



Comparison of Account Officer Performance with Equivalent High School Education Background and Education More than High School at PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember

Ucok Febri Agustinus^{1*}, A. Dewantoro Marsono²

Sekolah Pasca Sarjana Institut Keuangan, Perbankan dan Informatika Asia Perbasnas Jakarta

Corresponding Author: Ucok Febri Agustinus Siahaan

agustinus.siahaan66@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Performance, Education Level, PNM

Received : 3 July

Revised : 17 July

Accepted: 21 August

©2023 Siahaan, Marsono: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to analyze the comparison of account officers' performance based on their educational background, both those who have a high school background and an educational background more than high school, at PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember. This type of research uses a quantitative type of research. This research uses quantitative research methods, where the research will be analyzed using descriptive statistics using multiple linear regression formulas. In collecting data this study used questionnaires. A total of 147 superiors Account Officer PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember is used as a population, and used as a sample of 100 superior account officers. This research shows that education level affects account officer performance positively

Perbandingan Kinerja *Account Officer* dengan Latar Belakang Pendidikan SMA Sederajat dan Pendidikan Lebih dari SMA pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember

Ucok Febri Agustinus^{1*}, A. Dewantoro Marsono²

Sekolah Pasca Sarjana Institut Keuangan, Perbankan dan Informatika Asia
Perbasnas Jakarta

Corresponding Author: Ucok Febri Agustinus Siahaan

agustinus.siahaan66@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Prestasi, Jenjang Pendidikan, PNM

Received : 3 July

Revised : 17 July

Accepted: 21 August

©2023 Siahaan, Marsono: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan kinerja *account officer* berdasarkan latar belakang pendidikannya, baik yang memiliki latar belakang SMA maupun latar belakang pendidikan lebih dari SMA, di PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif menggunakan rumus regresi linier berganda. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. Sebanyak 147 atasan *Account Officer* PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember digunakan sebagai populasi, dan digunakan sebagai sampel 100 *account officer* atasan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja *account officer* secara positif

PENDAHULUAN

Pertumbuhan perekonomian kini mencapai kemajuan yang cepat, dan salah satu sebabnya adalah majunya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Manusia merupakan elemen vital dalam proses pengambilan keputusan, inovasi, kreativitas, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang cepat. (Wirawan dkk,2019:60) Alasan pembentukan organisasi tersebut adalah untuk menjadi landasan keuangan utama dalam meningkatkan nilai tambah dengan cara yang mendukung Usaha Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK) berdasarkan standar *Good Corporate Governance* (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik. Sumber daya manusia berperan penting dalam keberlangsungan dan kemajuan suatu instansi atau organisasi. Salah satu komponen kunci yang berpengaruh pada kualitas dan kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat pendidikan. (Hendrayani, 2020).

Menurut Hafni (2017). Tingkat pendidikan memang merupakan suatu pedoman jangka panjang yang memerlukan kegiatan yang terstruktur dan teratur. Dengan adanya pendidikan, tenaga kerja administratif dapat mengembangkan keunggulan kompetitif perusahaan dan menyesuaikan kinerjanya di suatu organisasi. Pendidikan juga dapat berpengaruh positif dalam hal penugasan dalam pekerjaan, karena tingkat pendidikan yang lebih tinggi seringkali terkait dengan peningkatan kreativitas kerja karyawan

Kinerja juga bisa diartikan sebagai prestasi kerja yang diraih oleh seorang karyawan, yang sering juga disebut sebagai "*Job Performance*" atau "*Actual Performance*." Evaluasi kinerja merupakan alat yang umum digunakan dalam menilai sejauh mana seseorang telah mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditentukan. Menurut Rosmawati (2021), Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya berdasarkan pengaturan, pengalaman, ketekunan dan waktu.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) atau PNM adalah sebuah perusahaan berbentuk perseroan terbatas yang didirikan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 38/1999 tanggal 29 Mei 1999. Perusahaan ini memiliki modal dasar sebesar Rp 9,2 triliun dan modal disetor sebesar Rp 3,8 triliun. PNM didirikan sebagai salah satu langkah dalam pelaksanaan Undang-Undang No. 23 tahun 1999. Beberapa bulan setelah didirikan, tepatnya pada tanggal 15 Oktober 1999, PNM ditunjuk oleh Kementerian Keuangan melalui Keputusan Menteri Keuangan No. 487/KMK.017 sebagai salah satu BUMN Koordinator. Penunjukan ini bertujuan untuk memberikan mandat kepada PNM dalam menyalurkan dan mengelola 12 skema kredit program. (<https://www.pnm.co.id/abouts/sejarah-pnm> ,7 juli 2023).

Berlandaskan pada keterangan di atas, dengan mempertimbangkan bahwa tingkat edukasi adalah salah satu faktor yang memiliki pengaruh dan metode tingkat edukasi yang bagus serta formal akan meningkatkan kemampuan efektivitas karyawan PT. PNM Cabang Jember . Oleh sebab itu, guna mencari tahu dan mengevaluasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, Maka dilakukan penyebaran kuisisioner dengan komponen X dan komponen Y. Ini juga mengumpulkan data tentang tanggapan karyawan

terhadap kinerja karyawan, serta indikator yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Rosmawati (2021:4).

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif menggunakan rumus regresi linier berganda. Dalam pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. Sebanyak 147 atasan Account Officer PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember digunakan sebagai populasi, dan digunakan sebagai sampel 100 account officer atasan. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja account officer secara positif.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja dalam konteks kerja timbul dari kata *job performance* atau *actual performance* dalam bahasa Inggris) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan daya tarik dan kepadatan dari tugas-tanggung jawab yang telah diselesaikan oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, kinerja mencakup seberapa baik dan seberapa banyak pekerjaan yang berhasil dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tanggung jawabnya di tempat kerja. Fauzi (2020).

Tingkat kemajuan seseorang dalam menyelesaikan tugas secara menyeluruh dalam waktu tertentu disebut juga dengan kinerja. Dengan asumsi efisiensi meningkat, tujuan organisasi untuk mendapatkan keuntungan juga akan meningkat (Silaen,2021:4).

Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan tindakan yang disengaja dan direncanakan untuk menciptakan atmosfer belajar dan pembelajaran yang menyenangkan hati bagi anak didik. Tujuan utama pendidikan adalah membantu anak didik mengembangkan potensi diri secara aktif dalam berbagai aspek kehidupan. (Pristiwanti,2022:7915). Selain itu, pendidikan juga berperan dalam mengukir masa depan, kita menciptakan generasi unggul yang tak kenal batas, siap mengarungi tantangan zaman yang menantang.

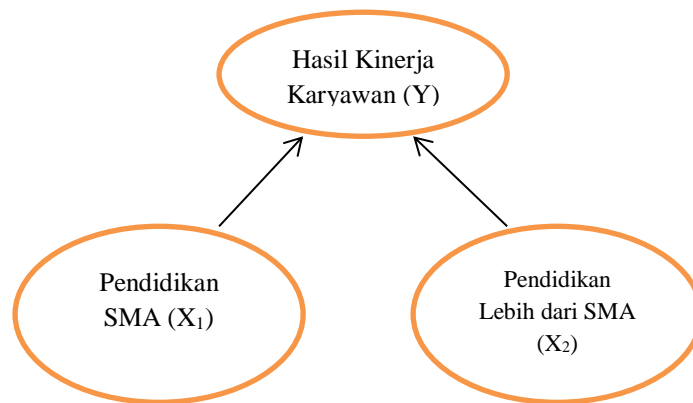
Pengertian pendidikan berdasarkan beberapa disiplin ilmu diantaranya berdasarkan Pandangan Psikologi, Pandangan Sosiologi, Pandangan Politik.

Dalam suatu tingkat pendidikan pendidikan SMA dan pendidikan lebih dari SMA sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Wirawan et al (2019) yang berjudul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Latar Belakang Pendidikan SMA berpengaruh positif.

H2 : Latar Belakang Pendidikan Lebih Dari SMA berpengaruh positif.



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT.PNM Cabang Jember selain *Account Officer* di level pimpinan (atasan *Account Officer*) yaitu (Kepala Unit Mekaar(KUM),KepalaArea(KA), Manajer *Region* Mekaar (MRM), Kepala Unit ULaMM (KUU), Asisten Manajer Bisnis ULaMM (AMBU),Manajer Bisnis ULaMM (MBU),Wakil Pemimpin Cabang (Wapemcab) sebanyak 147 orang.(sumber: tarikan data karyawan PT.Permodalan Nasional Madani di tarik pada tanggal 11 Juli 2023)). Teknik sampel acak berstrata digunakan sebagai cara pengambilan sampel pada penelitian ini. Dalam penelitian ini sampel yang diambil sebanyak 100 orang. Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan yakni dengan memakai *software* SPSS. *Statistical Program for Social Science*.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data harus valid atau akurat dalam mengukur variabel yang diteliti, hal tersebut merupakan tujuan dilakukannya uji validitas. Sebanyak 30 responden digunakan sebagai untuk melakukan uji validitas.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel (Y) Kinerja

Responden Indikator Pernyataan Variabel (Y) Kinerja	r Hitung nilai <i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Keputusan
Y Kinerja			
1.	0,493	0,361	Valid
2.	0,638	0,361	Valid
3.	0,531	0,361	Valid
4.	0,711	0,361	Valid
5.	0,730	0,361	Valid
6.	0,696	0,361	Valid
7.	0,853	0,361	Valid
8.	0,762	0,361	Valid

Dapat dilihat terdapat hasil korelasi antara masing-masing pernyataan dengan total nilai dari setiap indikator yang menunjukkan hasil yang signifikan. Semua pernyataan dalam variabel penelitian menunjukkan r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Nilai r hitung untuk setiap pernyataan juga lebih besar dari 0,361. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel kinerja adalah valid serta dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel (X1)
Pendidikan SMA

Responden Indikator Pernyataan Variabel (X1) Pendidikan SMA	r Hitung nilai <i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Keputusan
1.	0,632	0,361	Valid

Dapat dilihat validasi instrumen penelitian untuk variabel X1 (Pendidikan SMA), terdapat hasil hubungan dari masing-masing pernyataan dengan total nilai dari setiap indikator yang memperlihatkan hasil signifikan. Semua pernyataan dalam variabel penelitian menunjukkan r hitung $>$ r tabel pada taraf sign 0,05 (5%). Nilai r hitung untuk setiap pernyataan juga $>$ dari 0,361. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel tingkat Pendidikan SMA adalah valid serta bisa dipakai sebagai instrumen dalam penelitian

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel (X2)
Pendidikan Lebih dari SMA

Responden Indikator Pernyataan Variabel (X2) Pendidikan Lebih dari SMA	r Hitung nilai <i>Pearson Correlation</i>	r Tabel	Keputusan
1.	0,646	0,361	Valid

Berdasarkan hasil ini, validasi instrumen penelitian untuk variabel X2 (Pendidikan Lebih dari SMA), terdapat hasil hubungan dari masing-masing pernyataan dengan total nilai dari setiap indikator yang memperlihatkan hasil yang signifikan. Semua pernyataan dalam variabel penelitian menunjukkan r hitung $>$ r tabel pada taraf sign 0,05 (5%). Nilai r hitung $>$ dari 0,361. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel tingkat

pendidikan (Pendidikan Lebih dari SMA) adalah valid serta bisa dipakai sebagai instrumen dalam penelitian.

Uji Realibilitas Cronbach Alpha

Uji reabilitas bertujuan untuk menyusun ukuran konsistensi dan keandalan suatu prosedur atau survei dalam menyusun ukuran suatu komponen. Pemeriksaan reabilitas ini dilakukan bertujuan memastikan bahwa kuisisioner atau instrumen yang digunakan dalam penelitian memiliki konsistensi yang baik serta dapat diandalkan untuk mengukur variabel yang diteliti. *Cronbach alpha* merupakan salah satu instrument yang sering digunakan untuk mengukur realibilitas. Koefisien *alpha Cronbach* mengukur seberapa besar konsistensi antar item atau pertanyaan dalam kuesioner. Nilai koefisien *alpha Cronbach* berkisar antara 0 hingga 1. Jika nilai *alpha Cronbach* lebih dari 0,6, maka kuisisioner dapat dianggap reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik.

Tabel 4. Uji Realibilitas

Reliability Statistics				
<i>Cronbach's Alpha</i>		<i>N of Items</i>		
.865		10		
Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X01	28.3333	17.195	.385	.866
X02	28.4000	15.972	.531	.856
X03	28.5667	17.082	.432	.863
X04	28.5667	15.909	.632	.848
X05	28.7333	15.099	.634	.847
X06	29.1000	15.472	.596	.851
X07	28.8667	14.464	.797	.832
X08	28.7333	15.720	.695	.844
X09	28.9333	16.064	.527	.856
X10	28.8667	15.982	.544	.855

Berdasarkan tabel 4. nilai r hitung (*Cronbach Alpha*) secara keseluruhan adalah 0,865. Kemudian, kita membandingkan nilai r hitung tersebut dengan nilai r tabel pada taraf sign 0,05 (5%). Nilai r tabel untuk taraf sign 0,05 adalah 0,361.

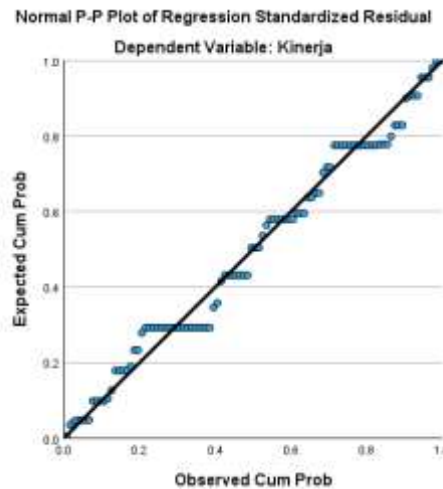
Karena nilai r hitung (0,865) > dari r tabel (0,361), maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut memiliki tingkat reliabilitas atau konsistensi yang baik. Dengan kata lain, kuesioner dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji statistik yang dilakukan guna mengevaluasi apakah data suatu kelompok atau variabel terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 5. Uji Normalitas



Tabel 6. Uji Normalitas dengan Pendekatan Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.65025904
Most Extreme Differences	Absolute		.100
	Positive		.100
	Negative		-.080
Test Statistic			.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.016
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.016
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.013
		Upper Bound	.019
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Berdasarkan tabel uji normalitas dengan pendekatan kolmogrov smirnov dapat diketahui jika nilai signifikansi sebesar 0.100 yang berarti > 0.05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat korelasi tinggi atau sempurna antara variabel terikat dalam analisis regresi maka dilakukan uji multikolinieritas.

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>								
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.	<i>Collinearity Statistics</i>	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.930	1.585		7.527	<.001		
	Pendidikan SMA	1.403	.630	.218	2.226	.028	.568	1.762
	Pendidikan Lebih dari SMA	3.108	.578	.526	5.377	<.001	.568	1.762

a. Terikat Variable: Kinerja

- Pada variabel pendidikan SMA nilai *tolerance* 0.568 yang artinya > 0.1 dan nilai VIF $<$ dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.
- Pada variabel pendidikan lebih dari SMA nilai *tolerance* 0.568 yang artinya > 0.1 dan nilai VIF $<$ dari 10 jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Artinya dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan secara bersama-sama dalam model penelitiannya karena memang terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Metode Glejser

Sebuah pemeriksaan kreatif atas heteroskedastisitas dilakukan dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi apakah ada variasi varian (heteroskedastisitas) yang terjadi pada residu antar observasi dalam model regresi. Residu merupakan perbedaan antara nilai aktual dari variabel terikat (Y) dan nilai yang diprediksi oleh model regresi.

Tabel 8. Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.533	.956		3.696	<.001
	Pendidikan SMA	-.312	.380	-.109	-.821	.414
	Pendidikan Lebih dari SMA	-.152	.349	-.058	-.437	.663

a. Terikatt Variable: ABS

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai signifikansi variabel pendidikan SMA (0.414) dan nilai signifikansi variabel pendidikan lebih dari SMA (0.663) > dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi tanda heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji kolerasi temporal penting untuk dilakukan karena jika terdapat autokorelasi dalam model regresi, maka asumsi klasik dari regresi akan terganggu dan hasil analisis regresi tidak dapat diandalkan. Autokorelasi bisa terjadi jika ada pola tertentu dalam data yang menyebabkan nilai residual pada waktu tertentu dipengaruhi oleh nilai residual pada waktu sebelumnya.

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a														
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Selection Criteria				Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Akaike Information Criterion	Amenya Prediction Criterion	Mallows' Prediction Criterion	Schwarz Bayesian Criterion	
1	.688 ^b	.474	.463	2.67744	.474	43.695	2	97	<.001	199.926	.559	3.000	207.742	2.196

a. Predictors: (Constant), Pendidikan Lebih dari SMA, Pendidikan SMA
 b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$ dan variabel terikat / k = 2 nilai dL=1,6337 dan dU=1,7152 Menunjukkan bahwa nilai durbin Watson pada penelitian menunjukkan 2.196 > dari dL dan dU sehingga dapat ditarik kesimpulannya bahwa terjadi ketergantungan waktu.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis merupakan tindakan statistik yang dilakukan untuk membandingkan data sampel dengan hipotesis yang diajukan terkait populasi.

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk masing-masing koefisien regresi dari variabel terikat tersebut untuk mengetahui apakah variabel terikat tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap variabel tetap.

Tabel 10. Hasil Uji T

Model		Coefficients ^a					Correlations			Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		B.	Std. Error	Beta								
1	(Constant)	11.930	1.585		7.527	< .001						
	Pendidikan SMA	1.403	.630	.218	2.226	.028	.563	.220	.164	.568	1.762	
	Pendidikan Lebih dari SMA	3.108	.578	.526	5.377	< .001	.669	.479	.396	.568	1.762	

a. Dependent Variable: Kinerja

- **Komponen X1 (Pendidikan SMA)**
 T hitung pendidikan SMA berdasarkan uji pada SPSS adalah 2.226 > daripada t tabel (dilihat pada baris 100-2=98) sebesar 1,98447 artinya berpengaruh signifikan.
 Atau bisa dilihat dari nilai signifikansi dimana terlihat pada hasil nilai sig 0.028 < 0.05 , maka pengaruhnya signifikan.
- **Komponen X2 (Pendidikan lebih dari SMA)**
 T hitung pendidikan SMA berdasarkan uji pada SPSS adalah 5.377 > daripada t tabel (dilihat pada baris 100-2=98) sebesar 1,98447 artinya berpengaruh signifikan.
 Atau bisa dilihat dari nilai signifikansi dimana terlihat pada hasil nilai sig lebih kecil dari 0.001 < 0.05 , jadi pengaruhnya signifikan.

b. Uji Pengaruh Simultan (Uji f)

Uji F atau uji F-regresi diaplikasikan guna mengevaluasi apakah ada pengaruh secara bersamaan dari semua variabel terikat terhadap variabel tetap dalam model regresi linear berganda.

Tabel 11. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi on	6.141	2	3.071	1.177	.312 ^b
	Residual	253.003	97	2.608		
	Total	259.144	99			
a. Terikatt Variable: ABS						
b. Predictors: (Constant), Pendidikan Lebih dari SMA, Pendidikan SMA						

Keterangan dari pengujian SPSS menunjukkan nilai F hitung adalah 1.177, F tabel dapat dilihat pada baris 100-(3-1) = 98 dan kolom 3-2 = 1 (jumlah variabel total-jumlah komponen terikat). Nilai F tabel baris 100 kolom 2 adalah 3.09. Maka F hitung lebih kecil dari F tabel sehingga pengaruh simultannya signifikan. Sehingga secara seirama komponen independen tidak mempunyai imbas yang relevan terhadap komponen terikat.

c. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi, juga dikenal sebagai *Adjusted R-squared* (R^2), dalam model regresi linear ini, diukur seberapa efektif kemampuannya dalam menjelaskan beragam variasi pada komponen terikat, berdasarkan rangkaian variabel independen yang dipersembahkan dalam model tersebut. Parameter penetapan (R^2) mengindikasikan bagaimana besar persentase variasi pada variabel tetap yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel terikat dalam model regresi. Nilai R^2 antara 0 - 1, serta semakin tinggi nilainya, semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Jika nilai R^2 mendekati 1, maka itu menunjukkan bahwa model regresi dengan baik menjelaskan variasi dalam variabel terikat berdasarkan variabel bebas yang ada dalam model tersebut. Namun, jika nilai R^2 mendekati 0, itu berarti model regresi memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variasi dalam variabel terikat dan mungkin tidak cocok untuk digunakan dalam analisis.

Tabel 12. Uji Koofisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.154 ^a	.024	.004	1.61502
a. Predictors: (Constant), Pendidikan Lebih dari SMA, Pendidikan SMA				

Koofisien determinasi berdasarkan uji SPSS *adjusted R Square* merupakan 0.004 atau 0.04%. Artinya variabel X1 dan X2 dapat menjelaskan variabel Y sebesar 0.4% dimana sisanya dipengaruhi / dijelaskan oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Sesuai dengan hasil analisis data dengan menggunakan alat *Statistical Program for Social Science* analisis secara keseluruhan pengajuan hipotesis penelitian hasilnya diterima.

Menurut hasil penelitian pada hipotesis pertama, yaitu menguji pengaruh latar belakang pendidikan SMA terhadap kinerja *account officer* di PT. PNM Cabang Jember, ditemukan pengaruh yang positif antara latar belakang pendidikan SMA dan kinerja *account officer*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0.028 < 0.05$, yang berarti pengaruhnya signifikan, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.

Menurut hasil penelitian pada hipotesis kedua, yaitu menguji pengaruh latar belakang pendidikan lebih dari SMA terhadap kinerja *account officer* di PT. PNM Cabang Jember, ditemukan pengaruh yang positif antara latar belakang pendidikan lebih dari SMA dan kinerja *account officer*. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, yang berarti pengaruhnya signifikan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil dari analisis serta pembahasan yang telah peneliti jelaskan sehingga disimpulkan sebagai berikut :

1. Level pendidikan berdampak positif atas efektivitas *account officer*: Hasil riset menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara level pendidikan dengan efektivitas *account officer* di PT. PNM Cabang Jember. Semakin tinggi level pendidikan seorang *account officer*, cenderung efektivitas kerjanya juga lebih baik.
2. Latar belakang tingkat pendidikan SMA berdampak positif terhadap kinerja: Riset ini menunjukkan bahwa *account officer* dengan latar belakang tingkat pendidikan SMA biasanya memiliki efektivitas yang lebih baik di PNM Cabang Jember.

3. Latar belakang pendidikan lebih dari SMA berpengaruh positif terhadap kinerja: Temuan ini mengindikasikan bahwa *account officer* dengan latar belakang pendidikan lebih dari SMA juga memiliki kinerja yang lebih baik di PT. PNM Cabang Jember.

Terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan peneliti. Adapun saran sarannya sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi
Hasil riset ini dapat dijadikan referensi yang berharga bagi observasi nantinya dengan topik yang sama atau terkait.
2. Bagi PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Jember
Hasil riset ini dapat menjadi pertimbangan yang sangat penting untuk bagian SDM PT. PNM Cabang Jember dalam upaya meningkatkan kinerja *Account Officer*. Adapun mengenai informasi tersimpan dari Badan Pusat Statistik yang menyatakan bahwa lulusan SMA dan lebih dari SMA masih banyak yang belum mendapatkan pekerjaan, hal ini dapat menjadi perhatian bagi perusahaan dan bagian SDM. Dalam konteks ini, PT. PNM Cabang Jember dapat memberikan peluang kerja bagi lulusan SMA dan lebih dari SMA yang berkualitas dan berpotensi untuk menjadi *Account Officer* yang kompeten. Dengan menggabungkan temuan dari penelitian ini dan data dari Badan Pusat Statistik, PT. PNM Cabang Jember dapat mengambil alih taktik strategis yang lebih tepat dalam meningkatkan kinerja *Account Officer* dan memberikan kontribusi positif dalam mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan SMA dan lebih dari SMA.

PENELITIAN LANJUTAN

1. Riset ini mempunyai batasan wilayah penelitian terbatas hanya pada area Jember. Sebagai hasilnya, temuan penelitian ini hanya mencerminkan situasi dan kondisi di wilayah tersebut.
2. Penelitian ini hanya dilakukan kepada karyawan dengan jabatan di atas *account officer* yaitu :
 - KUM (Kepala Unit Mekaar)
 - KA (Kepala Area)
 - KUU (Kepala Unit UlaMM)
 - AMBU (Asisten Manajer Bisnis UlaMM)
 - MBU (Manajer Bisnis UlaMM)
 - WAPINCA (Wakil Pemimpin Cabang)
3. Penelitian ini memiliki batasan hanya pada dua faktor utama, yaitu tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan terima kasih yang kepada pihak-pihak yang telah membantumermemberikan bimbingan, masukan, dukungan, saran, serta arahan sehingga penulis dapat melakukannya menyelesaikan penyusunan artikel jurnal ini. Peneliti juga mengucapkan terimakasih atas dukungan yang diberikan oleh istri,keluarga dan rekan kerja,serta kepada pihak-pihak yang sudah membantu memberi bimbingan, masukan, dukungan, saran, serta arahan sehingga peneliti bisa merampungkan penyusunan artikel jurnal dengan tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar , Surya.(2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jurnal Jiaganis Vol 3 No 2.
- Ariono, Imam.(2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di keKecamatan Kaliworo Wonosobo. Jurnal PPKM III.
- Basyit, Abdul, dkk. (2020). Pengaruh Tingkat pendidikan dan penhalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal EMA-Ekonomi Manajemen Akuntansi-Vol 5,No 1.
- Deswanti,Ika Annisa, dkk. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Narative Literatur Review. Journal Of Information Systems And Manajemen Volume 02,No 03.
- Dwiarti,Rina dkk.(2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada pt. Taman Wisata Candi Prambanan. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol 6, No 2.
- Fauzi, Akhmad dkk. (2020). Manajemen Kinerja. Surabaya : Airlangga University Perss
- Hafni, (2017) Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang.
- Hartati, Seri dkk.(2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Melayani Masyarakat. Jurnal Ilmu Pendidikan Vol 4, No 1.
- Hendrayani, (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada PD Pasar Makassar Raya Kota Makassar.
- Kurniawan,Robert dkk(2016). Analisis Regresi. Jakarta:Kencana .
- Larasati, S .(2018) . Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:Deepublish.
- Mantiri, Jeane.(2019). Jurnal Civic Education Vol.3No. 2
- Marpaung, Netty Nada Rida (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Disdukcapil Kota Bekasi).Jurnal Parameter Vol 6,No 2.
- Permatasari,Dita(2021). Penerapan Digital Marketing Berbasis Website Dengan Aplikasi CMS Wordpress Pada CV.Kuwera Sedana Wiratama.
- Pristiwanti, Desi dkk. (2022). Jurnal Pendidikan Dan Konseling Vol. 4 No. 6
- Rosmawati. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sinoa Kabupaten Bantaeng.
- Silaen, Novia Ruth dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung

- Wirawan, Edy Ketut dkk (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen* Vol 5, No 1.
- Yasin, S. Nurfitriani dkk. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan KabupatenSoppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review* Volume 1 Issue 1.
- Yetty, Hikmah. dkk.(2019). Pengaruh Pengalaman, Kompetensi dan Harapan Karir terhadap Kinerja Manager Unit pada PT Permodalan Nasional Madani (Persero) Wilayah Sumatera II. *Jurnal Ekonomi KIAT* Vol 30, No 2.
- Zein. (2019). *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran* Vol. 4 No. 1.
<https://www.ef.co.id/englishfirst/kids/blog/mengenal-jenjang-pendidikan-anak/>
(diakses pada tanggal 12 ,hari selasa pukul 19:38)
- <https://www.smadwiwarna.sch.id/pengertian-sma/> (diakses pada tanggal 12 hari selasa, pukul 19:28)
- <https://www.maxmanroe.com/vid/karir/pengertian-kinerja.html> (diakses pada tanggal 12 hari selasa, pukul 19:20)
- <https://www.google.com/amp/s/www.jojonomic.com/blog/analisis-regresi/>
(diakses pada tanggal 12 hari selasa, pukul 18:25)
- <https://www.gramedia.com/literasi/kuesioner/> (diakses pada tanggal 12 hari selasa, pukul 17: 12)
- <https://deepublishstore.com/blog/definisi-operasional/> (diakses pada tanggal 7 hari jum' at, pukul 17:58)
- <https://www.pnm.co.id/abouts/sejarah-pnm> (diakses pada tanggal 7 hari jum' at, 12:58)