

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN STBA YAPARI - ABA BANDUNG**

Fadilla Febrianty
Universitas Widyatama, Bandung, Jawa Barat, Indonesia
fadilla.febrianty@widyatama.ac.id

Manuskrip: Oktober -2023; Ditinjau: November -2023; Diterima: November-2023; Online: Januari-2024;
Diterbitkan: Januari-2024

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan STBA YAPARI–ABA Bandung, Metode penelitian yang digunakan metode kuantitatif deskriptif dan menggunakan teknik analisis data Uji Reliabilitas, Uji Validitas, Analisis regresi linear sederhana dan Uji Asumsi klasik. Sehingga ditemukan hasil dari penelitian ini bahwa sebesar 21,1% tingkat pendidikan mempengaruhi motivasi kinerja.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the influence of education level and motivation on employee performance at STBA YAPARI-ABA Bandung. The research method used is a descriptive quantitative method and uses data analysis techniques: Reliability Test, Validity Test, Simple Linear Regression Analysis and Classical Assumption Test. So it was found from the results of this research that 21.1% of education level influences performance motivation.

Keywords: Education Level, Motivation and Performance

I. PENDAHULUAN

Perkembangan di dunia pekerjaan pada saat ini sangat berkembang dengan pesat, yang dimana instansi diharapkan mampu mengelola, dalam hal mengelola manajemen Sumber Daya Manusia dengan baik dan benar. Istilah manajemen itu sendiri berkaitan dengan kehidupan masyarakat bukan istilah baru atau permasalahan yang baru dimana Manajemen berasal dari kata “to manage” yang berarti mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Manajemen secara umum juga disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian pada karyawannya, namun pengelolaan sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, karena harus memperhatikan dua aspek, yaitu psikologis dan fisiologisnya. Berkaitan dengan hal tersebut maka tingkat pendidikan dan motivasi sangat penting di dalam diri manusia karena hal tersebut bertujuan untuk menggerakkan perilakunya yang dimana seseorang yang mempunyai motivasi dan tingkat pendidikannya yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi juga yang sesuai dengan kemampuannya. Ada banyak variabel yang mempengaruhi dalam tingkat pendidikan seseorang satu diantaranya adalah jabatan dan salah satu yang mempengaruhi motivasi seseorang diantaranya adalah upah, disamping hal-hal lain yang turut mempengaruhi tingkat pendidikan dan motivasi seseorang. Dengan adanya perkembangannya zaman yang mengharuskan organisasi untuk terus bertumbuh dan berkembang, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat menuntut organisasi melakukan perubahan dari berbagai aspek,

Di era global seperti saat ini, manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompoten. Dengan kata lain, mereka harus ikut andil terhadap pengambilan keputusan di setiap langkah yang dilakukan oleh perusahaan. Salah satu kunci keberhasilannya adalah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Dan jika suatu instansi memiliki motivasi yang tinggi dapat menggerakkan semangat, tenaga dan pikiran seorang dosen dalam hal menyampaikan materi terhadap siswa amupun siswinya.

Apabila kebutuhan ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan produktivitas kerja para dosen. Produktivitas kerja akan mewujudkan jika para dosen dan staff mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggung jawab masing – masing. Maka dari itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada dosen dan staff, karena masalah yang sering muncul akan dihadapi oleh pimpinan organisasi adalah bagaimana mencari cara yang paling terbaik yang harus ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan produktivitas mengajar.

Sejarah Sekolah Tinggi Bahasa Asing YPARI-ABA Bandung tidak terlepas dari sejarah Akademi Bahasa Asing YAPARI Bandung yang didirikan pada tanggal 26 Oktober 1963. Sekolah Tinggi Bahasa Asing YAPARI-ABA Bandung didirikan dalam usaha untuk meningkatkan dan mengembangkan pendidikan tenaga-tenaga akademik yang terampil claim penguasaan bahasa asing khususnya bahasa Inggris, Perancis, Jerman dan Jepang. Berkat kerja keras dan kesungguhan dari segenap sivitas akademika, maka status Diakui program D-3 pada tanggal 2 Maret 1991 meningkat menjadi disamakan dan status terdaftar program S1, dengan ini tingkat pendidikan untuk dosen dan karyawan sangat diperlukan karena untuk mengembangkan sekolah tinggi Bahasa Asing YPARI-ABA. Upaya peningkatan mutu dan kualifikasi dosen dan karyawan melalui program studi lanjut dalam bentuk pendidikan formal, pelatihan, seminar dan lokakarya telah berjalan terus dan

alhamdulillah pada tahun ajaran 2015-2016 banyak dosen yang telah memenuhi kualifikasi minimal yaitu S2. Untuk itu penulis tertarik untuk menilai Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kinerja Pengaruh pendidikan dan motivasi kinerja pada Sekolah tinggi Bahasa asing YPARI- ABA Pada tahun 2022.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Istilah manajemen dalam kehidupan masyarakat bukanlah istilah atau masalah yang baru. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola aktivitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Karena manajemen secara umum juga disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dilaksanakan oleh orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan.

Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2014) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” menyatakan bahwa manajemen adalah proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. manajemen adalah suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien, yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Davidson, dkk dalam bukunya Said (2017:6) Manajemen adalah sekumpulan aktivitas untuk menggerakkan sumber daya dalam organisasi yaitu human resources, financial resources, physical resources dan information resources guna mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian sumber daya organisasi.

Henri Fayol dalam bukunya Said (2017:37) menjalankan fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

a. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan merupakan hal yang penting bagi suksesnya sebuah tujuan, program dan proyek dalam sebuah organisasi. Perencanaan adalah sebuah proses penyusunan strategi, program, dan aktivitas penggunaan sumber daya organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan yang baik adalah setengah dari sebuah kesuksesan organisasi. Sebagai contoh dalam organisasi pemerintahan, perencanaan anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) merupakan salah satu bentuk perencanaan yang disusun oleh pihak manajemen untuk memprediksi anggaran yang dibutuhkan selama satu tahun ke depan dan untuk memprediksi pendapatan yang akan diterima selama periode satu tahun.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengalokasikan sumber daya dalam departemen dan unit kerja sehingga jelas pembagian kerja dan tugas masing-masing unit. Pengalokasian kerja dalam departemen dan unit memungkinkan pelaksanaan kegiatan menjadi lebih efektif dan efisien. Pengorganisasian bertujuan untuk memudahkan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah organisasi sehingga menjadi jelas tanggung jawab setiap bidang masing-masing, serta dengan adanya pengorganisasian, manajer dapat menentukan berapa jumlah personil yang dibutuhkan dan serta struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c. *Leading* (Kepemimpinan)

Topik yang menarik dalam pembahasan manajemen adalah topik kepemimpinan dalam pengelolaan sebuah organisasi manajemen dan kepemimpinan sangatlah penting bagi organisasi karena manajer yang efektif harus memiliki karakteristik kepemimpinan.

Kepemimpinan dalam fungsi manajemen dapat dilihat sebagai penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

Definisi Sumber daya manusia adalah salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci perkembangan perusahaan, yang dimana pada dasarnya sumber daya manusia merupakan hal yang di pekerjakan organisasi sebagai pegerak pemikir dan juga perencana untuk mengembangkan organisasi tersebut. Sumber daya manusia di bagi menjadi dua yaitu makro dan mikro yang mana mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan terus dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia yaitu terjemahan dari "*human resources*", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "*manpower*" (tenaga kerja). Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Dalam rangka persaingan ini organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya dibutuhkan perusahaan atau organisasi yang tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Peran sumber daya manusia sangat menentukan.

Menurut (Umar, 2005) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu :

- a. Fungsi manajerial meliputi fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, selalu menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja adalah melalui Tingkat pendidikan yang di tempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Tingkat pendidikan merupakan sautu pangkat, kedudukan dan juga kelas suatu susunan, yang dimana tingkat pendidikan sangat penting dalam menandakan bahwa adanya perbedaan antara tinggi rendahnya posisi dengan kata lain tingkat pendidikan merupakan penanda posisi jabatan tinggi dan rendahnya jabatan tersebut dengan hal itu berhubungan dengan adanya peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia yang dimana secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan atau keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan juga merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena hal itu sangat berpengaruh terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang

sudah diberikan, hal itu menentukan derajat dan tingkat kemampuannya usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya menetapkan posisi sesuai dengan tingkat pendidikannya karena hal itu sangat berpengaruh bagi institusi atau perusahaan dengan memperhatikan tingkat pendidikan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian, atau sikap para karyawan agar dapat lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan berhubungan dengan menjawab *how* (bagaimana) dan *why* (mengapa), dan biasanya pendidikan lebih banyak berhubungan dengan teori tentang kinerja. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berpikir dari seorang pegawai. Tingkat pendidikan yang tinggi, diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pencapaian tujuan instansi (Ratu et al., 2018).

Menurut Mangkunegara dalam Veritia (2020) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

A. Kualitas kerja

Suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dimana akan dilakukan oleh sumber daya manusia karena mendapatkan pencapaian dan juga sasaran, tujuan dengan baik.

B. Kuantitas kerja

Yang dimana dilihat dari lama bekerjanya disetiap harinya dan kuantitas bisa dilihat juga dari cepat lambatnya kerja pada setiap pegawai itu masing-masing.

C. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Pertanggung jawaban yang menanggung segala sesuatu di tempat kerja.

D. Kerja sama pegawai

Keadaan yang dimana harus mengganggu segala sesuatunya.

E. Inisiatif pegawai

Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasannya.

Sedangkan motivasi kerja merupakan kekuatan seorang individu yang melibatkan diri seseorang yang dimana motivasi dapat mendorong karyawan untuk lebih berfikir secara kreatif dalam memberikan output pekerjaan mereka. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal. Karena Motivasi dapat membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Dan Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Dan ada beberapa tujuan motivasi pegawai yaitu Meningkatkan moral kepuasan kerja karyawan, Meningkatkan produktifitas kerja karyawan, dan mempertahankan ke stabilan kinerja.

Sementara motivasi menurut Irwansyah 2021, bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Menurut (Tanjung, 2021) bahwa sasaran utama supervisi akademik adalah kemampuan-kemampuan guru dalam merencanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memanfaatkan hasil penilaian untuk meningkatkan layanan pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, memanfaatkan sumber belajar yang tersedia dan mengembangkan interaksi pembelajaran (strategi, metode, teknik) yang tepat.

Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap

aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Maruli (2020, hlm.58) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

A. Kebutuhan fisiologi

Yang dimana kebutuhan seperti makanan, minuman, perlindungan fisik, bernafas dan seksual, kebutuhan ini adalah kebutuhan terendah atau disebut dengan kebutuhan paling dasar.

B. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan yang meliputi seperti keamanan, perlindungan dari ancaman, dan juga lingkungan hidup.

C. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan yang bisa diterima oleh kelompok, berinteraksi dan juga memiliki kebutuhan untuk mencintai dan juga dicintai.

D. Kebutuhan akan harga diri

Yang dimana kebutuhan untuk bisa di hargai dan di hormati oleh orang lain.

E. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri

Kebutuhan yang menggunakan kemampuan, skill, dan potensi hal itu dapat dilakukan pada saat mengeluarkan pendapat dan mengemukakan ide-ide terhadap sesuatu hal.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan yaitu metode kuantitatif, metode penelitian merupakan metode untuk menentukan kebenaran yang merupakan sebuah pemikiran yang kritis. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat memanfaatkan hasil penelitiannya, secara umum data yang diperoleh dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Definisi populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai STBA-Yapari Bandung jalan Cihampelas No.194, Cipaganti Bandung yang berjumlah 99 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability dengan teknik purposive sampling. Dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang benar-benar mewakili dari populasi tersebut dengan pengambilan sampel melalui perhitungan yang tepat. Maka dari itu sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil melalui teknik purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 99 orang. Purposive sampling merupakan metode pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara memilih subjek yang dianggap representatif terhadap suatu populasi.

Dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan field riset, yang mana dalam penelitian ini data premier sebagai sumbernya. Teknik dalam pengumpulan data pun dilakukan dengan pengisian kuesioner.

Menurut Sugiyono (2017:38) mengemukakan bahwa variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dari sejumlah responden melalui seperangkat pertanyaan serta pernyataan tertulis.

IV. HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang digunakan yaitu variabel independen dan variabel dependen. Maka peneliti mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

- Variable independen (X) dalam penelitian ini adalah Tingkat pendidikan.
- Variable dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Motivasi kinerja.

Dari keseluruhan Responden yang berjumlah 47 orang, Dengan fokus utama dari penelitian ini Tingkat Pendidikan dan motivasi kinerja jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebesar 21 orang dan responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 26 orang. Dari segi usia responden dengan rentan usia 20- 26 tahun sebanyak 3,4% dan rentan usia 27-36 tahun sebanyak 27,6%, dan responden dengan rentan usia >37 tahun sebanyak 69%. Kemudian Tingkat pendidikan akhir karyawan dengan lulusan SMA sebanyak 7 orang, lulusan S1 sebanyak 38, dan lulusan pascasarjana 2 orang.

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas terhadap 47 responden sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh para ahli. Dari pengujian ini semua butir pernyataan variabel Tingkat Pendidikan (X) dan Motivasi Kinerja (Y) dikatakan valid berada pada taraf nyata 0,1. Untuk butir pernyataan variabel Tingkat Pendidikan (X) pearson correlation terbesar ialah 0,735 pada pernyataan yang berbunyi “ Menyelesaikan Pendidikan sampai perguruan tinggi sangatlah penting”. Sedangkan butir pernyataan dengan nilai terbesar pada nilai variabel Motivasi Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,696 pada pernyataan yang berbunyi “Sanksi yang di terapkan Instansi STBA YAPARI dapat membuat efek jera”.

Hasil uji Reliabilitas terhadap pernyataan kuisisioner seluruh variabel dikatakan reliabel dengan nilai cronchbach’s Alpha masing-masing > 0,6 yaitu untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,794 dan variabel Motivasi Kinerja sebesar 0,638 .

Tabel 1.
Uji Reliabilitas Tingkat Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,794	8

Tabel 2.
Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,638	9

Tabel 3. Uji F (Kesesuaian Model Regresi)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	109,638	1	109,638	12,069	,001 ^b
1 Residual	408,788	45	9,084		
Total	518,426	46			

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

Nilai sig.Pada table diatas sebesar $0,001 < 0,05$ (Tingkat signifikansi yang digunakan).

Dapat disimpulkan bahwa model regresi linier **layak** digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi kinerja dan Tingkat pendidikan.

Tabel 4. Uji T (Koefisien Regresi)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,047	3,402		5,599	,000
Tingkat Pendidikan	,419	,121	,460	3,474	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Pada tabel diatas diperoleh nilai sig.Sebesar $0,001 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat pendidikan **berpengaruh signifikan** terhadap variabel Motivasi kinerja.

Koefisien determinasi

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,460 ^a	,211	,194	3,014	,211	12,069	1	45	,001	2,454

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan

b. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Nilai R Square =0 ,211 artinya kontribusi variabel Tingkat Pendidikan terhadap Variabel Motivasi Kinerja sebesar 21,1 % sedangkan sisanya 78,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan kata lain, **sebesar 21,1% faktor motivasi kinerja di pengaruhi oleh faktor Tingkat Pendidikan.**

Tabel 6. Persamaan Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,047	3,402		5,599	,000
Tingkat Pendidikan	,419	,121	,460	3,474	,001

a. Dependent Variable: Motivasi Kinerja

Berdasarkan Tabel Coefficients di atas dapat diperhatikan kolom *Unstandardized coefficient* B, untuk menyusun persamaan regresi linier sederhana berikut ini :

$$Y = 19,047 + 0,419 X$$

Koefisien regresi untuk Tingkat Pendidikan sebesar 0,419 Koefisien regresi **positif**, artinya pada saat Tingkat pendidikan naik maka Motivasi Pendidikan akan mengalami kenaikan. Demikian pula pada saat Tingkat Pendidikan Menurun maka Motivasi Kinerja akan menurun. Kenaikan Tingkat Pendidikan sebesar 1 persen akan meningkatkan Motivasi kinerja sebesar 0,419 persen.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pengaruh tingkat pendidikan dalam meningkatkan motivasi kinerja pada pegawai cukup signifikan dengan presentase sebesar 21,1% hal ini dikarenakan posisi terbanyak karyawan pada institusi STBA merupakan lulusan sekolah menengah atas, kemudian posisi terbanyak selanjutnya ialah lulusan S1 dan jumlah karyawan dengan lulusan S2 merupakan jumlah terkecil.

2. Saran

Sedangkan saran peneliti untuk meningkatkan faktor tingkat pendidikan karyawan diperlukannya motivasi kinerja yang kuat karena Tingkat pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang mana ilmu yang didapatkan akan lebih banyak serta perkembangan yang terjadi pada instansi akan lebih meningkat. Dan sebaiknya pemimpin perlu memperhatikan kinerja karyawan terutama dalam tingkat pendidikan agar para karyawan di STBA YAPARI –ABA Bandung melanjutkan studi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena mengingat masih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Hendrayani, (2020) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.
- Ketut Edy Wirawan¹, I Wayan Bagia² dan Gede Putu Agus Jana Susila³ (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Ringo, Endang Safitri Siringo, (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 22 Bandung.
- Rosmawati (2021) Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng.
- Sukandi Pipin, 2018. Pengaruh Gaya Mengajar Dosen Mata Kuliah Kewirausahaan Terhadap Minat Mahasiswa Berwirausaha. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8. Purwokerto.
- Vina febiani musyadad, Hanafiah, Rahman tanjung, Opan Arifudin (2022) Supervisi Akademik Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Dalam Membuat Perangkat Pembelajaran.
- Wardani, A. D. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Human Relations Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ponorogo. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.