

Comparative Analysis Of The Level Of Education Of Employees In The Secretarial Field And The Field Of Apparatus Competency Development On Employee Performance In Bkpsdm Palembang City

Analisis Perbandingan Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Kesekretariatan Dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kota Palembang

Mayang Sari ¹⁾, Lily Rahmawati Harahap ²⁾, RY. Effendy ³⁾
^{1,2,3)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ ms9641488@gmail.com, ²⁾ lilyharahap@iba.ac.id, ³⁾ effendiry@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [22 November 2024]

Revised [29 Desember 2024]

Accepted [31 Desember 2024]

KEYWORDS

Education Level, Employee Performance, BKPSDM.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membandingkan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada dua unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), yaitu Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan metode analisis statistik Independent Sample t-Test untuk menguji perbedaan antara dua kelompok data. Data dikumpulkan melalui instrumen penilaian kinerja pegawai dan informasi tingkat pendidikan terakhir. Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tingkat pendidikan pegawai di kedua bidang (nilai signifikansi 0,120 dan 0,117 > 0,05), yang berarti bahwa secara statistik, tingkat pendidikan pegawai relatif sebanding. Namun demikian, terdapat perbedaan yang signifikan dalam kinerja pegawai antara kedua bidang tersebut (nilai signifikansi 0,000 < 0,05), dengan pegawai di Bidang Kesekretariatan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai di Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak semata-mata ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, melainkan dipengaruhi pula oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta kepemimpinan organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan BKPSDM.

ABSTRACT

This study aims to analyze and compare the effect of education level on employee performance in two work units within the Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM), namely the Secretariat Division and the Competency Development Division for Civil Servants. This study uses a quantitative descriptive approach with the Independent Sample t-Test statistical analysis method to test differences between two data groups. Data was collected through employee performance evaluation instruments and information on the highest level of education attained. The test results indicate that there is no significant difference in the educational level of employees in the two divisions (significance values of 0.120 and 0.117 > 0.05), which statistically, the educational levels of employees are relatively comparable. However, there is a significant difference in employee performance between the two fields (significance value 0.000 < 0.05), with employees in the Secretariat Field showing higher performance compared to employees in the Civil Service Competency Development Field. This finding suggests that employee performance is not solely determined by formal education level but is also influenced by other factors such as work experience, motivation, work environment, and organizational leadership. The results of this study are expected to serve as a basis for evaluation and consideration in the development of human resource management policies within the BKPSDM environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam organisasi, khususnya dalam sektor pemerintahan, karena berperan besar dalam menentukan kualitas pelayanan publik. Kualitas SDM yang baik sangat dipengaruhi oleh pendidikan, karena pendidikan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai. Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan demi memperoleh motivasi dan prestasi, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai menurut Irman et al. (2021). Tingkat pendidikan merupakan jenjang atau tahapan yang dilalui seseorang dalam proses belajar. Pendidikan dapat diartikan sebagai proses mencerdaskan, membangun dan memanusiakan manusia seutuhnya menurut Khairiah (2022). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan pegawai aparatur sipil negara. BKPSDM terdiri dari beberapa bidang, termasuk bidang kesekretariatan yang menangani perencanaan, administrasi, keuangan, dan

kepegawaian, serta bidang pengembangan kompetensi aparatur yang fokus pada pelatihan dan peningkatan kemampuan pegawai. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan sebuah instansi. Kinerja pegawai adalah hasil dari fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan menurut Adhari (2020) dan Harahap dkk (2023). Meskipun pendidikan dianggap memengaruhi kinerja, kenyataannya terdapat variasi. Ada pegawai dengan pendidikan tinggi namun kinerjanya kurang optimal, sementara ada pula yang berpendidikan lebih rendah tetapi menunjukkan kinerja unggul karena faktor pengalaman dan motivasi (Noormilasari, Handayani, & Siti, 2025). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbandingan tingkat pendidikan pegawai pada bidang kesekretariatan dan bidang pengembangan kompetensi aparatur terhadap kinerja mereka di BKPSDM Kota Palembang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat dipahami sebagai suatu bidang ilmu sekaligus seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja, agar pelaksanaannya berjalan secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, maupun masyarakat secara menyeluruh menurut Hasibuan (2020)

Fungsi Manajemen Sumber daya manusia :

1. Pengarahan (Directing)
2. Pengendalian (Controlling)
3. Pengadaan (Procurement)
4. Pengembangan (Development)
5. Kompensasi (Compensation)
6. Pengintegrasian (integration)
7. Pemeliharaan (maintenance)
8. Kedisiplinan (Dicipline)
9. Pemberhentian (Termination)

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan pengetahuan seseorang, yang kemudian dapat mendorong motivasi dan pencapaian kerja menurut Irman & et.al (2021). Melalui pendidikan, individu berpotensi untuk menjadi lebih unggul dibandingkan yang lain, yang pada akhirnya akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Effendi & Sudarsono, 2022).

Indikator tingkat pendidikan menurut Tirtarahardja & La Sulo (2018) sebagai berikut :

1. Jenjang pendidikan
2. Kesesuaian jurusan
3. Kompetensi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2017), sebagai berikut :

1. Adanya tujuan yang ingin dicapai
2. Adanya subjek manusia (pendidikan dan akan didik) yang melakukan pendidikan
3. Yang hidup bersama dalam lingkungan tertentu
4. Menggunakan alat-alat tertentu untuk mencapai tujuan

Kinerja

Kinerja merupakan catatan atau hasil yang menunjukkan seberapa besar kontribusi seseorang terhadap pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu, dengan tujuan untuk mendukung pencapaian target organisasi menurut Ajabar (2020) Indikator kinerja Menurut Afandi (2018) sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan

8. Kejujuran
9. Kreativitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang yang berlokasi di Jl. Merdeka No. 252, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang. BKPSDM bertugas melaksanakan urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Desain penelitian yang digunakan adalah komparatif kuantitatif, bertujuan untuk membandingkan tingkat pendidikan pegawai antara bidang kesekretariatan dan bidang pengembangan kompetensi aparatur terhadap kinerja mereka. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan Uji Independent sampel T test untuk menguji signifikansi beda antara dua kelompok sampel yang tidak saling terikat. Independent sample t-test adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua sampel yang tidak terkait atau independent menurut Syafriani & DKK (2023). Uji ini digunakan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan antara dua kelompok dalam hal nilai rata-rata sebuah variabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di lingkungan BKPSDM Kota Palembang. Sampel adalah bagian dari jumlah serta ciri-ciri yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2021), Sampel yang diambil adalah pegawai bidang kesekretariatan dan bidang pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDM. Pada teknik pengambilan sampelnya menggunakan metode purposive sampling. Instrumen kuesioner diuji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS 26.0. Uji hipotesis yang digunakan adalah independent sample t-test untuk mengetahui perbedaan signifikan antara dua kelompok tidak berpasangan. Selain itu, dilakukan pula uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal. Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak menurut Ghazali (2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Bidang Kesekretariatan Variabel (X)

NO. Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,888	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,734	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,795	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,707	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,820	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,825	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,897	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,881	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,875	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel tingkat pendidikan bidang kesekretariatan dengan semua pernyataan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Bidang Pengembangan Variabel (X)

NO. Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,568	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,756	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,708	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,573	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,728	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,685	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,788	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,685	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,705	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel tingkat pendidikan bidang pengembangan kompetensi aparatur dengan semua pernyataan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Bidang Kesekretariatan Variabel (Y)

No. Pernyataan	R hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,781	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,739	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,801	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,729	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,653	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,676	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,842	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,810	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,705	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,671	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,739	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,702	0,3	Valid
Pernyataan 13	0,666	0,3	Valid
Pernyataan 14	0,789	0,3	Valid
Pernyataan 15	0,821	0,3	Valid
Pernyataan 16	0,784	0,3	Valid
Pertanyaan 17	0,739	0,3	Valid
Pertanyaan 18	0,692	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai bidang kesekretariatan dengan semua pernyataan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Bidang Pengembangan Variabel (Y)

NO. Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,628	0,3	Valid
Pernyataan 2	0,441	0,3	Valid
Pernyataan 3	0,637	0,3	Valid
Pernyataan 4	0,573	0,3	Valid
Pernyataan 5	0,824	0,3	Valid
Pernyataan 6	0,699	0,3	Valid
Pernyataan 7	0,819	0,3	Valid
Pernyataan 8	0,647	0,3	Valid
Pernyataan 9	0,775	0,3	Valid
Pernyataan 10	0,613	0,3	Valid
Pernyataan 11	0,678	0,3	Valid
Pernyataan 12	0,740	0,3	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja pegawai bidang pengembangan kompetensi aparatur dengan semua pernyataan dinyatakan valid, karena setiap pernyataan r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Variabel X dan Y

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Kesekretariatan (X)	0,941	Reliabel
2	Pengembangan kompetensi aparatur (X)	0,861	Reliabel
3	Kesekretariatan (Y)	0,955	Reliabel
4	Pengembangan kompetensi aparatur (Y)	0,938	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian dari setiap variabel didapatkan nilai Cronbach alpha lebih besar >0,6 maka dapat disimpulkan variabel tingkat pendidikan dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Variabel X dan Y

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
	Kesekretariatan (X dan Y)	0,078	Normal
	Pengembangan (X dan Y)	0,094	Normal

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian dari setiap pernyataan untuk variabel tingkat pendidikan dan kinerja didapatkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Independent Sample t-test

Tabel 7 Hasil Uji Independent Sample t-test Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Variabel X

Group Statistics					
	Bidang	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
hasil	Sekretariat	36	41.03	3.722	.620
	Pengembangan	33	39.73	3.075	.535

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 8 Hasil Uji Independent Sample t-test Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Variabel X

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
hasil	Equal variances assumed	2.598	.112	1.574	67	.120	1.301	.826	-.349	2.950
	Equal variances not assumed			1.587	66.312	.117	1.301	.819	-.335	2.936

Sumber: Data diolah, 2025

Secara parsial tidak ditemukan perbedaan antara variabel (x) tingkat pendidikan bidang kesekretariatan dan bidang pengembangan kompetensi aparatur secara signifikan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi (0,025) $\alpha=5\%$. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,120 untuk bidang kesekretariatan dan 0,117 untuk bidang pengembangan kompetensi aparatur. Nilai signifikansi ini $> 0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara kedua bidang tersebut.

Tabel 9 Hasil Uji Independent Sample t-test Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Variabel Y

Group Statistics					
	Bidang	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Hasil	Sekretariat	36	84.47	6.204	1.034
	Pengembangan	33	40.09	3.476	.605

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 10 Hasil Uji Independent Sample t-test Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Variabel Y

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
hasil	Equal variances assumed	8.177	.006	36.202	67	.000	44.381	1.226	41.934	46.828
	Equal variances not assumed			37.046	55.911	.000	44.381	1.198	41.981	46.781

Sumber: Data diolah, 2025

Secara parsial ditemukan perbedaan antara variabel (x) tingkat pendidikan bidang kesekretariatan dan bidang pengembangan kompetensi aparatur secara signifikan uji dua sisi dengan tingkat signifikansi (0,025) $\alpha=5\%$. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,000 untuk bidang kesekretariatan dan 0,000 untuk bidang pengembangan kompetensi aparatur. Nilai

signifikansi ini $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara kedua bidang tersebut.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji independent sample t-test, diperoleh rata-rata tingkat pendidikan pegawai di bidang kesekretariatan sebesar 41,03 dan di bidang pengembangan kompetensi aparatur sebesar 39,73. Selisih kedua nilai tersebut tergolong kecil. Nilai signifikansi (sig. 2-tailed) yang diperoleh masing-masing adalah 0,120 dan 0,117, yang keduanya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan secara statistik antara tingkat pendidikan pegawai pada kedua bidang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai cenderung seragam dan bukan merupakan faktor pembeda utama antara bidang kesekretariatan dan pengembangan kompetensi aparatur.

Hasil uji independent sample t-test terhadap variabel Y menunjukkan adanya perbedaan kinerja pegawai yang signifikan antara bidang kesekretariatan dan pengembangan kompetensi aparatur. Rata-rata kinerja pegawai di bidang kesekretariatan adalah 84,47, sedangkan di bidang pengembangan kompetensi aparatur hanya 40,09. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengindikasikan perbedaan yang signifikan secara statistik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun tingkat pendidikan pegawai di kedua bidang relatif setara, terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap kinerja, seperti gaya kepemimpinan, beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, atau manajemen internal masing-masing bidang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis independent sample t-test, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan dalam tingkat pendidikan pegawai antara bidang kesekretariatan dan bidang pengembangan kompetensi aparatur di BKPSDM Kota Palembang, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih dari 0,05 serta rata-rata tingkat pendidikan yang relatif berdekatan. Namun, terdapat perbedaan yang sangat signifikan dalam kinerja pegawai antara kedua bidang, di mana pegawai di bidang kesekretariatan menunjukkan kinerja yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan bidang pengembangan kompetensi aparatur. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor selain pendidikan formal, seperti lingkungan kerja, sistem manajemen, dan dukungan organisasi, turut berpengaruh terhadap perbedaan kinerja antar bidang.

Saran

BKPSDM Kota Palembang disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor non-pendidikan yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya di bidang pengembangan kompetensi aparatur. Evaluasi terhadap beban kerja, iklim organisasi, motivasi kerja, serta peningkatan program pelatihan perlu dipertimbangkan agar kinerja pegawai dapat meningkat secara lebih merata di seluruh bidang. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan variabel yang diteliti dengan memasukkan aspek seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja guna memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Z. L. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja*. Jawa Timur: Qiara Media. Retrieved from <http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB%20II.pdf>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa publishing.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama. Retrieved from <http://eprints.unisla.ac.id/1141/4/BAB%201.pdf>
- Anuraga, G., & et.al. (2021). Pelatihan pengujian hipotesis statistika dasar dengan software R. BUDIMAS. 327-334. Retrieved from <https://ejournal.raharja.ac.id/index.php/jmari/article/download/3465/1999#:~:text=Hipotesis%20menurut%20poletiek%20dalam%20Anuraga,dugaan%20yang%20sifatnya%20masih%20sementara>

- Aryanti, R. (2019). ANALISIS ECONOMIC VALUE ADDED/EVA (Studi Analisis pada Perusahaan Manufaktur Sub Sektor Rokok di BEI). *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 15(1), 34-46.
- Aryanti, R., Harahap, L. R., & Thoyib, E. (2022). Respon harga saham di sekitar pengumuman dividen di Bursa Efek Indonesia. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 18(2), 188-200.
- BKPSDM. (2024). *Analisis Perbandingan Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang*. Palembang: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
- BKPSDM. (2024). *Analisis Perbandingan Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang*. Palembang: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
- BKPSDM. (2025). *Analisis Perbandingan Tingkat Pendidikan Pegawai Bidang Kesekretariatan dan Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang*. Palembang: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
- Effendi, R. Y., & Sudarsono, B. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2017-2021. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(4), 421-427.
- Gani, R. (2018). *Pengaruh Analisis Perbandingan Kualitas Produk Kosmetik Wardah dan La Tulipe di Toko New Ratu Kosmetik*. Palembang: Universitas IBA.
- Gerung, J. C., & et.al. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja PNS dan THL Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa di Masa Pandemi Covid-19. *EMBA*, 418-428.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, L. R., Firmansyah, S., Aryanti, R., & Thoyib, E. (2023). KOMPARASI EFISIENSI MODAL KERJA SEBELUM DAN SEMASA PANDEMI COVID-19 PADA KUD MAKARTI JAYA. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 29-38. doi:<https://doi.org/10.52333/kompetitif.v12i1.76>
- Hasbullah. (2017). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persana. Retrieved from <https://repository.unpam.ac.id/9610/3/BAB%20II.pdf>
- Hasibuan, S. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herniah, & Sudirman. (2020). Analisis Perbandingan Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Outsourcing Pada PT. PLN (Persero) Area Makassar. *Mirai Management*, 402-416.
- Ihsan, F. (2010). *Dasar-dasar Komponen MKDK*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irman, & et.al. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. prakarsa tani sejati kabupaten ketapang hasanudin. *Jurnal pemikiran masyarakat ilmiah berwawasan agribisnis*, 159-168. Retrieved from <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/download/3074/848>
- Khairiah. (2022). *Kesempatan mendapatkan pendidikan dalam kajian tingkat pendidikan dan pendapatan keluarga*. Yogyakarta: Pustaka belajar.
- Mangkunegara, P. A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Naruliza, E., & Suseno, R. (2021). PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN BRAND AWARENESS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA TOKOPEDIA DI KOTA PALEMBANG. *JEMASI: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 97-108. Retrieved from file:///C:/Users/Novalia/Downloads/338-Article%20Text-850-1-10-20210608.pdf
- Noormilasari, N., Handayani, R., & Siti, R. (2025). EVALUASI KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BARITO TIMUR. *Al lidara Balad*, 6(2), 648-659.
- Nurdin, I., & Hartanti, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Surabaya.
- Nurdin, S., & Hartanti, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. *Media Sahabat Cendekia*.
- Nuzleha, & et.al. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Manajemen dan Bisnis*, 118-125.
- Uji Beda Untuk Penelitian Pendidikan*. Medan: Eureka Media Aksara.
- Syafriani, D., & DKK. (2023). *Statistik Uji Beda Untuk Penelitian Pendidikan*. Eureka Media Aksara.
- Syafriani, D., & DKK. (2023). *Statistik Uji Beda Untuk Penelitian Pendidikan*. Medan: Eureka Media Aksara.
- Tirtarahardja, U., & La Sulo, S. (2018). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. Retrieved from <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/manajemen/article/download/3074/848>