

## Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Renaldi Asa<sup>1</sup> ✉, Hapid<sup>2</sup>, Altri Wahida<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Palopo

### Abstract

Terjadinya perubahan lingkungan global menyebabkan pola persaingan menjadilebih kompleks dan tidak beraturan, akibatnya tensi persaingan menjadi sengit, dan menuntut setiap pelaku usaha meningkatkan kapasitas berbisnis yang inovatif. Pada titik ini perusahaan menyadari, bahwa satu-satunya harapan dari masalah tersebut adalah peran sumber daya manusia. Dengan kata lain, optimalisasi kinerja organisasi bermuara pada kualitas kerja karyawan, maka upaya harus dilakukan sejak dini, mulai dari awal perekrutan hingga pemutusan hubungan kerja. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung - jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel penelitian ini yakni seluruh pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Luwu Utara. Sebanyak 32 responden yang diperoleh dengan menggunakan uji asumsi klasik( uji normalitas, uji heterokedastisitas, autokorelasi), Uji t ( Parsial) dan Uji F ( Simultan). Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Disiplin, Kinerja

Copyright (c) 2023 Renaldi asa

✉ Corresponding author : [renaldiasa@student.umpalopo.ac.id](mailto:renaldiasa@student.umpalopo.ac.id)

## PENDAHULUAN

Jenjang pendidikan adalah jenjang pendidikan yang dipilih tergantung pada tingkat pertumbuhan siswa, tujuan yang ingin dicapai, dan keterampilan yang diperoleh. Penting untuk melakukan upaya untuk menjaga disiplin yang kuat karena itu adalah alat untuk memobilisasi pekerja dan memastikan operasi yang lancar dari setiap tugas. Kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya guna mencapai tujuan. Karena pendidikan bertujuan untuk mengembangkan kualitas pada manusia yang bertahan seumur hidup dan karena berlangsung selamanya, hal itu terkait erat dengan keberadaan manusia. Pendidikan dengan demikian merupakan kewajiban bersama masyarakat, keluarga, dan lembaga pendidikan tinggi. Manusia akan dapat maju dan berkembang

menuju kesempurnaan di bawah bimbingan pendidikan. Mengingat pendidikan Indonesia belum mampu mengimbangi pendidikan negara-negara kaya, pendidikan di Indonesia merupakan faktor yang sangat penting.

Hal yang sama berlaku untuk tingkat pendidikan karyawan. Salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pendidikan. Pendidikan menambah pengetahuan tidak hanya secara langsung pada pelaksanaan tugas tetapi juga berfungsi sebagai landasan untuk pengembangan diri dan kemampuan untuk menggunakan semua sumber daya dan infrastruktur untuk melaksanakan tugas secara efisien. Dengan kata lain, pendidikan menambah pengetahuan tidak hanya secara langsung pada pelaksanaan tugas tetapi juga memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan di tempat kerja.

Kapasitas kerja produktivitas seseorang dalam bekerja meningkat seiring dengan tingkat pendidikannya. Oleh karena itu, derajat kedisiplinan kerja pegawai juga diperlukan sebagai fungsi operasional yang paling krusial karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, sedangkan jika disiplin kerja yang baik tidak diterapkan akan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan untuk menunjukkan hasil yang maksimal. Tentunya akan berdampak pada kinerja seorang pegawai yang dapat diartikan sebagai keberhasilan dalam menjalankan suatu tugas. Kinerja yang baik didefinisikan sebagai kinerja yang mematuhi standar atau proses yang telah ditetapkan. Tenaga kerja karyawan juga berkontribusi terhadap kinerja, dan hasil keseluruhan dapat dibuktikan dan diukur. Insentif karyawan untuk bekerja dengan baik akan meningkatkan secara objektif, tetapi jika kinerja dipandang kurang subjektif dan ada pengukuran yang tidak jelas, hal ini akan mendemotivasi karyawan dan menyebabkan ketidakbahagiaan kerja.

## **METODOLOGI**

Teknik penelitian kuantitatif diterapkan dalam akuisisi data penelitian ini. Saat menggunakan pengumpulan dan analisis data kuantitatif bersama dengan pengujian statistik, metode ini bertujuan untuk mendeskripsikan sifat-sifat item penelitian. Sumber lain untuk pengumpulan data mencakup berbagai literatur terkait, termasuk jurnal, studi sebelumnya, dan internet. Analisis statistik deskriptif, koefisien korelasi, korelasi antar variabel, dan pengujian hipotesis juga digunakan dalam analisis penelitian ini. Informasi ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden secara langsung. Kuesioner ini bertujuan untuk mendapatkan tanggapan dari responden mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini berjumlah 32 orang, menurut informasi dari jumlah pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Luwu Utara. Selain itu, 32 orang yang menjadi sampel semuanya adalah pekerja di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Luwu Utara.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dilihat dari jumlah pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Luwu Utara yang berjumlah 32 karyawan, dan ditinjau dari profil dengan jumlah pegawai tetap sebanyak 14 karyawan dan pegawai tidak tetap sebanyak 18

karyawan, hal ini bersarkan tugas yang di berikan dalam membantu pelaksanaan tugas pokok fungsi pelayanan organisasi. Dimana pelayanan perpustakaan merupakan kegiatan layanan atau jasa yang langsung berhubungan dengan masyarakat dalam rangka memberikan kebutuhan informasi.

## 1.Uji Asumsi Klasik

### 1.)Uji Normalitas

Uji normalisasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang ideal memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Model (Barzuwa,2020). Penelitian menggunakan metode kolmogorov, jika nilai Asymp.sig.lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar norma dan begitupun sebaliknya.

**Tabel 1: One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
<b>N</b>		32
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.59732432
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.150
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		.944
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		.334

Sumber: hasil olahan SPSS

Jika nilai Asymp. Sig. Lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar norma dan begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalisasi dengan metode kolmogorov-smirnov didapatkan hasil sebesar 0,334, yang artinya data yang di uji distribusi normal.

### 2.)Uji Heterokedastisitas

Ketika kesalahan atau rasidual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konsisten dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya, maka terjadi heterokedastisitas. Sebagai akibat dari perubahan kondisi yang mendasarinya yang tidak dinyatakan dalam parameter model, setiap observasi memiliki dependabilitas variabel (Laut et al.2020). pada penelitian ini menggunakan uji Glejser, jika nilai sig. Lebih besar dari 0,005, maka penelitian terbatas dari hetetokedastisitas.

**Tabel 2: hasil uji Heterokedastisitas**

<b>Model</b>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
<b>1</b>					
(Constant)	-.651	3.554		-.183	.856
Tingkat Pendidikan	.330	.132	.306	2.491	.019
Disiplin Kerja	.676	.133	.622	5.065	.000

Sumber: hasil olahan SPSS

dari tabel diatas dapat disimpilkan bahwa hasil dari uji heterokedadastisistas menggunakan uji Glejser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan

antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yaitu ditunjukkan dengan sig. Lebih besar dari 0,05. Artinya model ini terbatas dari heteroskedastisitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berusaha untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kesalahan pengganggu periode sekarang (t) dengan kesalahan pengganggu periode sebelumnya (t-1) pada persamaan regresi linier. Dimungkinkan untuk mengatakan bahwa ada masalah autokorelasi jika ada korelasi. Masalah autokorelasi muncul sebagai akibat dari residual (gangguan kesalahan) yang tidak independen dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya. Jika model regresi tidak memiliki masalah autokorelasi, maka dianggap baik (Barzuwa, 2020).

Syarat

- Jika  $d$  lebih kecil dari  $dL$  atau lebih besar dari  $(4-dU)$ , berarti terdapat autokorelasi.
- Jika  $d$  terletak diantara  $dL$  atau  $(4-dU)$ , berarti tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 3:** hasil uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.806 <sup>a</sup>	.649	.625	1.651	2.221

Sumber: hasil olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian didapat nilai DW sebesar 1,966, sedangkan besarnya DW table dengan jumlah data sebanyak 17 dan variable bebas 3 dengan  $\alpha = 0,05$  (5%), maka nilai  $dL = 0,8968$  dan  $dU = 1,7101$ . Sehingga didapat nilai  $4-dU = 2,2889$ , dan nilai  $d = 1,966$ . Dengan demikian nilai DW terletak di antara  $dU < DW < (4-dU)$ ,  $1,7101 < 1,966 < 2,2889$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan tidak mengalami autokorelasi baik positif maupun negatif.

### 4. Uji T

Uji T pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan X1) dan (Disiplin Kerja X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sebelum melakukan uji t (parsial) adapun tahapan pengujian yang dilakukan sebagai berikut: 1. Penentuan Hipotesis Ho: Variabel Independen Kualifikasi Pendidikan dan Disiplon Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Ha: Variabel independen Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. 2. Penelitian tingkat signifikan tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5% 3. Penentuan kriteria uji melakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai thitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai t-hitung > t-tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS 22 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4:** hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-.651	3.554		-.183	.856
	Tingkat Pendidikan	.330	.132	.306	2.491	.019
	Disiplin Kerja	.676	.133	.622	5.065	.000

Sumber: hasil olahan SPSS

Hasil analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai T-hitung untuk variabel Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja. Untuk mendapatkan simpulan apakah menerima atau menolak  $H_0$ , terlebih dahulu harus ditentukan dengan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang digunakan. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 32 responden, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.037 (Pengujian ini sifatnya dua arah, sebab proposisi hipotesis tidak mengisyaratkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan pengaruh positif atau negatif).

- Variabel  $X_1$  tingkat Pendidikan Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung untuk variabel tingkat Pendidikan sebesar 2,491 > t table 2.037 dan nilai signifikansi (sig.) 0,019 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kualifikasi Pendidikan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai)
- Variabel  $X_2$  Disiplin Kerja Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar 5,065 > t tabel 2.037 dan nilai signifikansi (sig) 0,00 < 0,005 hal ini menunjukkan

bahwa secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Luwu Utara.

## 5.Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.374	2	73.187	26.834	.000 <sup>b</sup>
	Residual	79.095	29	2.727		
	Total	225.469	31			

Sumber: hasil olahan SPSS

Dari hasil uji dapat disimpulkan signifikansi untuk pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Tingkat Pendidikan dan Disiplin kerja adalah sebesar  $0.00 < 0,05$ , dan f hitung  $26.834 > 2,90$  nilai f table. Hal tersebut membuktikan bahwa  $H_0$  di tolak dan terima  $H_1$  yang artinya terdapat pengaruh antara Kinerja Pegawai terhadap Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara signifikan.

## Tingkat pendidikan

Dari hasil penelitian di atas bahwa tingkat pendidikan ( $X_1$ ) ternyata mampu berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa variable tingkat pendidikan ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung ( $t_{hit}$ ) = 2.491 > t tabel ( $t_{tab}$ ) = 2.037 dan nilai signifikan  $0,054 > \alpha 0,05$ . Dari sini dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah salah satu faktor untuk meningkatkan dan mendukung kinerja karyawan secara optimal pada kantor Dinas Perpustakaan



Dan Kearsipan Daerah di Kabupaten Luwu Utara. Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah, dkk. 2014), tingkat pendidikan seseorang ditentukan oleh seberapa jauh mereka melanjutkan dari sekolah dasar ke perguruan tinggi. Seorang karyawan membutuhkan tingkat pendidikan karena akan memungkinkan dia untuk memberikan dampak positif bagi dirinya sendiri dan perusahaan tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berdampak signifikan terhadap seberapa baik kinerja pekerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan dengan tepat, karena pekerja dengan pendidikan yang memadai akan memiliki basis pengetahuan yang lebih besar dan lebih siap untuk menghadapi masalah saat mereka bekerja. Dengan kata lain, tingkat pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan kinerja. Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja, Pelatihan, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan dilakukan oleh Mamahit (2013). untuk memastikan bagaimana kinerja personel di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara terkait dengan tingkat pendidikan, pelatihan, dan kepuasan kerja mereka. Analisis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh jumlah pendidikan, pelatihan, dan kebahagiaan kerja.

### Disiplin Kerja

Dari hasil penelitian di atas bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) ternyata mampu berdampak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung ( $t_{hit}$ ) = 5,065  $t$  tabel ( $t_{tab}$ ) = 2.037 dan nilai signifikansi ( $sig$ )  $0,00 < 0,005$  hal ini menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Luwu Utara. Menurut penelitian Amran tahun 2009, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo", disiplin berpengaruh baik dan signifikan terhadap seberapa baik kinerja pegawai di dinas sosial kabupaten Gorontalo. Berdasarkan hasil temuan, pengolahan data dengan menggunakan metode regresi langsung menunjukkan kuatnya hubungan antara karakteristik kedisiplinan dengan kinerja karyawan pada PT Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo termasuk dalam kelompok tinggi, meskipun dampak disiplin yang tidak konsisten ( $X$ ) terhadap keluaran ( $Y$ ) juga termasuk dalam kategori ini. Kinerja menyumbang 51,5% dari efek, dengan faktor lain yang tidak dipelajari mempengaruhi 48,5% sisanya.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh masing-masing variabel yang telah dipaparkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1.) secara uji simultan variabel independent Kinerja Pegawai terhadap Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara signifikan berpengaruh positif. 2.) tingkat pendidikan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3.) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Luwu Utara.

**Referensi :**

- Ariesta, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Peternak Ayam Ras Pedaging. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(2), 121-140. <https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Barzuwa, T. (2020). *Pengangguran Terdidik Kalimantan Barat*.
- Dahlan, D., & Rauf, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 437-444. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/2190/1449>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 81-95. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i2.177>
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145-160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1-12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and*