dini, Manda, sahabat penulis dari kecil sampai sekarang, terimakasih untuk kebersamaan, dukungan dan doa yang diberikan kepada penulis.
11. Terakhir namun tidak kalah pentingnya, saya ingin berterimakasih kepada diri saya sendiri karena tidak menyerah dan menepati janji untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pihak lain yang bersifat membangun selalu penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat dipahami dan berguna bagi para pembaca. Penulis mohon maaf apabila terdapat kesalahn kata-kata dalam penulisan skripsi ini.

Makassar, 18 Juli 2024

Rosinta

ABSTRAK

Rosinta, 2024. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh: pembimbing I Andi Mappatempo dan pembimbing II Sri Andayaningsih.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yaitu dengan observasi, kuesioner dan dokumentasi dengan populasi 115 karyawan dan menarik sampel dengan menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel yang didapat sebesar 89 karyawan dengan metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana yang diolah melalui bantuan Software Statistical Package for the Social Science (SPSS) Versi 27. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan hasil uji t yang diperoleh pada variabel tingkat pendidikan (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh t hitung $8,674 > t$ tabel $1,987$ dengan tingkat signifikansi $0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: *Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai*

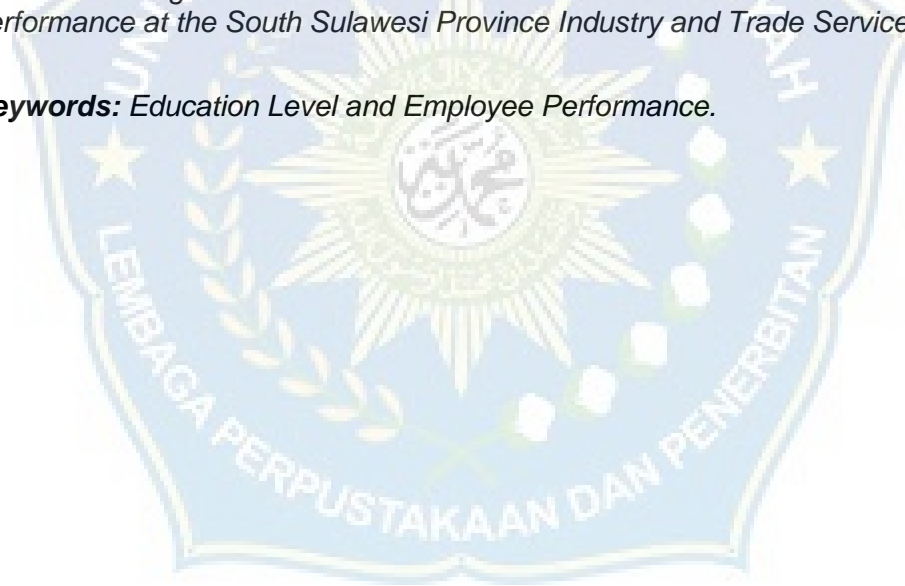


ABSTRACT

Rosinta, 2024. *The Influence of Education Level on Employee Performance at the South Sulawesi Province Industry and Trade Service. Thesis. Management study program, Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University, Makassar. Supervised by: supervisor I Andi Mappatempo and Co-supervisor II Sri Andayaningsih.*

*This research aims to determine and analyze the influence of education level on employee performance at the South Sulawesi Province Department of Industry and Trade. The method used for data collection was observation, questionnaires and documentation with a population of 115 employees and drawing samples using the Slovin formula so that the total sample obtained was 89 employees. The data analysis method used was simple linear regression analysis which was processed with the help of the Statistical Package Software for the Social Science (SPSS) Version 27. Based on the results of this research, the results of the *t* test obtained on the variable level of education (*X*) on employee performance (*Y*), obtained *t* count 8.674 > *t* table 1.987 with a significance level of 0.05. The results of this research show that there is a positive and significant influence of the education level variable on employee performance at the South Sulawesi Province Industry and Trade Service.*

Keywords: Education Level and Employee Performance.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN KEABSAHAN	vi
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Tinjauan Teori	5
B. Tinjauan Empiris.....	29
C. Kerangka Berfikir	33
D. Hipotesis	34

BAB III METODE PENELITIAN.....	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	35
C. Jenis Dan Sumber Data	35
D. Populasi Dan Sampel.....	36
E. Metode Pengumpulan Data	37
F. Definisi Operasional Variabel	38
G. Metode Analisis Data.....	39
H. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	42
B. Hasil Penelitian.....	53
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan	64
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert	38
Tabel 4.1 Gambaran Umum Responden	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	55
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	55
Tabel 4.5 Hasil Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4.6 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.7 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai	58
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	59
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis	60

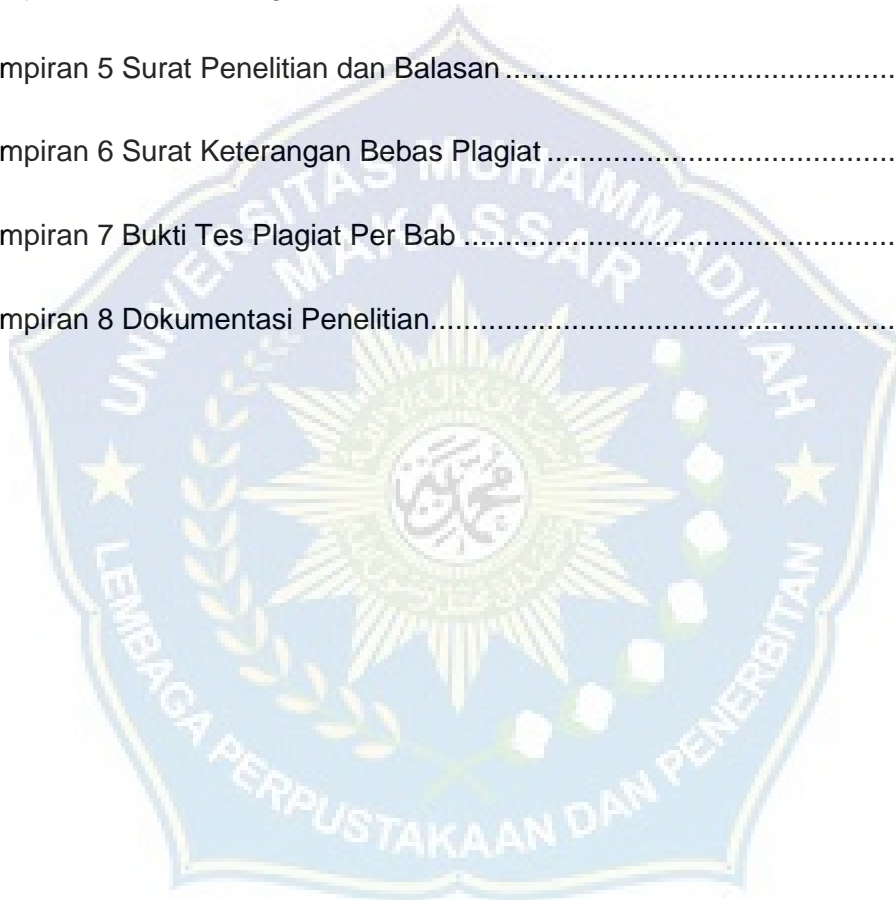
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.....	45



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner.....	70
Lampiran 2 Uji Validitas dan Realibilitas	75
Lampiran 3 Distribusi Frekuensi.....	78
Lampiran 4 Analisis Regresi	86
Lampiran 5 Surat Penelitian dan Balasan.....	87
Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat	91
Lampiran 7 Bukti Tes Plagiat Per Bab	92
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian.....	97



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan globalisasi, aktivitas perekonomian dunia pun berkembang pesat karena kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Salah satu negara yang terlibat dalam perdagangan internasional 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 adalah hasil dari pekerjaan yang dihasilkan seorang karyawan dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawabnya, baik 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”.

Komponen yang berdampak pada kinerja karyawan mencakup tingkat pendidikan serta upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki. Pendidikan memainkan penting dalam pelaksanaan pekerjaan, karena tingkat pendidikan seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hasbullah menyimpulkan (2012:1), pendidikan dapat dipahami dengan usaha manusia dalam membangun karakternya berdasarkan norma-norma serta budaya. Andrew E. Sikula Hardjanto (2012:69) mengatakan “pendidikan berkaitan bersama perkembangan secara umum dan pengetahuan tentang konteks kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikir, watak, karakter dan sebagainya. “Menurut Undang-Undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah “usaha sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya di masa yang akan datang”.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan adalah organisasi perangkat daerah yang bertugas menangani urusan pemerintah di sektor perangkat daerah yang bertugas menangani urusan pemerintahan di sektor perindustrian dan perdagangan, serta menjalankan tugas pembantuan. Tugas ini diatur dalam Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No 48 Tahun 2019 yang merupakan perubahan dari Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, yang berlaku sejak januari 2022. Dalam melaksanakan tugasnya, Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan harus beroperasi secara transparan, akuntabel, efektif dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme.

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.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah di jelaskan sebelumnya, maka penelitian ini akan menyelesaikan masalah bagaimana **“Pengaruh Tingkat Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang hendak dikaji pada penelitian ini adalah: Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian tentang “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan” ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, disarankan untuk memberikan saran dan kontribusi pemikiran sebagai tambahan informasi untuk memahami kinerja pegawai mereka. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam dinas tersebut.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian mendatang atau sebagai materi perbandingan dalam melakukan penelitian, terutama dalam konteks hubungan antara tingkat pendidikan karyawan dan kinerja mereka.

b. Bagi Akademisi

Manfaat yang diharapkan bagi akademisi adalah hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, serta berguna sebagai referensi bagi mahasiswa yang melakukan studi tentang kinerja karyawan dengan fokus masalah tingkat pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen

a. Arti Manajemen

Secara etimologi, manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengatur. Dalam literatur, manajemen dapat dilihat dari tiga sudut pandang:

- (a) Manajemen sebagai proses: Ini mencakup serangkaian aktifitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya alam untuk mencapai tujuan tertentu.
- (b) Manajemen sebagai kelompok manusia: Dalam pandangan ini, manajemen adalah sekelompok individu yang bekerja Bersama untuk mencapai tujuan organisasi.
- (c) Manajemen sebagai ilmu dan seni: Sebagai ilmu, manajemen menggunakan teori, prinsip, dan metode ilmiah untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan yang efektif. Sebagai seni, manajemen memerlukan keterampilan, kreatifitas, intuisi, dan pengalaman dalam menerapkan pengetahuan ilmiah dalam situasi nyata untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Manajemen adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien (Jones dan George).

Manajemen memegang peranan penting dalam kehidupan manusia karena memungkinkan pekerjaan dilakukan dengan spesialisasi dan membantu pengembangan skala operasi di era modern ini. Ada tiga alasan utama mengapa manajemen diperlukan:

- (a) Untuk mencapai tujuan: Manajemen membantu merencanakan, mengorganisir dan mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- (b) Untuk menjaga keseimbangan antara tujuan dengan yang bertentangan: Dalam organisasi, sering kali ada berbagai tujuan yang mungkin bertentangan satu sama lain. Manajemen berperang dalam menjaga keseimbangan ini agar semua pihak puas dan organisasi dapat berjalan dengan baik.
- (c) Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas: Manajemen yang baik memastikan bahwa sumber daya digunakan secara efisien dan aktivitas yang dilakukan mencapai hasil yang diinginkan dengan efektif.

Keberhasilan suatu pekerjaan sangat bergantung pada manajemennya. Pekerjaan akan lebih mudah dan berhasil jika manajemennya baik dan teratur. Manajemen itu sendiri terdiri dari serangkaian tahapan proses yang terkait, mulai dari awal kegiatan atau pekerjaan hingga tercapainya tujuan yang diinginkan.

b. Sarana Manajemen

Untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai diperlukan sebuah sarana, yakni sebuah sarana manajemen yang terdiri dari *men*, *money*, *material*, *machine*, *method*, dan *market* atau yang lebih dikenal dengan 6M.

1) *Men*

Yakni, sumber daya manusia (SDM) yang menjalankan aktivitas manajemen produksi. Kehadiran SDM memungkinkan kegiatan manajemen dan produksi berjalan dengan efektif, karena SDM merupakan elemen penting dalam kesuksesan kedua aktivitas tersebut.

2) *Money*

Yakni, faktor keuangan atau pendanaan sangat krusial. Tanpa keuangan yang memadai, kegiatan perusahaan atau organisasi tidak dapat berjalan dengan efektif, karena keuangan merupakan sumber utama yang mendukung berbagai aktivitas seperti pengelolaan anggaran, pembayaran gaji karyawan, dan mendapatkan pendapatan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

3) *Materials*

Yakni, terkait dengan bahan mentah yang akan diproses menjadi produk akhir. Melalui pengolahan bahan mentah tersebut, dapat diciptakan produk bernilai yang dapat menghasilkan keuntungan.

4) *Machine*

Yakni, teknologi atau mesin pengolah yang digunakan untuk mengubah bahan mentah menjadi produk akhir. Keberadaan mesin pengolahan ini meningkatkan efisiensi dan profitabilitas dalam kegiatan produksi.

5) *Method*

Yakni, cara untuk mengelolah kegiatan efektif dengan mempertimbangkan berbagai faktor agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

6) *Market*

Yakni, tempat di mana produk yang telah diproduksi dipasarkan. Seorang manajer pemasaran harus memiliki kemampuan untuk mengelola pasar sehingga kegiatan pemasaran produk dapat berjalan dengan baik. Untuk mendominasi pasar, kualitas dan harga produk harus sesuai dengan keinginan konsumen dan kemampuan beli masyarakat.

2. **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manusia merupakan elemen paling penting dalam mengelolah dan menggerakkan faktor-faktor produksi seperti modal, bahan mentah, peralatan dan lain-lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Seiring dengan pertumbuhan perusahaan, manajemen dan pengendalian terhadap karyawan menjadi semakin kompleks karena berbagai tantangan yang muncul. Dalam kondisi seperti ini, kehadiran manajer personalia yang terampil sangat diperlukan untuk menangani segala permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Jika perusahaan mampu mengatasi masalah-masalah yang melibatkan karyawan, ini karena membangun harmoni di seluruh komponen perusahaan yang akan berdampak positif pada tingkat produktivitas

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau HRM (Human Resource Management), adalah ilmu atau metode untuk mengatur

hubungan dan peran sumber daya manusia atau tenaga kerja secara efisien dan efektif, serta memanfaatkannya secara optimal agar mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Konsep dasar dari MSDM adalah mengakui bahwa setiap karyawan adalah individu yang memiliki keunikan dan bukan sekadar sumber daya untuk kegiatan bisnis.

Berikut ini adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut para ahli:

Melayu SP. Hasibuan menjelaskan bahwa MSDM merupakan kombinasi ilmu dan keterampilan dalam mengelola hubungan serta peran para tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efektif dan efisien.

Henry Simamora menjelaskan bahwa MSDM melibatkan penggunaan, pengembangan, evaluasi, pemberian imbalan, dan manajemen terhadap individu-individu di dalam organisasi atau kelompok kerja. MSDM juga mencakup perancangan dan implementasi sistem perencanaan sumber daya manusia, manajemen personalia, pengembangan karyawan, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, serta pembinaan hubungan yang harmonis di lingkungan kerja.

Achamd S. Rucky menjelaskan bahwa MSDM melibatkan penggunaan yang tepat dan efektif dalam mengakuisisi, memanfaatkan, mengembangkan dan memelihara personel yang dimiliki oleh suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia oleh organisasi dalam mencapai tujuan mereka.

Mutiara S. Panggabean menjelaskan bahwa MSDM melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan

terkait dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, perekrutan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. MSDM dilihat dari dua perspektif, yaitu dari segi pekerjaan dan dari segi pekerja. Dari segi pekerjaan, ini melibatkan analisis dan evaluasi pekerjaan. Dari segi pekerja, aktivitasnya mencakup perekrutan tenaga kerja, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompetensi, promosi, serta pemutusan hubungan kerja.

Dengan definisi di atas yang dikemukakan oleh para ahli menunjukkan betapa krusialnya peran manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan dan masyarakat secara keseluruhan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi dan pengawasan terhadap berbagai aspek seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan serta pemutusan hubungan kerja, semua itu dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam setiap aktivitas organisasi dari waktu ke waktu, selalu muncul berbagai masalah yang sesuai dengan periode atau zaman tertentu. Terkadang, pendekatan yang lebih baru dianggap lebih relevan dan mutakhir berdasarkan perkembangan waktu. Namun, masih ada beberapa perusahaan yang tetap menggunakan pendekatan lama dalam menangani masalah-masalah mereka, meskipun ada pendekatan yang lebih baru tersedia.

Ada tiga pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan mekanis (klasik)

Perkembangan industri dengan penggunaan mesin dan alat elektronik telah membawa kemajuan yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi kerja. Dalam pendekatan mekanis, Ketika muncul masalah yang terkait dengan tenaga kerja, manusia dalam organisasi dianggap setara dengan faktor produksi lainnya. Akibatnya, pimpinan perusahaan cenderung mengurangi biaya produksi dengan menekan upah pekerja, sehingga upah yang diberikan rendah. Pendekatan ini dominan di negara-negara industri di barat hingga tahun 1920-an.

2. Pendekatan Paternalisme (Paternalistik)

Dengan perkembangan pemikiran yang semakin maju dikalangan pekerja, mereka mulai menunjukkan kemampuan untuk mandiri dan tidak tergantung sepenuhnya pada manajemen atau pimpinan perusahaan. Paternalisme adalah konsep dimana manajemen dianggap sebagai pelindung bagi karyawan, dan berbagai upaya dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mencegah para pekerja mencari bantuan dari pihak lain. Namun pendekatan ini meredup pada tahun 1930-an.

3. Pendekatan Sistem Sosial (*Human Relation*)

Manajemen sumber daya manusia atau personalia merupakan proses yang kompleks. Dengan kompleksitas sumber daya manusia, pimpinan perusahaan mulai beralih ke pendekatan sistem sosial, di mana pendekatan ini selalu mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan dalam pemecahan masalah. Setiap masalah diupayakan untuk diselesaikan

sebaik mungkin dengan resiko yang minimal, baik bagi tenaga kerja maupun pemberi kerja.

c. Proses Tahapan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. *Recruitment* (Pengadaan)

Pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi, dimulai dari perencanaan kebutuhan, pengumuman lowongan, penerimaan lamaran, proses seleksi, hingga pengangkatan dan penempatan karyawan baru.

2. *Maintenance* (pemeliharaan)

Pemeliharaan atau maintenance merupakan tanggung jawab setiap pimpinan. Pemeliharaan SDM yang dilengkapi dengan sistem penghargaan (reward system) memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi. Tujuan utama dari pemeliharaan adalah membuat anggota organisasi merasa nyaman dan ingin bertahan dalam organisasi, serta mendorong mereka untuk berperan secara optimal.

3. *Development* (pengembangan)

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi penting untuk terus dikembangkan sejalan dengan perkembangan organisasi itu sendiri. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan.

d. Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran karyawan dalam perusahaan mencakup bagaimana mereka terlibat dalam perencanaan, sistem, proses dan mencapai tujuan

perusahaan. Saat membahas peran tenaga kerja, penting untuk membedakan antara mereka yang memiliki pekerjaan dan mereka yang menjalankan pekerjaan tersebut.

Dalam menjalankan pekerjaan seharusnya organisasi sebaiknya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan operasional seperti yang dijelaskan oleh Flippo Edwin. B (Flippo, 1996:5-7). Menurutnya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia ada dua yaitu:

1. Fungsi Manajemen

Fungsi ini terdiri dari:

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan memiliki arti penting dalam menentukan program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan pekerjaan, karyawan dan faktor-faktor fisik agar dapat terjadi Kerjasama yang saling mendukung di antara mereka.

c) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan meliputi fungsi *staffing* dan *leading*. Fungsi *staffing* mencakup penempatan orang-orang dalam struktur organisasi, sementara fungsi *leading* melibatkan pengarahannya sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

d) Pengawasan (*Controlling*)

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktivitas-aktivitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Jika terjadi penyimpangan, hal ini dapat dideteksi dan segera dilakukan perbaikan.

2. Fungsi Operasional

Fungsi ini terdiri dari:

a) Pengadaan (*Procurement*)

Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan perusahaan, terutama melibatkan penentuan kebutuhan tenaga kerja, pengambilan, seleksi, orientasi dan penempatan.

b) Pengembangan (*Development*)

Usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program Pendidikan dan pelatihan yang sesuai, sehingga karyawan atau pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, merupakan aktifitas yang sangat penting dan terus berkembang seiring dengan perubahan teknologi, penyesuaian, dan meningkatnya kompleksitas tugas manajerial.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi diartikan sebagai upaya untuk memberikan imbalan atau balas jasa yang sesuai kepada pegawai, sejalan dengan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi.

d) Integrasi (*Integration*)

Merupakan usaha untuk mengatur kepentingan individu, organisasi, perusahaan dan masyarakat. Oleh karena itu penting untuk dipahami dan mengikuti prinsip-prinsip.

e) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Setelah keempat fungsi dijalankan dengan baik, maka diharapkan organisasi atau perusahaan mendapatkan pegawai yang baik. Oleh karena itu, fungsi pemeliharaan bertujuan untuk mempertahankan sikap-sikap positif pegawai yang menguntungkan perusahaan.

f) Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Usaha terakhir dari fungsi operasional ini adalah tanggung jawab perusahaan untuk mengembalikan pegawainya ke masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, jika terjadi pemutusan hubungan kerja dalam organisasi atau perusahaan.

3. Tingkat Pendidikan

a. Definisi Tingkat Pendidikan

Menurut Handoko (2002:126), Pendidikan formal adalah modal yang sangat penting karena melalui Pendidikan ini, individu dapat menjadi kompeten dan berkembang dengan baik dalam bidang pekerjaan mereka.

Menurut Ran Pandjo (2001:89), Pendidikan dan pelatihan digunakan untuk mengembangkan dan memperdalam teori serta keterampilan guna mencapai tujuan, serta melibatkan karyawan dalam kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum mereka.

Menurut Ikhsan (2005) tingkat pendidikan dapat diartikan sebagai tahapan Pendidikan yang berkelanjutan, yang ditentukan berdasarkan

perkembangan peserta didik, kompleksitas materi pengajaran, dan metode penyajian materi pengajaran yang sesuai.

Menurut Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat Pendidikan adalah kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan perilaku baik untuk kehidupan masa depan melalui organisasi atau tidak terorganisasi.

Menurut Yusuf (2011:7) pada zaman modern peran Pendidikan dalam pembangunan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan semakin penting.

a) Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat Pendidikan yaitu:

- 1) Pendidikan formal dapat diidentifikasi dengan indikator Pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah.
- 2) Pendidikan non formal dapat dikenali melalui indikator pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

Sedangkan menurut Widi Lestari (2011), dimensi dan indikator tingkat Pendidikan adalah:

- 1) Aspek Pendidikan formal, meliputi indikator Pendidikan terakhir yang diselesaikan oleh setiap pekerja, seperti sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas dan perguruan tinggi.
- 2) Aspek Pendidikan informal dapat dilihat dari indikator sikap dan kepribadian yang terbentuk melalui pengaruh keluarga dan lingkungan.

Menurut Syafarudin (2001), Pendidikan sebagai optimalisasi sumber daya manusia yang cenderung bersifat formal, melibatkan antisipasi terhadap kemampuan dan keahlian individu yang perlu disiapkan untuk keperluan jabatan yang mungkin terjadi, naik yang direncanakan maupun tidak.

b. Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan merupakan tahap-tahap pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang perlu dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah proses dimana perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan relevansi jurusan pendidikan karyawan sebelum merekrut mereka, untuk memastikan penempatan mereka pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi Pendidikan mereka.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang tercermin dalam cara berpikir dan bertindak seseorang.

c. Fungsi Pendidikan

Dalam prosesnya, Pendidikan memiliki fungsi khusus yang memberikan manfaat bagi peserta didik. Hal itu dimaksudkan agar proses pembelajaran

dapat mencapai tujuan Pendidikan yang diharapkan. Secara umum fungsi pendidikan di Indonesia diatur dalam UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 yang menyatakan bahwa Pendidikan nasional berperan dalam mengembangkan kemampuan dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Sembiring, 2006:102).

Lebih jauh lagi David Popenoe dalam Kun Maryati (2007:73-74), terdapat empat macam fungsi Pendidikan:

1. Transmisi (pemindahan) kebudayaan masyarakat.
2. Memilih dan mengajarkan peranan sosial.
3. Sekolah mengajarkan corak kepribadian.
4. Sumber inovasi sosial.

Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi sikap dan pola perilakunya. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, cenderung pola perilakunya juga lebih tinggi. Namun, ada kasus di mana orang dengan tingkat pendidikan rendah memiliki pola perilaku yang tinggi, terutama disebabkan oleh faktor pemahaman agama dan pemahaman lainnya.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat Pendidikan menurut (Ahmadi, A dan Uhbiyati, 2001) yaitu:

1. Usia

Usia adalah periode yang dihitung dari saat kelahiran seseorang sampai saat ulang tahunnya berikutnya. Berbagai jenis pendidikan atau sekolah memiliki batasan umur tertentu, sehingga usia mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengakses Pendidikan.

2. Pekerjaan

Pekerjaan adalah rangkaian tugas atau aktivitas yang harus dilakukan atau diselesaikan oleh seseorang sesuai dengan jabatan atau profesi yang dipegang. Status pekerjaan yang rendah dapat mempengaruhi tingkat pendidikan seseorang.

3. Status Ekonomi,

Status ekonomi keluarga dapat berpengaruh pada tingkat pendidikan seseorang. Individu yang berasal dari keluarga dengan status ekonomi menengah dan tinggi cenderung memiliki pendidikan yang lebih tinggi.

4. Sosial Budaya

Lingkungan sosial budaya melibatkan interaksi antara manusia dan unsur-unsur budaya, seperti bentuk perilaku yang dipelajari dari lingkungan keluarga dan sosial. Budaya yang diterima dalam keluarga meliputi bahasa, kebiasaan, dan adaptasi lainnya yang dapat mempengaruhi pendidikan seseorang.

5. Lingkungan

Lingkungan merujuk pada semua kondisi di sekitar manusia beserta pengaruhnya yang dapat memengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok. Seseorang yang hidup di lingkungan dengan pendidikan tinggi cenderung ikut serta dalam lingkungan tersebut.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Wibowo (2010:7) menyatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Sementara menurut Hasibuan (2003:86), kinerja adalah hasil kerja nyata serta standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

As'ad (2001:46) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku pada pekerjaan yang bersangkutan. Sedangkan menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Seperti yang diungkapkan oleh beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mengacu pada hasil kerja nyata yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh setiap karyawan dalam melaksanakan tugas tertentu.

b. Indikator Kinerja

Ukuran kinerja secara kualitatif dan kuantitatif merupakan indikator yang menunjukkan sejauh mana pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Ini adalah hal yang dapat dihitung dan digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi apakah kinerja perusahaan dan individu terus meningkat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Malthis (2002:78) kinerja karyawan adalah “yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”, antara lain termasuk:

1) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas 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

Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4) Tanggung jawab

Yaitu melakukan semua tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh.

5) Kerjasama

Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi bagian yang di awasi. Kerjasama antara karyawan dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi mereka dengan baik.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan dilegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Wibowo (2014:86) faktor-faktor kinerja adalah:

1) Tujuan

Maksudnya keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh setiap individu atau organisasi untuk dicapai

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai.

3) Umpan balik

Merupakan laporan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas yang diinginkan dicapai suatu tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Kompetensi

Maksudnya persyaratan utama dalam kinerja kemampuan dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan dengan baik.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dalam perusahaan menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:3) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1) Dukungan organisasi

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang wujudnya dapat dikelompokkan dalam bentuk yaitu:

a) Struktur organisasi

Pengorganisasian dimaksudkan untuk membagi habis tugas pokok pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan menjadi tugas pokok beberapa unit organisasi secara seimbang, serta memberikan kejelasan bagi setiap unit tentang tugas pokok dan sasaran yang harus dicapai oleh masing-masing unit tersebut.

b) Teknologi dan sarana organisasi

Kinerja perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan penyediaan sarana produksi. Semua perusahaan cenderung untuk berlomba-lomba menggunakan teknologi yang paling mutakhir bukan hanya untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya, akan tetapi juga dalam rangka memenangkan persaingan. Dengan kata lain penggunaan teknologi perlu memperhatikan kemuktahiran, dukungan sumber daya manusia berkualitas, kelengkapan peralatan kerja.

c) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja menyangkut jaminan keselamatan dan Kesehatan pekerja dan setiap orang dilingkungan kerja.

2) Fungsi manajemen

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu manajemen melaksanakan fungsi-fungsi:

a. Perencanaan

- a) Merumuskan visi dan misi organisasi
- b) Merumuskan tujuan dan sasaran organisasi dan unit-unit organisasi
- c) Menyusun strategi pencapaian tujuan

b. Pengorganisasian

- a) Penyusunan struktur organisasi
- b) Penyediaan teknologi dan sarana produksi
- c) Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat

c. Penyediaan SDM berkualitas

- a) Sistem rekrutmen dengan kriteria obyektif
- b) Program pengembangan Pendidikan dan pelatihan
- c) Program pengembangan

d. Pengawasan

- a) Menyusun sistem evaluasi kinerja
- b) Menyusun tolak ukur evaluasi kinerja
- c) Melaksanakan evaluasi kinerja
- d) Melakukan tindak lanjut

e. Dukungan pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti diuraikan diatas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Kinerja perusahaan adalah perjumlahan atau akumulasi kinerja dari semua orang yang bekerja diperusahaan tersebut. Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti diuraian diatas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan, memfasilitasi, dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal.

d. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses menilai hasil karya personel dalam suatu organisasi melalui instrument penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk mempertinggi kerja personel dalam organisasi. Penilaian kinerja adalah proses penelusuran kegiatan pribadi personel pada masa tertentu yang menilai hasil karya yang ditampilkan terhadap pencapaian sasaran sistem manajemen (Prihadi, 2004:23).

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan dari adanya "*like dan dislike*" dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga.

Kegiatan penilai ini penting karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi mereka dimasa mendatang. Di saat atasan mengidentifikasi kelemahan, potensi dan kebutuhan pelatihan melalui umpan balik penilaian kinerja, mereka dapat memberi tahu karyawan mengenai kemajuan mereka, mendiskusikan keterampilan apa yang perlu mereka kembangkan dan melaksanakan perencanaan pengembangan (Malthis dan Jackson, 2002:83).

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

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka Panjang bagi perusahaan yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada tenaga kerja dalam perusahaan.
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki/meningkatkan kualitas kerja bagi seorang tenaga kerja.
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dan seorang pemegang tugas dan pekerjaan.
- 5) Landasan/bahan informasi untuk pengambilan keputusan dalam bidang ketenagakerjaan baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya.

e. Kegunaan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Davis (2006:342) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilai, yaitu:

- 1) *Performance Improvement*, yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil Tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation adjustment*, membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement decision*, menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- 4) *Training and development needs*, memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 5) *Carrer planning and development*, memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
- 6) *Staffing process deficiencies*, mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational inaccuracies and job-design errors*, membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama di bidang informasi job-analysis, job-design, dan system informasi manajemen sumber daya manusia.
- 8) *Equal employment opportunity*, menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif.
- 9) *External challenges*, kadang-kadang kinerja pegawai di pengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, Kesehatan dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan

melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departemen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja pegawai.

- 10) *Feedback*, memberikan umpan balik bagi urusan kepegawaian maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Rivai (2004:315) kegunaan kinerja ditinjau dan berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen sumber daya manusia adalah:

- 1) Posisi tawar, Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalua ada) atau langsung dengan karyawan.
- 2) Perbaikan kinerja, umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dan penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.
- 4) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau megantisipasi kinerja.
- 5) Pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk Latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

B. Tinjauan Empiris

Tinjauan empiris adalah suatu proses komparatif untuk membandingkan penelitian yang sedang dilakukan dengan studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan antara hasil penelitian yang sedang dilakukan dengan kajian yang sudah ada sebelumnya. Dengan melakukan tinjauan ini, penulis dapat mengenali kelebihan dan kelemahan dari penelitian mereka sendiri serta mendapatkan wawasan yang lebih dalam mengenai kontribusi unik yang dapat ditambahkan ke dalam pengetahuan yang ada dalam bidang penelitian tersebut.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel (Kuantitatif)	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Risman dan Muhammad Asdar 2022	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Kuantitatif	Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan variabel motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja. Oleh karena itu disarankan kepada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, ada baiknya BPBD Prov

					Sulesli menyesuaikan tingkat Pendidikan dengan tupoksi yang ada.
2.	Herwin Sudarman 2022	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Transmigrasi dan Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo	Kuantitatif	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Palopo agar selalu menjaga kondisi lingkungan kerja, baik itu lingkungan fisik maupun lingkungan nonfisik serta dengan melihat pengalaman kerja pegawai untuk dijadikan acuan atau pembandingan dalam menindaklanjuti program kerja.
3.	Nia Putri Astriyani, Andi Sessu, Budi Permana Yusuf 2021	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator	Kuantitatif	Metode analisis data yang digunakan yaitu metode regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan di PT Jasamarga

					Toolroad Operator.
4.	Rika Falinda Lubis 2018	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Intensif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara	Kuantitatif	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serentak tingkat Pendidikan dan intensif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel Pendidikan dan variabel intensif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Privinsi Sumatera Utara.
5.	K.A Wiryawan dan P.I Rahmawati 2020	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt	Kuantitatif	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>). Analisis jalur biasanya digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan dan pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt.
6.	Netti Natarida Marpaung 2021	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi)	Kuantitatif	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

				serta pengujian statistik atau penarikan sampel dengan metode sampling jenuh.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bekasi.
7.	Sinthia Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila 2020	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi.	Kuantitatif	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (<i>path analysis</i>). Analisis jalur biasanya digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variable yang berbentuk sebab akibat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable tingkat pendidikan dan pengembangan karir secara Bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Bank Perkreditan Rakyat Nur Abadi.
8.	Ahmad Hawwin Afwandi1, Peni Haryanti2, Tri Sudarwanto 2022	Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Keuangan Syariah (Studi Kasus Di BPR Syariah Kota Mojoketo)	Kuantitatif	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga keuangan Syariah (studi kasus di BPR Syariah kota Mojokerto).
9.	Ika Hayati, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kader 2020	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis)	Kuantitatif	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survey eksplanatory dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Kabupaten Ciamis.

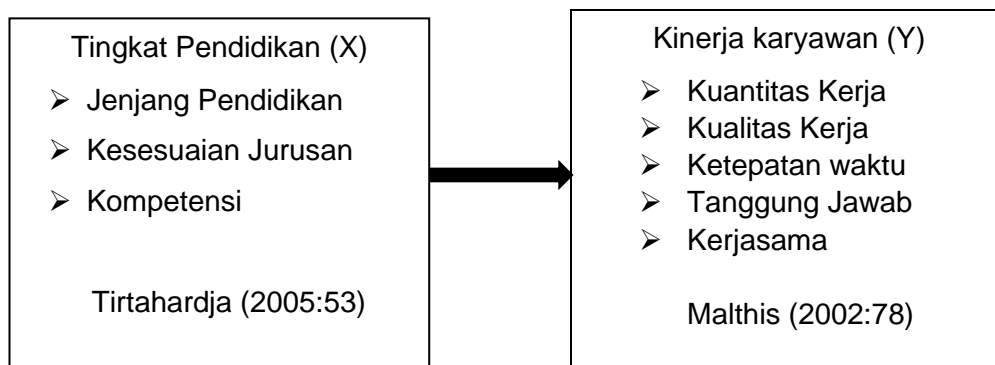
				menggunakan analisis deskriptif dan veripikatif.	
10.	Endah Dwi Rosanti, Hailmah 2021	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan	Kuantitatif	Data penelitian ini dikumpulkan dengan metode survey dan dianalisis dengan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. IPSOS di Jakarta Selatan.

C. Kerangka Pikir

Dalam konteks ini, peneliti menggambarkan hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan sebagai landasan untuk melihat karakteristik kedua variabel yang akan diteliti. Hal ini penting sebagai dasar untuk memahami bagaimana kedua variabel tersebut berinteraksi dalam penelitian nantinya.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan pegawai untuk lebih efektif dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Mereka memiliki pendidikan tingging diharapkan mampu mengola fungsi manajerial dengan baik dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja mereka. Dengan kata lain, tingkat pendidikan memainkan peran kursial dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka keterkaitan antara tingkat Pendidikan (X) dengan kinerja (Y) dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel independent terhadap variabel dependent.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya masih belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan masih didasarkan pada teori yang relevan sedangkan kebenaran pendapat tersebut perlu diuji atau dibuktikan (Moh. Nazir, 2000:15).

Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan teoritis dan kerangka berpikir yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah: Diduga tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Tujuan utama dari pendekatan ini, sebagaimana yang dijelaskan oleh Sugiyono (2012:11), adalah untuk meneliti bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sejauh mana pengaruh atau hubungan antara keduanya dan signifikan dari pengaruh atau hubungan tersebut.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Manunggal 22 No.40, Kel. Maccini Sombala, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90224.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan kurang lebih 2 bulan lamanya mulai Januari-Februari 2024.

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner atau melalui wawancara langsung dengan atasan merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dalam penelitian ini.

b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari buku pedoman dari perusahaan (sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain), buku ilmiah dan literatur lainnya diperoleh sehubungan dengan masalah penelitian.

D. Populasi dan Sampel

a) Populasi

Menurut Sugiono (2010:15) populasi merupakan kumpulan objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan untuk mengambil kesimpulan dalam melakukan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan jumlah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 115 orang pegawai.

b) Sampel

Menurut Budiman Chandra (2008:32), Sampel adalah sebagian kecil populasi yang digunakan dalam uji untuk mendapatkan informasi statistik tentang seluruh populasi, sedangkan menurut Sugiyono (2010:73), sampel merupakan sebagian kecil dari elemen-elemen tertentu dari populasi tersebut. Pendekatan yang digunakan dalam menentukan sampel, seperti yang diuraikan oleh Arikunto (2007:11) menyatakan bahwa jika jumlah subjek kurang 100 maka disarankan untuk mengambil seluruhnya sebagai penelitian populasi. Namun, jika jumlah subjek lebih dari 100 maka sekitar 10-15% atau 20-25% dari populasi dapat diambil sebagai sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{n}{1 + (e)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,5)^2}$$

$$n = 89,32 \text{ atau dibulatkan menjadi } 89$$

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Observasi

Merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung fenomena atau kejadian yang sedang diteliti tanpa melakukan intervensi atau pengaruh yang signifikan terhadap situasi yang diamati.

b. Angket (*Questionnaire*)

Angket (*Questionnaire*) dalam penelitian adalah alat atau instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Angket biasanya berisi kumpulan pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian. Data dari angket dapat berupa tanggapan responden terhadap pertanyaan-pertanyaan tertentu. Preferensi, pendapat atau karakteristik lain yang relevan dengan tujuan penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian adalah proses pengumpulan, penyimpanan dan pengelolaan berbagai jenis dokumen atau bahan tertulis yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Ini

mencakup semua catatan, laporan, artikel, buku dan sumber informasi lainnya yang digunakan atau dihasilkan selama penelitian.

Dalam Penelitian ini, variabel yang diamati adalah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Pengukuran dilakukan menggunakan skala Likert, sebuah instrument yang digunakan untuk mengevaluasi sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial (Sugiono, 2008:86) dengan pembagian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

NO	ITEM INSTRUMEN	SKOR
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiono 2008:86

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah cara untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel dalam penelitian dapat diamati, diukur, atau didefinisikan. Tujuannya adalah untuk memahami seberapa jauh hubungan antara variabel dari satu faktor dengan variabel dari faktor lainnya. Dalam konteks penelitian ini, variabel bebasnya adalah tingkat pendidikan (X) yang dapat diukur dalam kaitannya dengan variabel terikatnya, yaitu kinerja (Y).

1. Dalam penelitian ini, Tingkat Pendidikan didefinisikan sebagai tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai setelah menyelesaikan pendidikan formal, informal, dan nonformal, serta kemampuan yang dapat diterapkan

dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Penilaian Tingkat Pendidikan dilakukan dengan menggunakan tiga indikator yang dipaparkan oleh Tirtahardja (2005:53): jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi.

2. Kinerja pegawai diartikan sebagai penilaian yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan terhadap hasil kerja yang telah ditetapkan dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu. Evaluasi kinerja pegawai menggunakan lima indikator yang telah dijabarkan oleh Malthis (2002:78) jumlah kerja yang dilakukan, mutu hasil kerja, efisiensi penggunaan waktu, tingkat kehadiran dan kerjasama.

G. Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a) Uji validitas

Sugiyono (2010:172) menjelaskan bahwa untuk menentukan kevalidan sebuah kuesioner, penting bahwa setiap pertanyaan didalamnya mampu dengan akurat mengukur aspek yang dimaksud dalam kuesioner tersebut. Hal ini berarti karakteristik yang sedang diukur. Dalam menilai validitas tiap variabel, dilakukan analisis item dengan mengkolerasikan masing-masing pertanyaan. Kriteria validitas pertanyaan dinilai dari nilai korelasi yang besar dari table SPSS pada tingkat signifikan 0,05.

b) Uji Reliabilitas

Sogiono (2009:183) untuk menentukan apakah instrument penelitian mencerminkan kontruksi yang sebenarnya, yaitu apakah kuesioner berhasil mengukur dengan tepat hal-hal yang dimaksud, digunakan uji reliabilitas menggunakan metode Alpha-Cronbach. Kriteria nilai

reliabilitas yang diterima adalah minimal 0,6. Jika nilai reliabilitasnya dibawah 0,6 hasilnya dianggap kurang baik. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

2. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan suatu variable bebas/*predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/*Response* (Y).

Adapun persamaan regresi sederhana secara matematik di ekspresikan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Yang mana:

\hat{Y} = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Tingkat Pendidikan

H. UJI HIPOTESIS

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel lain di anggap konstan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$).

Kriteria pengujian

Dimana:

$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak, jika variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima, jika variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji-F

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pada uji F dilihat dari nilai signifikansi dengan *significance* level sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi lolos uji kelayakan model.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana variabel X secara simultan mempengaruhi variabel Y. Ini berguna untuk memeriksa pengaruh variabel independent terhadap variabel bebas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran singkat lokasi penelitian

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan atau yang biasa disingkat dengan “DISPERINDAG” yang berlokasi di Jalan Manunggal 22 nomor 40, Kelurahan Maccini Sombala, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan berbatasan:

- a. Sebelah Barat = Taman Maccini Sombala
- b. Sebelah Selatan = Universitas Atma Jaya
- c. Sebelah Utara = Kantor Badan Narkotika Nasional Prov Sul-Sel
- d. Sebelah Timur = Masjid Al Nindya Praja Rindra Sujiwa Syahrul Putra

2. Sejarah Singkat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Pada periode reformasi, kabinet pembangunan berakhir pada tanggal 19 Maret 1998, dan departemen perindustrian dan perdagangan mengalami serangkaian pergantian kepemimpinan yang sesuai dengan dinamika politik pemerintahan. Pada tahun 1999, dimulai proses pencetusannya mengenai otonomi daerah di mana pengelolaan instansi pemerintahan dialihkan sepenuhnya kepada daerah dengan tetap dalam pengawasan pemerintah pusat. Kantor yang sebelumnya dikenal sebagai Kantor Wilayah Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan kemudian berubah menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sulawesi Selatan, dan pada awal tahun 2017 mengalami pembagian menjadi Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Setiap

entitas yang terpisah ini dipimpin oleh seorang kepala dinas, sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Gubernur Nomor 95 Tahun 2017 mengenai posisi, struktur organisasi, tugas, fungsi, dan prosedur kerja Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada bulan Januari 2017, Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan mulai beroperasi di Jalan Manunggal 22, Kelurahan Maccini Sombala, Kecamatan Tamalate setelah proses pembangunan dari tahun 2015 hingga akhir 2016. Pada waktu itu, kepala dinasnya adalah Bapak Hadi Basalama, S.E., M.M. Dalam menjalankan tugasnya, kepala dinas dibantu oleh satu sekretaris dinas, 4 kepala bidang, dan 2 kepala unit pelaksanaan teknis, yang semuanya memiliki ruang kerja dan tugas yang jelas. Pada bulan Oktober 2017, kantor Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan diresmikan oleh Gubernur Sulawesi Selatan, DR. H. Syahrul Yasin Limpo, S.H., M.H., dengan penandatanganan prasasti yang juga memperkuat peran Dinas Perdagangan dalam mendukung pembangunan ekonomi Sulawesi Selatan.

3. Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Visi:

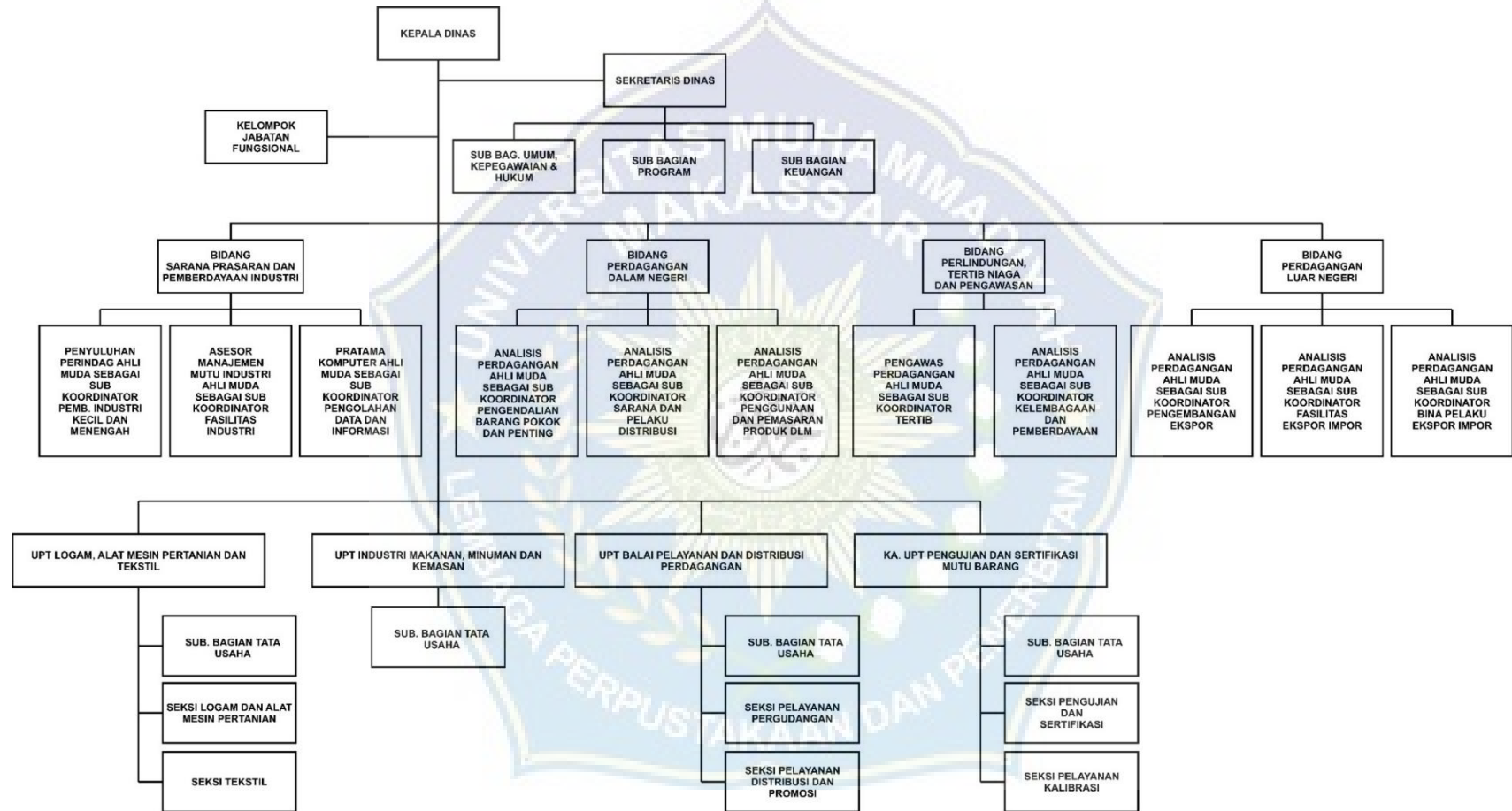
- a. Sektor industri sebagai pilar perekonomian terdepan Sulawesi Selatan.
- b. Terwujudnya perdagangan Sulawesi Selatan yang inovatif dan berdaya saing, sebagai simpul jejaring perdagangan Nasional.

Misi:

- a. Mengembangkan industri bernilai tambah dan berdaya saing tinggi.
- b. Meningkatkan nilai tambah produksi industri.

- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaku usaha industri.
- d. Meningkatkan jumlah industri kecil, menengah dan besar serta optimalisasi utilitas industri.
- e. Memperkuat struktur industri melalui keterkaitan antar industri besar dan industri kecil menengah dalam pembentukan dan pengembangan Kawasan industri.
- f. Meningkatkan efisiensi dan kelancaran distribusi perdagangan dalam negeri.
- g. Meningkatkan ekspor, pengendalian impor dan membuka hubungan kerjasama perdagangan internasional.
- h. Meningkatkan perlindungan konsumen, pengawasan barang beredar, jasa dan tertib niaga.
- i. Meningkatkan citra produk dan akses pasar dalam dan luar negeri.
- j. Mewujudkan standarisasi ukuran, produk dan jasa serta pengendalian mutu.
- k. Meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaku usaha yang bedaya saing.
- l. Meningkatkan sumber daya aparatur yang inovatif, professional dan akuntabel.

4. Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

5. Tugas Pokok Instansi

a. Kepala Dinas

Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, Kepala Dinas memiliki kewenangan untuk membantu gubernur dalam menyekenggarakan kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah. Adapun tugas pokok dari kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

- 1) Menyusun kebijakan teknis dibidang Perindustrian dan Perdagangan.
- 2) Menyiapkan perencanaan, koordinasi, bimbingan dan pengendalian pelaksanaan tugas.
- 3) Melaksanakan pekerjaan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perindustrian dan perdagangan.
- 4) Melaksanakan pekerjaan administrasi kesekretariatan.
- 5) Organisasi usaha di bidang industri.
- 6) Organisasi usaha di bidang fasilitas dan pengembangan industri kecil dan menengah.
- 7) Organisasi usaha di bidang perdagangan luar negeri.
- 8) Organisasi usaha di bidang perdagangan dalam negeri.
- 9) Menyelenggarakan pekerjaan bagian pelaksanaan teknis pelayanan.
- 10) Laporan pelaksanaan tugas kepada gubernur melalui sekretaris daerah.
- 11) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh gubernur.

b. Sekretaris

Sekretariat dipimpin oleh sekretaris yang bertugas membantu Kepala Dinas dalam mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pelayanan administrasi dan teknis dalam bidang pemrograman, pelaporan, urusan umum, administrasi, hukum dan keuangan pelayanan. Sekretaris Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki tugas sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinasikan, menyinkronkan dan mengintegrasikan pelayanan administrasi.
- 2) Menyusun rencana kegiatan dan laporan kegiatan.
- 3) Menyelenggarakan pekerjaan hukum dan sumber daya manusia.
- 4) Menyelenggarakan pekerjaan perencanaan keuangan.
- 5) Menjalankan urusan umum.
- 6) Melaporkan status pelaksanaan tugas kepada Kepala Dinas.

c. Bidang Perdagangan Dalam Negeri

Bidang Perdagangan Dalam Negeri yang dipimpin oleh kepala bidang bertugas membantu kepala dinas dalam mempersiapkan koordinasi, memfasilitasi pengembangan dan pelaksanaan kebijakan, memberikan nasihat teknis, mengevaluasi dan melaporkan situasi pelaksanaan ditempat kejadian. Sarana dan masyarakat yang terlibat dalam pendistribusian dan penguasaan kebutuhan pokok dan barang penting serta penggunaan dan pemasaran produk nasional. Adapun tugas dari bidang perdagangan dalam negeri adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan dan distribusi pasar.
- 2) Pengembangan kelembagaan dan promosi usaha.

- 3) Pengawasan, perlindungan konsumen dan ketertiban perdagangan.

Dan fungsi dari bidang perdagangan dalam negeri yakni sebagai berikut:

- 1) Menyusun kebijakan teknis untuk mengembangkan perdagangan dalam negeri.
- 2) Melaksanakan kebijakan teknis di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri.
- 3) Melaksanakan pengkajian dan pelaporan di bidang perkembangan perdagangan dalam negeri.
- 4) Melaksanakan manajemen di bidang pengembangan perdagangan dalam negeri.
- 5) Menjalankan fungsi resmi lainnya tergantung pada bidang kegiatannya.

d. Bidang Perdagangan Luar Negeri

Pada Bidang Perdagangan Luar Negeri yang dipimpin oleh seorang kepala bidang memiliki tugas untuk membantu kepala dinas dalam melakukan usaha dibidang ekspor-impor, promosi, lingkungan usaha, investasi dan Kerjasama kelembagaan internasional serta tugas-tugas lain yang diberikan kepala dinas. Tugas dari bidang perdagangan luar negeri sebagai berikut:

- 1) Perkembangan ekspor

Merancang dan mendukung strategi untuk meningkatkan ekspor produk Sulawesi Selatan ke pasar internasional.

- 2) Mempromosikan produk lokal

Memfasilitasi promosi produk lokal dan membantu produsen lokal mengeksport barangnya ke pasar luar negeri.

3) Ekspansi dan pelatihan

Memberikan pelatihan kepada eksportir dan calon eksportir mengenai produk ekspor, peraturan perdagangan internasional dan pasar luar negeri.

4) Berpartisipasi dalam perjanjian perdagangan

Ikut serta dalam perundingan dan implementasi perjanjian perdagangan internasional yang dapat mempengaruhi industri dan perdagangan di Sulawesi Selatan.

5) Analisis pasar internasional

Kumpulkan dan analisis informasi pasar internasional untuk membantu produsen dan eksportir dalam negeri memahami peluang dan tantangan di pasar luar negeri.

6) Pelayanan perizinan dan pengelolaan

Memfasilitasi perizinan dan izin yang diperlukan untuk ekspor dan impor barang.

7) Pengawasan kebijakan perdagangan

Memantau kebijakan perdagangan internasional yang mungkin mempengaruhi industri dan ekspor Sulawesi Selatan.

8) Mendorong investasi asing

Mendorong investasi asing berpotensi meningkatkan lingkungan bisnis dan perdagangan di provinsi tersebut.

9) Hubungan internasional

Menjalin hubungan dengan mitra bisnis internasional dan berpartisipasi dalam pertemuan atau delegasi perdagangan lintas negara.

e. Bidang Perlindungan, Tertib Niaga dan Pengawasan

Bidang Perlindungan, Tertib Niaga dan Pengawasan dipimpin oleh kepala bidang, bertanggung jawab untuk membantu kepala dinas melakukan pekerjaan persiapan koordinasi, menciptakan kondisi untuk membangun dan melaksanakan kebijakan, memberikan bimbingan teknis dan evaluasi, laporan dalam pelaksanaan di bidang pengawasan barang dan jasa yang beredar, tertib niaga, hak-hak konsumen serta kelembagaan.

- 1) Menyusun rencana operasional di bidang perlindungan konsumen serta ketertiban komersial sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas.
- 2) Mendistribusikan dan memandu penyelesaian tugas.
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas di bidang Pelindungan Konsumen dan Tertib Niaga untuk mengetahui kemajuan tugas.
- 4) Membuat rancangan, mengedit, membuat paraf atau menandatangani naskah dinas.
- 5) Hadiri rapat sesuai dengan bidang fungsional.
- 6) Menyusun dan mengembangkan kebijakan teknis perlindungan konsumen dan ketertiban perdagangan, termasuk pengawasan terhadap barang dan jasa yang beredar, ketertiban perdagangan serta kelembagaan dan pemberdayaan konsumen.
- 7) Mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis perlindungan konsumen dan tertib niaga, serta pemberdayaan dan kelembagaan konsumen.
- 8) Mengkoordinasikan dan melaksanakan bimbingan teknis di bidang perlindungan konsumen dan tertib niaga, termasuk pemantauan

barang dan jasa yang beredar, kelembagaan dan pemberdayaan konsumen.

- 9) Menyiapkan dokumen untuk menyusun kebijakan di bidang pengawasan barang dan jasa yang beredar, memberikan bimbingan profesional bagi pengawas barang dan jasa serta lembaga penyidik dan petugas perlindungan manusia konsumsi, penegakan hukum untuk memantau barang dan jasa yang beredar dan menganalisis kasus-kasus yang harus diselesaikan. Melakukan pengawasan di wilayah kerja provinsi.

f. Bidang Sarana dan Prasarana dan Pemberdayaan Industri

Kepala Bidang Sarana Prasarana dan Pemberdayaan Industri memiliki tugas untuk dapat merumuskan, melaksanakan, mengevaluasi dan melaporkan kebijakan daerah di bidang sarana prasarana dan pemberdayaan industri. Adapun tugas pokok dari bidang ini sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana bisnis infrastruktur industri dan pemberdayaan industri sebagai pedoman dalam menjalankan amanah.
- 2) Mendistribusikan dan memandu penyelesaian tugas.
- 3) Memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas di bidang prasarana industri dan pemberdayaan industri untuk mengetahui kemajuan pelaksanaan tugas.
- 4) Membuat rancangan, mengedit, membuat paraf atau menandatangani naskah dinas.
- 5) Menghadiri pertemuan sesuai dengan bidangnya.
- 6) Menyusun dan mengembangkan kebijakan teknis di bidang sarana, prasarana industri, dan pemberdayaan industri, termasuk

pengembangan industri kecil dan menengah, fasilitas industri, industri hijau dan standarisasi industri, serta pengelolaan data dan informasi industri.

- 7) Mengkoordinasikan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang sarana, prasarana industri dan pemberdayaan industri, termasuk pengembangan industri kecil dan menengah, fasilitas industri, industri hijau dan standarisasi, serta pengelolaan data dan informasi industri.
- 8) Mengkoordinasikan dan melaksanakan konsultasi teknis di bidang prasarana dan sarana industri serta pemberdayaan industri, termasuk pengembangan industri kecil dan menengah, fasilitas industri, hijauan industri dan standarisasi industri, serta pengelolaan data dan informasi industri.
- 9) Menyiapkan penyusunan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan kebijakan daerah di bidang pengembangan dan pemberdayaan industri kecil dan menengah unggulan di provinsi dan kabupaten atau kota.
- 10) Menyiapkan penyusunan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan kebijakan daerah di bidang fasilitas pengembangan Kawasan pusat pertumbuhan industri, Kawasan industri, dan prasarana pendukung industri yang disediakan dengan izin pemerintah daerah.
- 11) Mempersiapkan penyusunan, melaksanakan, evaluasi, dan pelaporan kebijakan daerah di bidang pengembangan industri hijau untuk industri utama provinsi dan kabupaten/kota.

- 12) Menyiapkan perumusan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan kebijakan daerah di bidang standarisasi industri yang disahkan oleh pemerintah daerah.
- 13) Menyiapkan penyusunan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan kebijakan daerah yang berkaitan dengan promosi, fasilitas/dorongan penanaman modal di bidang penanaman modal di wilayah hukum provinsi.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai yang bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Data untuk studi ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang disebar langsung kepada responden di Dinas tersebut.

Tabel 4.1
Gambaran umum responden

No	Keterangan	Jumlah
1	Jumlah kuesioner yang disebar	89
2	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	0
3	Jumlah kuesioner yang kembali	89
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	89

Sumber: Peneliti, 2024

b. Karakteristik Responden

Penelitian pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan ditujukan kepada 89 orang pegawai. Penelitian ini, diuraikan menjadi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan usia.

1) Jenis kelamin

Responden dikelompokkan menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Agar lebih jelas maka disajikan dalam bentuk table sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	52	58.4
	Perempuan	37	41.6
	Total	89	100.0

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa dari total 89 responden yang merupakan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, terdapat dari 52 pegawai atau 58% berjenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 37 pegawai atau 41%. Hal ini menunjukkan dominasi oleh pegawai laki-laki di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memainkan peran penting dalam menentukan kemampuan nilai-nilai dan harapan yang diinginkan seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin baik kinerja dan sikapnya terhadap pekerjaan. Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3
Karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMP	1	1.1
	SMA	8	9.0
	D3	2	2.2
	S1	56	62.9
	S2	21	23.6
	S3	1	1.1
	Total	89	100.0

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 56 pegawai atau 62% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan S2 sebanyak 21 pegawai atau 23% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan SMA sebanyak 8 atau 9% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan D3 sebanyak 2 atau 2% dari jumlah responden. Tingkat Pendidikan S3 sebanyak 1 pegawai atau 1% dari jumlah responden. Sedangkan tingkat Pendidikan SMP sebanyak 1 pegawai atau 1% dari jumlah responden.

3) Usia

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan usia

		Frequency	Percent
Valid	20-29 Tahun	3	3.4
	30-39 Tahun	14	15.7
	40-49 Tahun	37	41.6
	50-59 Tahun	34	38.2
	60-69 Tahun	1	1.1
	Total	89	100.0

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel menunjukkan karakteristik berdasarkan usia pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi

Sulawesi Selatan bervariasi. Data yang diperoleh menunjukkan usia responden paling banyak dari rentang usia 40-49 dengan jumlah responden sebanyak 37 atau 41%.

2. Analisis Deskriptif Variabel

a. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Penelitian ini menggunakan variabel Tingkat Pendidikan dan Kinerja Pegawai yang akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 4.5
Hasil statistik deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
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 hasil statistik variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu:

- 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 maximum 50, nilai *mean* 41,58 dan standar deviasi sebesar 3,858.

b. Hasil Uji Statistik Frekuensi Tanggapan Responden

Nilai-nilai yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan metode statistik frekuensi. Berikut hasil perhitungan statistik frekuensi:

a) Hasil uji statistik frekuensi variabel tingkat Pendidikan (X)

Berikut ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel tingkat

Pendidikan:

Tabel 4.6
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	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai total meal 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 ini hasil interpretasi dari responden terkait variabel kinerja pegawai:

Tabel 4.7
Distribusi tanggapan responden mengenai kinerja 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	

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.7 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.

3. Uji Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu angket. Hasil penelitian yang valid jika terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan uji dua arah dengan tingkat signifikan 0,05. Kuesioner dikatakan valid jika r hitung > dari r tabel.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Validitas		Keterangan
		rhitung	rtabel	
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	0,345	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 (Y)	Y1.1.1	0,617	0,208	VALID
	Y1.1.2	0,569	0,208	VALID
	Y1.2.1	0,544	0,208	VALID
	Y1.2.2	0,678	0,208	VALID
	Y1.3.1	0,604	0,208	VALID
	Y1.3.2	0,599	0,208	VALID
	Y1.4.1	0,727	0,208	VALID
	Y1.4.2	0,674	0,208	VALID
	Y1.5.1	0,623	0,208	VALID
	Y1.5.2	0,630	0,208	VALID

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.8 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 4.9
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

Sumber: Lampiran 2

Hasil output di atas menunjukkan Crombach Alpha variabel Tingkat Pendidikan (X) sebesar $0,861 > 0,6$ dan variabel Kineja Pegawai (Y) sebesar $0,826 > 0,6$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten.

4. Regresi Linear Sederhana dam Uji Hipotesis

Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.10
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						

Sumber: Lampiran 4

Maka berdasarkan dari hasil pengujian analisis regresi linear sederhana dirumuskan:

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

Persamaan analisis regresi linear sederhana diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta yang didapatkan sebesar 11,009 menunjukkan bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai yaitu 11,009, atau jika variabel tingkat pendidikan dianggap konstan apabila sama dengan nol maka variabel kinerja pegawai akan bernilai positif.
- 2) Koefisien regresi tingkat pendidikan adalah 0,392 dan bertanda positif. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,392 jika nilai variabel X mengalami kenaikan satu satuan. Tanda positif pada koefisien menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel tingkat pendidikan dan variabel kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka kinerja pegawai juga semakin meningkat.

Uji Hipotesis

1. Hasil Uji T (Parsial)

Uji-t atau uji parsial digunakan untuk menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini, hasil regresi akan diuji menggunakan uji-t dengan tingkat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$). Sebuah variabel dikatakan berpengaruh jika nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Adapun hasil uji t dalam persamaan regresi sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas nilai t_{hitung} 8,674 dan t_{tabel} 1,987 dengan nilai signifikansi 5%. Jika t_{tabel} dibandingkan dengan t_{hitung} maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,674 > 1,987). Disimpulkan bahwa tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikansi bagi kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Uji Model (Uji F)

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat dianggap sesuai atau layak untuk digunakan dalam penelitian. Dalam uji F, penilaian dilakukan berdasarkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka model regresi dianggap atau dapat digunakan. Berikut hasil uji F pada penelitian ini:

Berdasarkan tabel diatas hasil uji F menghasilkan nilai F 75,238 dengan nilai signifikansi 0,000^p. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05 hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh variabel tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan

Dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut berarti bahwa, apabila tingkat Pendidikan pegawai semakin tinggi, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Netti Natarida Marpaung (2021) bahwa tingkat Pendidikan

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian lain dari K.A Wiryawan dan P.I Rahmawati (2020) juga menyatakan bahwa tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel tingkat Pendidikan yang diukur menggunakan indikator berupa jenjang Pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi merupakan suatu usaha untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Pendidikan yang lebih tinggi umumnya dikaitkan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan pemecahan masalah, dan adaptabilitas. Pendidikan yang tinggi memberikan berbagai keuntungan yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas di tempat kerja. Dalam hal ini hasil perhitungan kategorisasi variabel tingkat Pendidikan yang ada pada tabel 4.6 menunjukkan banyak banyak responden pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang setuju dengan pernyataan Pendidikan akademis akan meningkatkan kualitas atau kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik. Hal ini berarti variabel tingkat Pendidikan mampu meningkatkan variabel kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi dampak tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan kinerja pegawai di institusi tersebut. Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin baik kinerja yang dapat mereka tunjukkan. Menurut beberapa responden, faktor-faktor seperti jenjang pendidikan, relevansi jurusan dan kompetensi dianggap krusial dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Saran

Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan, maka peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan
Berdasarkan perolehan skor mengenai tanggapan responden, pernyataan yang memperoleh skor terendah yaitu pernyataan saya

bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dengan berlatar belakang Pendidikan SLTA. Peneliti berharap Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan mempertahankan kebijakan dalam perekrutan karyawan dengan melihat latar belakang Pendidikan karyawan tersebut.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti berharap agar peneliti lain dapat mempertimbangkan variabel lain dari variabel yang diteliti sehingga dapat diperoleh hasil yang lebih beragam dan melihat variabel apa saja yang mempengaruhi.



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: RinekaCipta, 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 (9thed.).* 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: RinekaCipta

- JUNARI, J. (2021).** *Efektivitas Dinas Perindustrian Dalam Memberdayakan Industri Kecil Dan Menengah Terhadap Kesejahteraan Pelaku Usaha DiKota Mataram (Studi Kasus Dinas Perindustrian Kota Mataram).*
- JUNARI, J. (2021).** *Efektivitas dinas perindustrian dalam memberdayakan industri kecil dan menengah terhadap kesejahteraan pelaku usaha di 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 Jasamarga Tollroad 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,*

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran Kuesioner 1

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada responden yang terhormat,

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan”**, maka saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata.

Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Hormat Saya,

Rosinta

NIM. 105721121720

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Petunjuk Pengisian

c) Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr/l untuk menjawab seluruh pernyataan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

d) Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai hati Nurani anda.

e) Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Karakteristik Responden

a. Nama :

b. Usia :

c. Jenis Kelamin :

d. Pendidikan :



DAFTAR PERNYATAAN

TINGKAT PENDIDIKAN						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	JENJANG PENDIDIKAN					
1.	Saya bekerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan dengan latar belakang pendidikan SLTA.					
2.	Pendidikan yang sudah saya capai memudahkan saya dalam memahami pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
3.	Pekerjaan saya diperusahaan ini sesuai dengan latar belakang Pendidikan saya.					
4.	Saya mengetahui pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan wawasan pengetahuan yang saya miliki.					
5.	Kemampuan saya dalam menganalisis pekerjaan sesuai dengan latar belakang Pendidikan lanjutan.					
6.	Pendidikan akademis akan meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.					
7.	Melalui Pendidikan formal saya mendapatkan keterampilan yang bisa saya gunakan dalam bekerja					
	KESESUAIAN JURUSAN					
1.	Prestasi yang saya terima diperoleh dari tingkat Pendidikan serta					

	penempatan karyawan baru sudah sesuai dengan lamaran yang diinginkan.					
2.	Ilmu pengetahuan yang dimiliki pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan harus sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki					
3.	Pengetahuan seseorang mempunyai peran penting dalam suatu jabatan.					
4.	Perusahaan memberikan tugas sesuai dengan jurusan Pendidikan yang diambil.					
5.	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan Pendidikan terakhir saya					
	KOMPETENSI					
1.	Pengetahuan saya semakin bertambah saat bekerja dibidang ini.					
2.	Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan.					
3.	Saya telah memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan.					
4.	Saya mahir dalam mengoperasikan komputer, dll.					
5.	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.					
6.	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.					
7.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam perusahaan.					

Kinerja						
No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
	KUANTITAS KERJA					
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang anda tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan,					
2.	Anda dalam melaksanakan tugas jarang membuat kesalahan.					
	KUALITAS KERJA					
1.	Anda dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang anda miliki					
2.	Anda mempunyai kualitas kerja yang baik seperti yang diinginkan instansi					
	KETEPATAN WAKTU					
1.	Anda tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Anda sadar akan ketepatan waktu					
	TANGGUNG JAWAB					
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan					
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik					
	KERJA SAMA					
1.	Anda merasa nyaman bekerja sama dengan orang lain					
2.	Komunikasi di lingkungan kerja anda sudah cukup baik sehingga membantu kinerja anda					

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

Correlations

		Tingkat Pendidikan
X1.1.1	Pearson Correlation	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.1.2	Pearson Correlation	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.1.3	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.1.4	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.1.5	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.1.6	Pearson Correlation	.376**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.1.7	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.2.1	Pearson Correlation	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.2.2	Pearson Correlation	.345**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.2.3	Pearson Correlation	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.2.4	Pearson Correlation	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.2.5	Pearson Correlation	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3.1	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3.2	Pearson Correlation	.461**
	Sig. (2-tailed)	.000

	N	89
X1.3.3	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3.4	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3.5	Pearson Correlation	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3.6	Pearson Correlation	.505**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
X1.3.7	Pearson Correlation	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation

		Kinerja Pegawai
Y1.1.1	Pearson Correlation	.617**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.1.2	Pearson Correlation	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.2.1	Pearson Correlation	.544**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.2.2	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.3.1	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.3.2	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.4.1	Pearson Correlation	.727**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.4.2	Pearson Correlation	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.5.1	Pearson Correlation	.623**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89
Y1.5.2	Pearson Correlation	.630
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	89

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	89	100.0
Cases	Excludeda	0	.0
	Total	89	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tingkat Pendidikan (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	19

Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	10

Lampiran 3 Distribusi Frekuensi

Frequency Table

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-29 Tahun	3	3.4	3.4	3.4
30-39 Tahun	14	15.7	15.7	19.1
40-49 Tahun	37	41.6	41.6	60.7
50-59 Tahun	34	38.2	38.2	98.9
60-69 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Pendiidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	1	1.1	1.1	1.1
SMA	8	9.0	9.0	10.1
D3	2	2.2	2.2	12.4
S1	56	62.9	62.9	75.3
S2	21	23.6	23.6	98.9
S3	1	1.1	1.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	52	58.4	58.4	58.4
Perempuan	37	41.6	41.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Frequencies Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	14	15.7	15.7	16.9
	N	9	10.1	10.1	27.0
	S	34	38.2	38.2	65.2
	SS	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6.7	6.7	6.7
	S	60	67.4	67.4	74.2
	SS	23	25.8	25.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	10	11.2	11.2	12.4
	S	60	67.4	67.4	79.8
	SS	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	12.4	12.4	12.4
	S	51	57.3	57.3	69.7
	SS	27	30.3	30.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	14	15.7	15.7	16.9
	S	57	64.0	64.0	80.9
	SS	17	19.1	19.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	5.6	5.6	5.6
	S	53	59.6	59.6	65.2
	SS	31	34.8	34.8	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	17	19.1	19.1	20.2
	S	54	60.7	60.7	80.9
	SS	17	19.1	19.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	19.1	19.1	19.1
	S	45	50.6	50.6	69.7
	SS	27	30.3	30.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	3.4	3.4	3.4
	N	7	7.9	7.9	11.2

	S	45	50.6	50.6	61.8
	SS	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	N	17	19.1	19.1	21.3
	S	53	59.6	59.6	80.9
	SS	17	19.1	19.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	15	16.9	16.9	18.0
	S	54	60.7	60.7	78.7
	SS	19	21.3	21.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	14	15.7	15.7	16.9
	S	53	59.6	59.6	76.4
	SS	21	23.6	23.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6.7	6.7	6.7
	S	55	61.8	61.8	68.5
	SS	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6.7	6.7	6.7
	S	58	65.2	65.2	71.9
	SS	25	28.1	28.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	10	11.2	11.2	12.4
	S	56	62.9	62.9	75.3
	SS	22	24.7	24.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	9.0	9.0	9.0
	S	54	60.7	60.7	69.7
	SS	27	30.3	30.3	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	10	11.2	11.2	12.4
	S	61	68.5	68.5	80.9
	SS	17	19.1	19.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	13.5	13.5	13.5
	S	55	61.8	61.8	75.3

	SS	22	24.7	24.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

X1.3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	11	12.4	12.4	13.5
	S	53	59.6	59.6	73.0
	SS	24	27.0	27.0	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Frequency Table**Y1.1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2.2	2.2	2.2
	N	9	10.1	10.1	12.4
	S	49	55.1	55.1	67.4
	SS	29	32.6	32.6	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	27	30.3	30.3	31.5
	S	49	55.1	55.1	86.5
	SS	12	13.5	13.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	9.0	9.0	9.0
	S	63	70.8	70.8	79.8
	SS	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	12.4	12.4	12.4
	S	60	67.4	67.4	79.8
	SS	18	20.2	20.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	10.1	10.1	10.1
	S	54	60.7	60.7	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	6.7	6.7	6.7
	S	50	56.2	56.2	62.9
	SS	33	37.1	37.1	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	12.4	12.4	12.4
	S	48	53.9	53.9	66.3
	SS	30	33.7	33.7	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.4.2

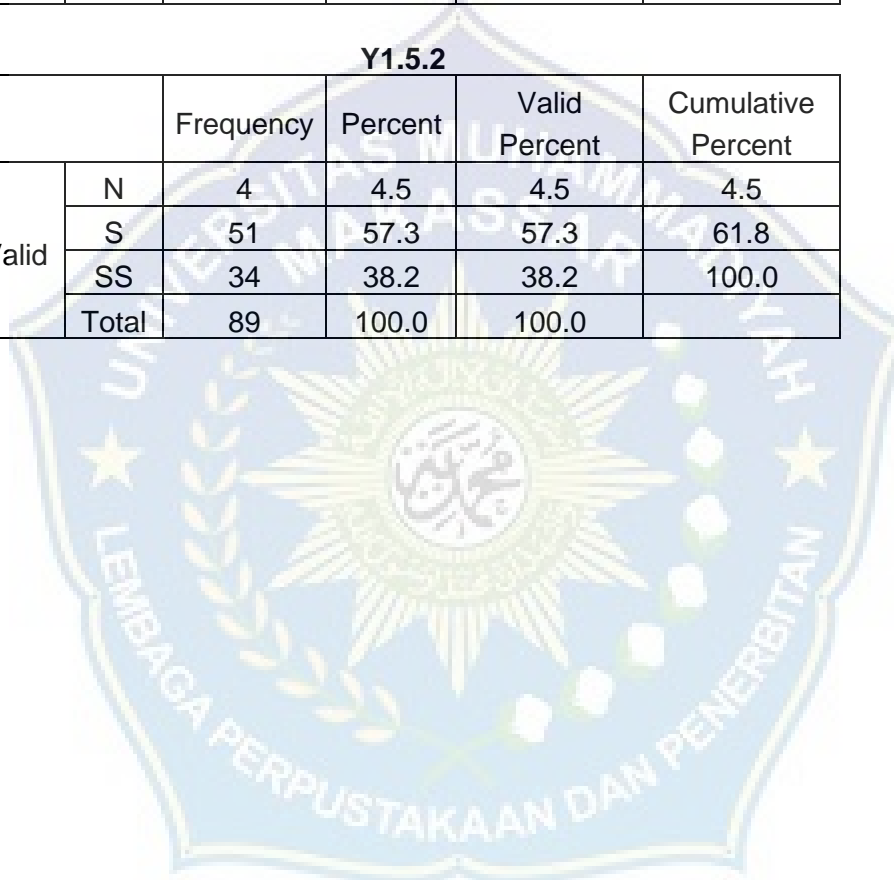
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	9.0	9.0	9.0
	S	55	61.8	61.8	70.8
	SS	26	29.2	29.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	N	12	13.5	13.5	14.6
	S	48	53.9	53.9	68.5
	SS	28	31.5	31.5	100.0
	Total	89	100.0	100.0	

Y1.5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	4.5	4.5	4.5
	S	51	57.3	57.3	61.8
	SS	34	38.2	38.2	100.0
	Total	89	100.0	100.0	



Lampiran 4 Analisis Regresi

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.458	2.841

a. Predictors: (Constant), TingkatPendidikan_X

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	607.336	1	607.336	75.238	.000 ^b
	Residual	702.282	87	8.072		
	Total	1309.618	88			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), TingkatPendidikan_X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.009	3.538		3.112	.003
	TingkatPendidikan_X	.392	.045	.681	8.674	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Lampiran 5 Surat Izin Penelitian dan Balasan

1. Surat Izin Penelitian



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 LEMBAGA PENELITIAN PENGEMBANGAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
 Jl. Sultan Alauddin No. 259 Telp 064972 Fax (0411)865588 Makassar 90221 e-mail: lp3m@uamuh.ac.id

Nomor : 3407/05/C.4-VIII/I/1445/2024
 Lamp : 1 (satu) Rangkap Proposal
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

19 January 2024 M
 07 Rajab 1445

Kepada Yth,
 Bapak Gubernur Prov. Sul-Sel
 Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal & PTSP Provinsi Sulawesi Selatan
 di -

Makassar

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Berdasarkan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, nomor: 33/05/A.2-II/I/45/2024 tanggal 17 Januari 2024, menerangkan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : ROSINTA
 No. Stambuk : 10572 1121720
 Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
 Jurusan : Manajemen
 Pekerjaan : Mahasiswa

Bermaksud melaksanakan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul :

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

Yang akan dilaksanakan dari tanggal 23 Januari 2024 s/d 23 Maret 2024.

Sehubungan dengan maksud di atas, kiranya Mahasiswa tersebut diberikan izin untuk melakukan penelitian sesuai ketentuan yang berlaku.
 Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan Jazakumullahu khaeran

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Ketua LP3M,

 Arief Muhsin, M.Pd
 NBM 1127761



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Bougenville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **1026/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Kepala Dinas Perindustrian dan
Perdagangan Prov. Sulsel
Perihal : **Izin penelitian**

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 3407/05/c.4-viii/I/1445/2024 tanggal 19 JANUARI 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

N a m a : **ROSINTA**
Nomor Pokok : **105721121720**
Program Studi : **Manajemen**
Pekerjaan/Lembaga : **Mahasiswa (S1)**
Alamat : **Jl. Sultan Alauddin No. 259 Makassar**
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

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

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **23 Januari s/d 23 Maret 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 19 Januari 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : **PEMBINA TINGKAT I**
Nip : **19750321 200312 1 008**

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*

Nomor: 1026/S.01/PTSP/2024

KETENTUAN PEMEGANG IZIN PENELITIAN :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Bupati/Walikota C q. Kepala Bappelitbangda Prov. Sulsel, apabila kegiatan dilaksanakan di Kab/Kota
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat
4. Menyerahkan 1 (satu) eksamplar hardcopy dan softcopy kepada Gubernur Sulsel. Cq. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Prov. Sulsel
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut diatas.

REGISTRASI ONLINE IZIN PENELITIAN DI WEBSITE :

<https://izin-penelitian.sulselprov.go.id>



NOMOR REGISTRASI 20240119357795

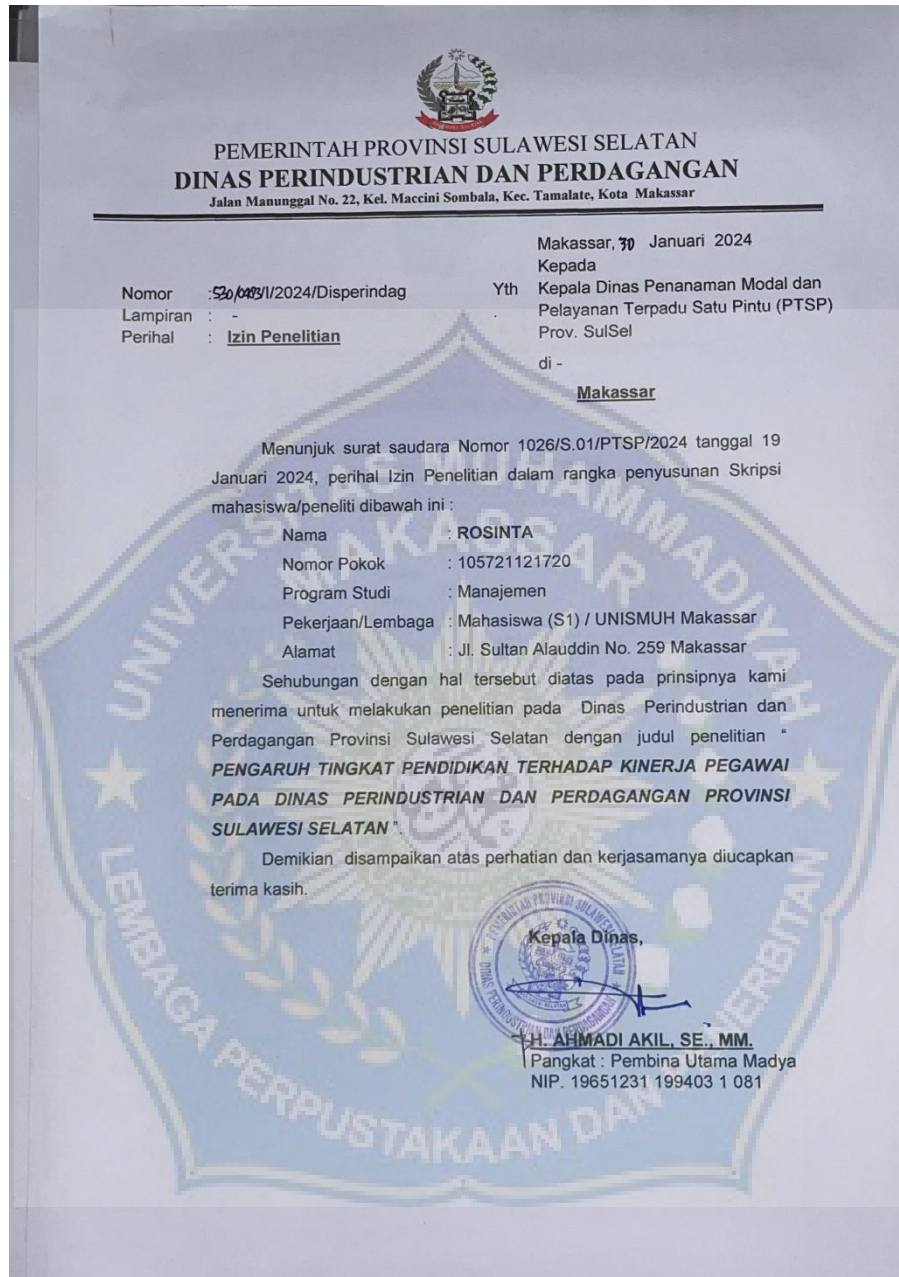


Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 '*Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.*'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan *scan* pada *QR Code*



2. Balasan Surat Izin Penelitian



Lampiran 6 Surat Keterangan Bebas Plagiat



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:

Nama : Rosinta
Nim : 105721121720
Program Studi : Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	2 %	10 %
2	Bab 2	0 %	25 %
3	Bab 3	4 %	10 %
4	Bab 4	0 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 11 Juli 2024
Mengetahui

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Lampiran 7 Bukti Tes Plagiat Per Bab

BAB I Rosinta 105721121720

ORIGINALITY REPORT

2%	2%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	digilibadmin.unismuh.ac.id	2%
	Internet Source	

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 2%



BAB II Rosinta 105721121720

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

0%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude quotes Exclude matches
Exclude bibliography



BAB III Rosinta 105721121720

ORIGINALITY REPORT

4%
SIMILARITY INDEX

2%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS

4%
STUDENT PAPERS

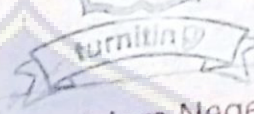
PRIMARY SOURCES

1 core.ac.uk
Internet Source

2 Submitted to Universitas Islam Negeri Raden
Fatah
Student Paper

2%

2%



Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%

BAB IV Rosinta 105721121720

ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

2%
INTERNET SOURCES

2%
PUBLICATIONS

2%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES



Exclude matches < 2%

Exclude quotes Off
Exclude bibliography Off



BAB V Rosinta 105721121720

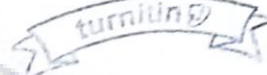
ORIGINALITY REPORT

0%
SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

0%
INTERNET SOURCES

0%
PUBLICATIONS
LULUS



0%
STUDENT PAPERS

Exclude quotes
Exclude bibliography
Exclude matches



Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian



Foto Dokumentasi Pada Saat Penelitian Kuesioner



BIOGRAFI PENULIS



Rosinta, Panggilan **Sinta** lahir di Benteng Jampea, Kabupaten Kepulauan Selayar pada tanggal 23 Agustus 2002 dari pasangan suami istri Bapak Tasman dan Ibu Rosmiati. Peneliti adalah anak pertama dari 3 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Jalan Andi Pangeran Pettarani 8 Nomor 33A, Tamamaung, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SD Negeri Benteng Jampea pada tahun 2008 dan lulus tahun 2014, SMP Negeri 1 Pasimasunggu pada tahun 2014 dan lulus tahun 2017, SMK Negeri 4 Selayar pada tahun 2017 dan lulus tahun 2020, dan tahun 2020 mulai menempuh Pendidikan S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar sampai sekarang. Sampai dengan penulisan skripsi ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.