

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA TANGERANG SELATAN

Haifa Ukhtina¹

Email : haifaukhtina2003@gmail.com¹

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan¹

Liawati²

Email : dosen02579@unpam.ac.id²

Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pamulang Tangerang Selatan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 70 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji instrumen klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Tingkat pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan persamaan regresi $Y = 2,223 + 0,561 (X1) + 0,377 (X2)$. Nilai koefisien korelasi pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat diperoleh sebesar 0,878 artinya dapat disimpulkan bahwa memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi berpengaruh secara simultan sebesar 0,765 atau 76,5% sedangkan sisanya 23,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $113,189 > 3,13$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find out whether there is an influence of education level and work motivation on the performance of employees at the South Tangerang City Library and Archives Office, both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The object of this study was employees of the South Tangerang City Library and Archives Service which amounted to 70 respondents. The data collection method used was observation and questionnaire. The data analysis used included validity tests, reliability tests, classical instrument tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. Education level (X1) and work motivation (X2) had a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation $Y = 2.223 + 0.561 (X1) + 0.377 (X2)$. The value of the correlation coefficient of influence between the free variable and the bound variable was obtained as 0.878, meaning that it can be concluded that it has a strong relationship. The value of the determination coefficient had a simultaneous effect of 0.765 or 76.5% while the remaining 23.5% was influenced by other factors. The hypothesis test obtained a $F_{cal} > F_{table}$ value of $113.189 > 3.13$. So it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is an influence of education level (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y).

Keywords: Education Level, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Di masa globalisasi saat ini, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi berlangsung begitu cepat dan membawa dampak signifikan dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu pengaruh terbesarnya terlihat pada upaya mencetak sumber daya manusia yang unggul, kompeten, dan memiliki daya saing tinggi. Baik dalam dunia usaha, organisasi sosial, maupun lembaga pemerintahan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan. Tanpa adanya individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang memadai, maka strategi dan program kerja yang dirancang dengan baik sekalipun akan sulit untuk direalisasikan secara optimal.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang paling bernilai dan tidak dapat tergantikan, melebihi pentingnya modal maupun teknologi itu sendiri. Dengan memiliki SDM yang profesional dan berintegritas, sebuah organisasi tidak hanya mampu menjalankan program kerja dengan baik, tetapi juga dapat menghadapi tantangan global dengan lebih siap dan percaya diri.

Pada dasarnya sebuah organisasi sangat memerlukan peran manusia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Sumber

daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang tingkat pendidikannya. Karena pegawai yang berpendidikan lebih tinggi maka akan memiliki pengetahuan serta wawasan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten merupakan kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam instansi pemerintahan seperti Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan ini. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh sistem kerja atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga sangat ditentukan oleh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Pegawai.

Pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses terencana yang bertujuan untuk membimbing serta membekali generasi muda agar mampu menghadapi kehidupan dengan lebih efektif, efisien, dan terarah. Melalui pendidikan, seseorang tidak hanya memperoleh pengetahuan teoritis, tetapi juga keterampilan, pola pikir kritis, serta sikap yang diperlukan dalam dunia kerja maupun kehidupan bermasyarakat. Bagi seorang pegawai, jenjang pendidikan yang dimilikinya akan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang baik umumnya memiliki wawasan yang lebih luas, kemampuan analisis yang lebih tajam, serta keterampilan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan seorang pegawai, maka semakin besar pula peluang untuk meningkatkan kinerja yang efektif, produktif, serta mampu berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun dilihat dari segi penyerapan tenaga kerja di Indonesia masih dapat dikatakan belum maksimal dengan timbulnya berbagai macam kendala, salah satunya yaitu berkaitan dengan latar belakang tingkat pendidikan dan tentunya motivasi yang dialami pegawai sehingga belum dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Selain tingkat pendidikan ada banyak cara untuk mencapai kinerja yang baik. Salah satunya yaitu dengan cara membangkitkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mencapai kinerja yang baik untuk organisasi. Motivasi merupakan suatu hal yang utama dalam membangkitkan semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya mencapai suatu tujuan. Dalam membangkitkan semangat pegawai, perusahaan harus menggunakan strategi yang tepat sehingga pegawai merasa termotivasi. Karena jika tidak, maka para pegawai akan merasa tidak memiliki semangat dan motivasi untuk bekerja dan tentunya itu akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawai.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan layanan pelaksana urusan pemerintah daerah di bidang Perpustakaan dan Kearsipan. Kantor Sekretariat Dinas perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan ini berada di Jalan Ciater Raya No. 101, Ciater Kec. Serpong

Kota Tangerang selatan. Berikut adalah data tingkat pendidikan pegawai pada Dinas perpustakaan dan Kearsipan.

Tabel 1.1
Data Tingkat Pendidikan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

No	Jabatan	Pendidikan Terakhir					
		SMP	SMA/SMK	D3	S1	S2	Total
1	Tenaga Administrasi	-	15	6	32	4	57
2	Tenaga Kebersihan / OB	-	4	-	-	-	4
3	Tenaga Keamanan	-	7	-	-	-	7
4	Tenaga Supir	-	1	-	-	-	1
5	Tenaga Kebersihan	-	1	-	-	-	1
Total Pegawai		-	28	6	32	4	70

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, 2024

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel 1.1 ditemukan fenomena di lapangan mengenai tingkat pendidikan pegawai, dimana diketahui bahwa dari total 70 pegawai, sebanyak 28 orang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, 6 orang dengan jenjang D3, 32 orang telah menempuh pendidikan hingga jenjang Sarjana (S1), dan ada 4 orang yang sudah mencapai pendidikan S2. Dalam data diatas terlihat cukup mencolok terutama pada jabatan tenaga administrasi, di mana masih terdapat pegawai yang belum memenuhi kualifikasi pendidikan sarjana, dan pada bagian tersebut menuntut kemampuan manajerial dan administratif yang kompleks.

Perbedaan tingkat pendidikan ini dapat berdampak langsung pada tingkat pemahaman, kemampuan teknis, dan efektivitas kerja pegawai. Secara umum, pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi cenderung memperoleh akses pengetahuan yang lebih luas, keterampilan yang lebih beragam, serta kemampuan analisis dan pemecahan masalah yang lebih mendalam. Hal ini menjadikan mereka lebih siap dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, khususnya yang berkaitan dengan tugas-tugas strategis dan pengambilan keputusan yang kompleks. Pendidikan yang baik tidak hanya memperkaya wawasan teoritis, tetapi juga melatih pegawai untuk berpikir kritis, sistematis, serta mampu mengidentifikasi solusi secara lebih efektif. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat pendidikan yang relatif rendah seringkali menghadapi keterbatasan dalam memahami dan menyelesaikan persoalan yang membutuhkan pendekatan komprehensif. Keterbatasan ini dapat berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan tugas, terutama pada pekerjaan yang menuntut inovasi, kreativitas, maupun kemampuan mengambil keputusan secara cepat dan tepat.

Selain Pendidikan, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang rendah, yang bisa dipicu oleh kurangnya kesempatan pengembangan diri atau keterbatasan Pendidikan formal, dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, produktivitas bahkan loyalitas terhadap instansi. Pegawai yang merasa kurang dihargai atau tidak

memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Menurut Aditya Trisna dan Eddy Guridno (2021) terdapat dua bentuk motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan seseorang melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Selain itu menurut Sutrisno (2019:109) “Motivasi yaitu suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia.” Motivasi sangat berpengaruh karena motivasi merupakan pendorong pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara maksimal. Dalam hal ini peneliti mengacu pada pemberian kompensasi kepada pegawai. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai baik secara fisik maupun non fisik. Berikut adalah data pra survei penulis mengenai motivasi yang diberikan pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

Tabel 1.2
Jenis Pemberian Motivasi Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan Tahun 2022 - 2024

Indikator	Jenis Motivasi	Tahun		
		2022	2023	2024
Kebutuhan Fisik	Fasilitas	Ada	Ada	Ada
	Perlengkapan	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan	Asuransi Kesehatan	Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
	Asuransi Kecelakaan	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada
Kebutuhan Sosial	Gathering	Ada	Ada	Ada
Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan	Promosi Jabatan	Tidak Merata	Tidak Merata	Tidak Merata
	THR	Ada	Ada	Ada
Kemampuannya	Insentif	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menggambarkan sejumlah pemberian motivasi materil dan non materil pada tahun 2022 - 2024. Dilihat dari tabel diatas, pada indikator Kebutuhan Fisik pada jenis pemberian motivasi Fasilitas Perlengkapan dari tahun 2022-2024 terpenuhi, selanjutnya pada indikator Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan pada jenis pemberian motivasi Asuransi Kesehatan pada tahun 2022 terpenuhi tetapi pada tahun 2023-2024 tidak terpenuhi, dan pada jenis pemberian motivasi Asuransi Kecelakaan pada tahun 2022-2024 belum terpenuhi. Lalu pada indikator Kebutuhan Sosial pada jenis pemberian motivasi Gathering dari tahun 2022-2024 sangat terpenuhi, dan terakhir pada indikator Kebutuhan Akan Penghargaan Sesuai Dengan Kemampuannya pada jenis pemberian motivasi Promosi Jabatan pada tahun 2022-2024 tidak merata, pemberian THR tahun 2022-2024 terpenuhi dan pemberian Insentif dari tahun 2022-2024 tidak merata. Pada tabel diatas dapat dilihat tidak semua kebutuhan pegawai terpenuhi. Penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat motivasi

kerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan masih rendah dan tidak merata. Dari semua indikator motivasi kerja, dapat dilihat indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan dalam hal asuransi kecelakaan dan indikator kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya dalam hal insentif belum dapat dipenuhi oleh kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

Jenis pemberian motivasi diatas akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Suryadi (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan fungsi untuk berprestasi yang diwujudkan dengan kemampuan yang perlu melakukan tanggung jawab, sehingga dapat dibentuk suatu model kondisi hasil kinerja (keinginan menangani pekerjaan, kemampuan, mendapatkan apa dan bagaimana melakukannya). Dari pemberian motivasi diatas, maka dapat dilihat penilaian pra survei kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dibawah ini.

Tabel 1.3
Data Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

No	Indikator	Target	Tahun					
			2022		2023		2024	
1.	Kualitas	100%	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
2.	Kuantitas	100%	70%	C	60%	K	80%	B
3.	Pelaksanaan Tugas	100%	65%	K	80%	B	85%	B
4.	Tanggung Jawab	100%	80%	B	70%	C	90%	SB
Rata-rata			76%	C	70%	C	87%	B

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Keterangan:

91 – 100 = Sangat Baik (SB)

80 – 90 = Baik (B)

70 – 79 = Cukup (C)

60 – 69 = Kurang (K)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan mengalami penurunan pada tahun 2022 dan 2023. Penilaian dilakukan dengan melihat empat indikator utama, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas serta tanggung jawab yang dialami oleh pegawai. Pada tahun 2022, nilai rata-rata mencapai 76% dan dikategorikan dengan kategori “Cukup”. Pada tahun 2023, nilai rata-rata mencapai 70% dan dikategorikan dengan kategori “Cukup”. Dan pada tahun 2024 terjadi peningkatan kinerja yang dialami pegawai dengan mencapai nilai rata-rata 87% dengan kategori “Baik”. Dilihat dari tabel diatas, penurunan kinerja terlihat pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 76%, dimana pada indikator kuantitas dengan nilai 65% dalam kategori “Kurang” instansi mengalami penurunan kinerja karena hasil kinerja pegawai belum melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh instansi. Dan penurunan kinerja dapat dilihat juga pada tahun 2023 dengan nilai rata-rata 70%, dimana pada indikator kualitas dengan nilai 60% dalam kategori “Kurang” instansi mengalami penurunan kinerja karena kualitas pegawai belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2019), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah

memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas tingkat pendidikan (X1), dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel Y yaitu kinerja pegawai (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:61) “reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Adapun kriteria atau ketentuan dalam memutuskan pernyataan tersebut *reliabel* atau tidak, berikut ini untuk ketentuannya:

- Jika nilai *cronbach's Alpha* > 0,60, maka instrument reliabel.
- Jika nilai *cronbach's Alpha* < 0,60, maka instrument tidak reliabel.

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26*, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standart Cronbach's Alpha	Kriteria
Tingkat Pendidikan (X1)	0.946	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.952	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.973	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS vesi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11, hasil dari item pernyataan variabel Tingkat pendidikan (X1), Motivasi kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan reliabel sebab dibuktikan dengan hasil nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* dengan syarat jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5 % (0,05) maka data berdistribusi normal dan menggunakan metode Grafik *Probability Plot*.

Adapun hasil pengujian uji normalitas menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut :

a) Metode Uji *One-Sample Kolmogrow-Smirnov*

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas Dengan *One-Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandariz ed Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52525300
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.063
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.023 ^c

a. Test distribution is Normal.

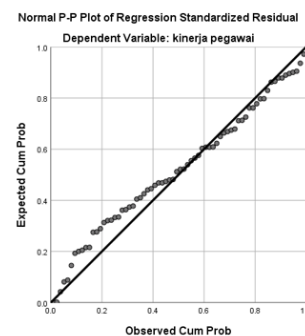
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.12 menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov Test* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,023 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat dipastikan bahwa uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

a) Metode Grafik *Probability Plot*



gambar 4.2 Grafik *Probability Plot*

Berdasarkan gambar 4.2, grafik tersebut menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah variabel independent terdapat korelasi atau tidak, suatu model agresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai toleransi kurang dari 1, dan nilai VIF dibawah 10.00 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas Dengan Collinearity Statistics

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.223	2.433		.914	.364		
tingkat pendidikan	.561	.153	.512	3.675	.000	.176	5.685
motivasi kerja	.377	.136	.387	2.783	.007	.176	5.685

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.13, hasil uji multikolinieritas variabel independent menunjukkan bahwa nilai tolerance tingkat pendidikan sebesar 0,176 dan motivasi kerja sebesar 0,176 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel tingkat pendidikan yakni 5,685 dan variabel motivasi kerja sebesar 5,685 dimana nilai tersebut kurang dari 10,00. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model	Model Summary ^a		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	R	R Square			
1	.878 ^a	.772	.765	4.592	1.689

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Diketahui hasil dari tabel 4.14 berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,689 yang berada di interval 1,550 – 2,460.

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Gleser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.722	1.724		.999	.321
tingkat pendidikan	-.048	.108	-.127	-.441	.661
motivasi kerja	.087	.096	.260	.905	.369

a. Dependent Variable: Abs_RES

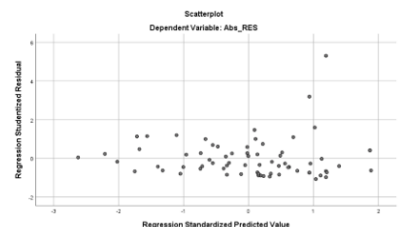
Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji gleser bahwa signifikansi dari variabel independent yakni tingkat pendidikan dengan nilai signifikansi 0,661 dan motivasi kerja dengan nilai 0,369 dimana nilai-nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika titik – titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- Jika titik – titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :



Sumber : Data diolah, 2025

Gambar 4.3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik – titik pada grafik scatter plot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y. Dalam penulisan skripsi ini variabel X1 tingkat pendidikan, variabel X2 motivasi kerja, dan variabel Y kinerja pegawai. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.737	2.544		.683	.497
tingkat pendidikan	.946	.067	.863	14.103	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana pada tabel 4.16, dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1.737 + 0.946 X1$. Dari persamaan tersebut maka dapat diberi Kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 1.737 menyatakan bahwa jika nilai variabel tingkat pendidikan X1 tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja Y yakni sebesar 1.737.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan X1 adalah 0,946 , angka ini bernilai positif diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan data variabel tingkat pendidikan X1, maka setiap perubahan 1 unit pada variabel tingkat pendidikan X1 akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja Y sebesar 0,946.

b. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.449	2.333		2.765	.007
motivasi kerja	.830	.062	.852	13.409	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana pada tabel 4.17 , dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.449 + 0,830 X_2$. Dari persamaan tersebut maka dapat diberi Kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 6.449 menyatakan bahwa jika nilai variabel motivasi kerja X2 tidak ada atau bernilai 0, maka kinerja Y yakni sebesar 6.449.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja X2 adalah 0,830 , angka ini bernilai positif yaitu menunjukkan pengaruh yang searah artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu kesatuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai Y sebesar 0,830.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dalam penulisan skripsi ini variabel X1 tingkat pendidikan dan X2 motivasi kerja terhadap variabel Y kinerja pegawai. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.223	2.433		.914	.364
tingkat pendidikan	.561	.153	.512	3.675	.000
motivasi kerja	.377	.136	.387	2.783	.007

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.18 , pada kolom B memperoleh nilai B1 variabel tingkat pendidikan sebesar 0,561 kemudian nilai B2 variabel motivasi kerja sebesar 0,377 dan untuk nilai konstanta (a) yakni 2.223. Maka dari hasil perhitungan regresi tersebut dapat diperoleh

persamaan regresi $Y = 2.223 + 0,561 X_1 + 0,377 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta positif sebesar 2.223 yang berarti menunjukkan pengaruh positif pada variabel independent (tingkat pendidikan X1 dan motivasi kerja X2). Jika nilai variabel independent naik atau berpengaruh dalam satu satuan maka variabel dependen (kinerja pegawai Y) akan terpenuhi atau naik.
- 2) Nilai B dari X1 sebesar 0,561 merupakan nilai koefisien regresi variabel X1 terhadap Y, dapat diartikan jika variabel X1 mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel kinerja pegawai Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,561.
- 3) Nilai B dari X2 sebesar 0,377 merupakan nilai koefisien regresi variabel X2 terhadap Y, dapat diartikan jika variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan, maka hasil variabel kinerja pegawai Y akan mengalami peningkatan sebesar 0,377.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui Tingkat hubungan antara variable independent dengan variable dependen. Adapun hasil yang diperoleh menggunakan program pengolahan data dengan SPSS versi 26 sebagai berikut :

a. Uji Korelasi Linier Sederhana Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.19
Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana Antara Variabel Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		tingkat pendidikan	kinerja pegawai
tingkat pendidikan	Pearson Correlation	1	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.863**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.19 , nilai R (koefisien korelasi) tingkat pendidikan sebesar 0,863 . Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang "0,800 - 1,000" yang berarti tingkat hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat sangat kuat.

b. Uji Korelasi Linier Sederhana Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.20
Hasil Uji Korelasi Linier Sederhana Antara Variabel Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		motivasi kerja	kinerja pegawai
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
kinerja pegawai	Pearson Correlation	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

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

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.20, nilai R (koefisien korelasi) motivasi kerja sebesar 0,852 . Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 - 1,000” yang berarti tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat sangat kuat.

c. Uji Korelasi Linier Berganda Tingkat Pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.21
Hasil Uji Korelasi Linier Berganda Antara Variabel Tingkat Pendidikan (X1)
dan Motivasi Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.878 ^a	.772	.765	4.592	.772	113.189	2	67	.000

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, tingkat pendidikan
Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.21 , nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0,878. Mengacu pada pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,800 - 1,000” yang berarti tingkat hubungan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai termasuk pada tingkat sangat kuat.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar persentase keterkaitan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 terhadap Y dan X2 terhadap Y. Dalam penulisan skripsi ini variabel X1 tingkat pendidikan, variabel X2 motivasi kerja, dan variabel Y kinerja pegawai. Pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 26 dan memberikan nilai koefisien determinasi sebagai berikut:

a. Uji Koefisien Determinasi Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.22
Hasil uji Koefisien Determinasi Antara Tingkat Pendidikan (X1)
Terhadap kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.741	4.815

a. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.22 , diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,741 yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 74,1% sedangkan sisanya sebesar 25,9% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

b. Uji Koefisien Determinasi Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi Antara Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.726	.722	4.997

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.23 diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,722 yang berarti bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 72,2% sedangkan sisanya sebesar 27,8 % dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji Koefisien Determinasi Tingkat Pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi Tingkat Pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.772	.765	4.592

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, tingkat pendidikan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan hasil tabel 4.24 , diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,765 yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya sebesar 23,5% dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikansi parsial (Uji T) dilakukan dengan maksud mengetahui hasil masing – masing dari variabel independent (tingkat pendidikan X1

dan motivasi kerja X2) apakah berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja pegawai Y). Dalam penulisan skripsi ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

a) Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.25
Hasil Uji T Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1)
Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.737	2.544		.683	.497
	tingkat pendidikan	.946	.067	.863	14.103	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.25 , diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (14.103 > 1.996) kemudian hasil nilai signifikansi tingkat pendidikan X1 terhadap kinerja pegawai Y adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

b) Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.26
Hasil Uji T Pengaruh Motivasi Kerja (X2)
secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.449	2.333		2.765	.007
	motivasi kerja	.830	.062	.852	13.409	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.26 , diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (13.409 > 1.996) kemudian hasil nilai signifikansi motivasi kerja X2 terhadap kinerja pegawai Y adalah 0,000 < 0,05. Maka dapat dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis simultan (Uji F) dimaksudkan untuk melihat hasil pengaruh variabel independent (tingkat pendidikan X1 dan motivasi kerja X2) secara simultan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai Y). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5 % (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a ditolak

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 4.27
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4774.110	2	2387.055	113.189	.000 ^b
	Residual	1412.976	67	21.089		
	Total	6187.086	69			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja , tingkat pendidikan

Sumber : Data diolah oleh SPSS versi 26 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 , dinyatakan bahwa nilai F_{hitung} memperoleh nilai sebesar 113.189 dengan tingkat signifikansi 0,000. Kemudian untuk F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95 % dengan kategori $\alpha = 0,05$ diperoleh nilai 3,13. Maka dapat dikatakan dari hasil perhitungan tersebut $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (113.189 > 3,13) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh regresi linier sederhana $Y = 1,737 + 0,946X$, dengan nilai konstanta sebesar 1,737 artinya jika tingkat pendidikan (X1) nilainya adalah 0, dan nilai kinerja akan sebesar 1,737. Dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,863, artinya tingkat hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi pada hasil uji t sign < 0,05 (0,00 < 0,05), dan nilai t hitung > t tabel (14,103 > 1,996), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh regresi linier sederhana $Y = 6,449 + 0,830X$, dengan nilai konstanta sebesar 6,449 artinya jika motivasi kerja (X2) nilainya Adalah 0, dan nilai kinerja pegawai akan sebesar 6,449. Dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,852, artinya tingkat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi pada uji t sign < 0,05 (0,00 < 0,05), dan nilai t hitung > t tabel (13,409 > 1,996), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, diperoleh regresi linier berganda $Y = 2,223 + 0,561 (X1) + 0,377 (X2)$, dengan nilai konstanta sebesar 2,223 artinya jika tingkat pendidikan (X1) dan motivasi kerja (X2) nilainya Adalah 0, dan nilai kinerja pegawai akan sebesar 2,223. Dan memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,878, artinya tingkat hubungan tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat. Nilai signifikansi pada uji $f_{sign} < 0,05$ ($0,00 < 0,05$), dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($113,189 > 3,13$), dimana H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan.

4.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari bagaimana variabel tingkat pendidikan dan motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, mengacu pada data yang dikumpulkan dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 26. Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti sampai pada kesimpulan,

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Achmad, L., Fikriah, F., & Attasa, F. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Global Mobility Service Indonesia. *Joel: Journal Of Educational And Language Research*, 2(3), 343-358.
- [2] Akbar, A. F., Muhajirin, M., & Juwani, J. (2024). Pengaruh Ketersediaan Produk, Harga, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Di Dealer Pt. Astra Motor. *Journal Economic Excellence Ibnu Sina*, 2(3), 169-189.
- [3] Astuti, T. Y. (2025). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan*
- [4] *Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Provinsi Jambi* (Doctoral Dissertation, Universitas Batanghari Jambi).
- [5] Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- [6] Damayanti, R., Kurbani, A., & Saputra, B. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Entrepreneur Multi Technology. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 757-769.
- [7] Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management (Jisma)*, 2(3), 34-40.
- [8] Effendy, A. A., & Saputra, U. G. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dharma Krida Satria Cabang Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 306-315.
- [9] Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mappi). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019-1033.
- [10] Firmansyah, N. A., & Maria, V. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. The Univenus Serang. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 3841-3848.
- [11] Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal Dialogika: Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38-45.
- [12] Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Asn Rsud Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106-115.
- [13] Hendri, A. Jemba: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi. 2023. 2(1), 135-138.
- [14] Hulu, Y. I., & Tura, T. B. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Stanford Teknologi Indonesia-Jakarta. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(5), 10421-10434.
- [15] Hsb, K., & Budi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (Dpmpd) Kabupaten Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 5(2), 20-32.
- [16] Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12-23.

- [17] Jumawan, J. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(2), 342-351.
- [18] Lahagu, L. L., Tarmizi, A., & Perkasa, D. H. (2023). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaanretail Di Jakarta. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7).
- [19] Liawati, L., & Widowati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mustika Citra Rasa. *Jurnal Arastirma*, 2021, 1.2: 181-190.
- [20] Meylawati, M., Primandari, N. R., & Dahlia, D. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 28-35.
- [21] Mukrodi, M. (2022). Peranan Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(3), 497-503.
- [22] Mulyadi, M., Purnomo, N., Sutrisno, S., Komarudin, K., & Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Dinamika Perkasa Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(1), 16-26.
- [23] Nurhaanavi, M. E. (2020). *Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Smp Ma'arif 5 Ponorogo Tahun Pelajaran 2019/2020* (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).
- [24] Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Ecountbis: Economics, Accounting And Business Journal*, 2(1), 52-63.
- [25] Putri, A. A. I. R. (2023). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Prestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dan Guru Slb Kabupaten Klungkung* (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- [26] Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., & Adisetiawan, R. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja Dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Wirakarya Sakti. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 8(1), 521-526.
- [27] Rahmawati, W. P. D. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Umkm (Studi Kasus Paguyuban Umkm Pedagang Ayam Potong Di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur)* (Doctoral Dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- [28] Rahmadiani, V. C., & Susanti, F. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Carmelova Anugrah Indonesia Di Jakarta Selatan. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(4), 316-326.
- [29] Resi, Y. D. (2024). Pengaruh Disiplin, Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Asn Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Manokwari. *Journal Of Management And Business Accounting*, 2(1), 27-40.
- [30] Rahmalia, M., Sungkono, S., & Karnama, M. M. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Bottom Spray Painting Pada Pt Chang Shin Karawang. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(3), 4080-4088.
- [31] Rambe, I. S. W. (2023). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmasbuleleng 1 Singaraja* (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- [32] Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.