



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI Z DI KOTA TANGERANG SELATAN

THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL ON THE PERFORMANCE OF GENERATION Z EMPLOYEES IN SOUTH TANGERANG CITY

Meidita Adhisa Prameswari¹, Bilbina Putri Handayani²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Email: Meiditaadhisaprameswari@gmail.com¹, bilbinaputrihandayani@gmail.com²

Article history :

Received : 29-12-2024

Revised : 01-01-2024

Accepted : 03-01-2025

Published : 05-01-2025

Abstract

A high level of education will make it easier for an employee to be able to complete his duties properly. The objectives of this study are: 1) To determine the significant effect of education level on employee performance at Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. 2) To determine the magnitude of the effect of education level on employee performance at Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. In this study the authors used quantitative research. The population in this study were 110 employees of Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. the sampling technique used the formula from Slovin, the sample in this study was 32 respondents, so the sample in this study was 32 employees at Generasi Z di Kota Tangerang Selatan as respondents in this study. The results of the study show that: 1) There is an influence between the level of education on employee performance, with the tcount value of the variable X (Education Level) of 7,510, while the ttable value for N = 30 is 2,042. So the value of tcount > ttable (7.510 > 2.042) with a significance of 0.000 < 0.050, then H0 is rejected and Ha is accepted, it can be concluded that the Education Level variable (X) has a significant effect on Employee Performance (Y).. 2) In the Summary Model, the R value is proven. of 0.808 and according to the provisions between the two variables have a positive relationship. This means that the education level variable has a very strong positive relationship to employee performance. While R Square is 653. This means that the level of education has an influence of 65.3% on employee performance while the remaining 34.7% has an effect on other factors not examined in this study. This means that it means that if an employee has a high level of education, the employee's performance will increase in doing tasks.

Keywords: Education Level and Employee Performance

Abstrak

Tingkat pendidikan yang tinggi akan mempermudah seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik. Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. 2) Untuk mengetahui besarnya pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling*, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung variabel X



(Tingkat Pendidikan) sebesar 7.510, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 30$ sebesar 2.042. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.510 > 2.042$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2) Pada Model Summary terbukti nilai R sebesar 0,808 dan sesuai ketentuan antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Artinya variabel tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang sangat kuat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan R Square sebesar 653. Artinya bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar 65.3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34.7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa Artinya jika seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan meningkat kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Fenomena pekerjaan yang diminati saat ini diantaranya suasana kerja di kantor yang menyenangkan namun tetap mengutamakan jadwal dengan fleksibilitas, selalu menggunakan teknologi baik dalam bekerja maupun berkomunikasi, serta dapat menggunakan pakaian yang nyaman untuk bekerja adalah ciri karyawan dari generasi Z (Rachmawati, 2019). Berdasarkan survei dalam pekerjaan generasi Z cenderung mengharapkan fleksibilitas kerja sebesar 45% dan bekerja tidak selalu di kantor sebesar 69% (Prayoga & Lajira, 2022). Generasi Z cenderung menyukai pekerjaan dengan sistem yang fleksibel dengan suasana yang kekeluargaan, serta cenderung lebih menyukai bekerja secara kelompok dibandingkan bekerja secara individu (Haryanto, 2019). Oleh karena itu generasi Z memiliki harapan yang sedikit cukup berbeda dengan generasi lainnya terutama dengan mempertimbangkan fleksibilitas kerja yang berhubungan langsung dengan work -life balance (Rachmadini & Riyanto, 2020).

Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) work -life balance terbagi menjadi tiga aspek yaitu, time balance (keseimbangan waktu), involvement balance (keseimbangan keterlibatan), dan satisfaction balance (keseimbangan kepuasan). Selain itu menurut McDonald & Bradley (2005) work -life balance dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, keseimbangan waktu, keseimbangan mental, keseimbangan komitmen, dan keseimbangan kepuasan. Terdapat empat dimensi work -life balance menurut Fisher (2009) yaitu, WIPL (Work Interference with Personal Life) bagaimana pekerjaan membebani kehidupan pribadi, PLIW (Personal Life Interference with Work) bagaimana kehidupan kerja membebani pekerjaan, WEPL (Work Enhancement of Personal Life) bagaimana pekerjaan mendukung kehidupan pribadi, dan PLEW (Personal Life Enhancement of Work) bagaimana kehidupan pribadi mendukung pekerjaan.

Hasil temuan Fardianto & Muzakki (2020) menjelaskan bahwa family support, organizational support , co-worker support , dan supervisor support mendukung adanya peningkatan pada work -life balance . Perusahaan atau organisasi perlu mengatur hal-hal mengenai pekerjaan seperti aktivitas dan Collabryzk Journal for Scientific Studies, 1, 1-16 beban karyawan secara efektif agar karyawan dapat mengatur sendiri tentang kebutuhan work -life balance mereka (Haralayya, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa work -life balance dapat dicapai tidak hanya dengan manajemen waktu dan prioritas dari karyawan itu sendiri, namun dibutuhkan banyak dukungan dan peran dari perusahaan atau organisasi tempat bekerja.

Penelitian sebelumnya menganalisis dan membandingkan generasi sebelumnya (generasi X dan Y) dengan generasi Z terutama yang berkaitan dengan dunia kerja, dengan hasil yang menunjukkan bahwa generasi Z sangat mahir dan cakap dalam menggunakan teknologi dikarenakan sejak lahir mereka sudah mengenal teknologi komputer dan internet (Rachmawati, 2019). Perusahaan sangat membutuhkan karyawan dengan kemampuan beradaptasi dengan



kemajuan teknologi (Shalahuddin et al ., 2022).

Perusahaan dan organisasi cenderung memilih karyawan yang lebih unggul dalam memanfaatkan teknologi sehingga dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya (Muliawati & Frianto, 2020). Salah satunya dengan menerapkan work -life balance di perusahaan selain dapat menarik minat karyawan juga dapat meningkatkan komitmen karyawan pada perusahaan (Ganapathi, 2016). Dengan kemajuan teknologi, perusahaan juga harus mengikuti perkembangan untuk mempertahankan perusahaannya. Hal ini tentunya akan membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi dan cakap dalam menggunakan teknologi seperti karyawan generasi Z, namun dengan keinginan karyawan generasi Z yang lebih mengutamakan pekerjaan dengan fleksibilitas (jam kerja, waktu kerja, pola kerja, tempat kerja) dibutuhkan sistem kerja perusahaan yang menerapkan work -life balance dimana waktu, keterlibatan, dan kepuasan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi harus seimbang. Tujuan penelitian ini adalah untuk pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja kerja karyawan gen z

Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dan strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2015:68).

Kajian Teori Tingkat Pendidikan

Menurut Henderson yang dikutip oleh Uyoh Sadulloh (2014:55) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak manusia lahir. Menurut Andy (2012), Tingkat Pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan. Dikategorikan menjadi: Tidak pernah sekolah, SD sampai SMP, SMU, Perguruan Tinggi. Sedangkan Hariandja (dalam Indri Novi, 2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

Menurut Tirtarahardja (dalam Nur Afni, 2017:17), jenis tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.
3. Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai



dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.

Dengan bekal tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang individu akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapinya berkaitan dengan profesinya, dengan pendidikan yang tinggi seorang individu secara tidak langsung akan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi untuk lebih berkembang lagi dimasa yang akan datang, karena akan sulit bagi seorang individu untuk dapat membuat organisasai berkembang tanpa pendidikan dan pengetahuan yang cukup pada latar belakang bidang pekerjaannya.

Menurut Kumalasari (2014) tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatantingkatan tertentu seperti :

- a. Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD, SMP.
- b. Pendidikan lanjut
 - 1) Pendidikan menengah minimal 3 Tahun meliputi, SMA atau sederajat.
 - 2) Pendidikan Tinggi meliputi diploma, sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

Tujuan pendidikan merupakan gambaran atau filsafah atau pandangan hidup manusia, baik secara perseorangan maupun kelompok. Dalam menentukan tujuan pendidikan ada beberapa nilai yang perlu diperhatikan seperti yang dikemukakan oleh Hummel yang dikutip oleh Uyoh Sadulloh (2014:58) antara lain:

- a. *Autonomy*
Autonomy yaitu memberikan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan secara maksimum kepada individu maupun kelompok untuk dapat hidup mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih.
- b. *Equity* (Keadilan)
Equity (keadilan) berarti bahwa tujuan pendidikan terebut harus memberi kesempatan kepada seluruh wargamasyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama.
- c. *Survival*
Survival yang berarti bahwa dengan pendidikan akan menjamin pewarisan akan kebudayaan dari satu generasi kepada generasi berikutnya. Berdasarkan ketiga nilai tersebut diatas pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang lebih baik, manusia-manusia yang berkebudayaan. Manusia yang sebagai makhluk individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (dalam Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mathis (dalam Laksana, 2014), mendefinisikan “kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa besar banyaknya mereka memberi kontribusi kepada organisasi secara kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif”.

Mangkunegara (2016:9) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pendapat Gomes dalam Mangkunegara (2017), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.



Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu pencapaian atau prestasi pekerja dalam menjalankan tugas- tugas yang dilakukannya untuk berkontribusi terhadap suatu perusahaan.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107- 108) dimensi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Dibawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Kasmir (2016):

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin kerja

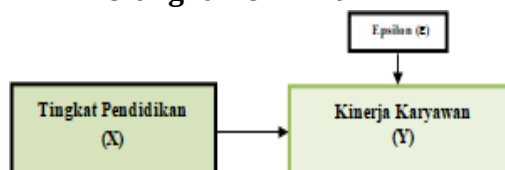
Selain itu menurut Byars dan Rue (dalam Sutrisno, 2015:151) mengemukakan, ada dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.



Kerangka Pemikiran

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran



Keterangan:

X = Variabel bebas (Tingkat Pendidikan) Y= Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berfikir di atas, maka hipotesis yang peneliti kemukakan adalah sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.
2. H_a : Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi kegiatan penelitian ini dilaksanakan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini, jumlah anggota sampel total ditentukan melalui random sampling. Sampel yang ditargetkan 100 responden, akan tetapi yang terkumpul dalam google form hanya 32 karyawan, maka sampel dalam penelitian ini adalah 32 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan *software* statistik untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20 serta mengolah data menggunakan analisis regresi linier sederhana, uji t dan Koefisien determinasi.

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 4.25 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Tingkat Pendidikan (X)	Kinerja Karyawan (Y)
N		32	32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.8750	41.0313
	Std. Deviation	5.36867	6.25524
	Absolute	.134	.153
Most Extreme Differences	Positive	.084	.076
	Negative	-.134	-.153
Kolmogorov-Smirnov Z		.760	.867
Asymp. Sig. (2-tailed)		.611	.440

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) Tingkat Pendidikan (X) sebesar 0.611, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.440. Kedua nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05, sehingga data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* variabel Tingkat Pendidikan (X) sebesar 0.760, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.867, berarti data residual terdistribusi normal.

Tabel 3.
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.494	5.042		.693	.494
			.808		

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2021

Uji Regresi Linier Sederhana $Y = 3.494 + 0.941 X$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Tingkat Pendidikan (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kinerja karyawan, maka rata-rata kinerja karyawan sebesar 3.494. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Tingkat Pendidikan (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0.941.

Uji Hipotesis (Uji t)

Pengaruh Tingkat Pendidikan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk selanjutnya dalam menentukan besarnya nilai t_{tabel} maka dicari dengan menggunakan rumus berikut ini :

$$t_{table} = t_{\alpha, df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom) } \alpha = \text{ taraf nyata 5\%}$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (32-2) = 30$$

$$t_{tabel} = 2.042$$

Dari output komputer program SPSS Versi 20 for Windows yang didapat dari perhitungan analisa jawaban responden untuk nilai t_{hitung} variabel X (Tingkat Pendidikan) sebesar 7.510, sedangkan nilai t_{tabel} untuk N = 30 sebesar 2.042. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.510 > 2.042$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan

(X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.653	.641	3.74677

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan (X)

Sumber: Data diolah SPSS 20, 2021



Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 653. Artinya bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar sebesar 65.3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34.7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t_{hitung} variabel X (Tingkat Pendidikan) sebesar 7.510, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $N = 30$ sebesar 2.042. Jadi nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.510 > 2.042$) dengan signifikansi $0,000 < 0,050$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pada Model Summary terbukti nilai R sebesar 0,808 dan sesuai ketentuan antara kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Artinya variabel tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang sangat kuat positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan R Square sebesar 653. Artinya bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar sebesar 65.3% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 34.7% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa Artinya jika seorang karyawan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka akan meningkat kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas.

Saran

Pada bab penutup, penulis mencoba memberikan saran-saran yang mungkin berguna bagi Generasi Z di Kota Tangerang Selatan. Adapun saran- saran adalah sebagai berikut:

1. Pimpinan sebagai pengambil kebijakan agar dapat mendorong karyawannya untuk meningkatkan kualitas pendidikan mereka dengan menempuh jalur pendidikan yang lebih tinggi. Kebijakan untuk mempermudah pengurusan izin belajar serta pemberian beasiswa tugas belajar kepada karyawan, seyogyanya akan membuat karyawan akan termotivasi untuk terus belajar, karena secara empiris terbukti bahwa tingkat pendidikan berkorelasi positif dengan motivasi kerja karyawan.
2. Sebaiknya pihak perusahaan selalu mengingatkan kepada karyawan akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, Prastowo. 2012. Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif. Yogyakarta: Diva Press.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



- Kumalasari Intan, Andhyantoro. 2014. Kesehatan Reproduksi. Jakarta: Salemba. Medika.
- Laksana, Ronna. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Karyawan Bagian Marketing pada PT. Bank Muamalat, Tbk. Cabang. Tasikmalaya. Bandung: Skripsi.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur Afni, Tayfini. 2017. Pengaruh tingkat pendidikan dan kepercayaan diri terhadap kualitas kerja karyawan PT. Kolon Ina” : Skripsi FE Universitas Serang Raya.
- Rasmawati, Indri Novi. 2016. “Pengaruh tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Steel (PERSERO)Tbk. Divisi CRM (COLD ROLLING MILL)” : Skripsi FE Universitas Serang Raya.
- Sadulloh, Uyoh. 2014. Pengantar Filsafat Pendidikan. Bandung: ALFABETA. Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen
- Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.