

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI

ANDI HASRYNINGSIH ASFAR

Universitas Bina Bangsa Banten
Email: andihasryningsih@gmail.com

SARIPUDIN SAPUTRA

Universitas Bina Bangsa Banten
Email: syarifudinbudin102@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is know whether there is influence between education level (X1), to work effectiveness (Y), how much influence between the education level (X1), to work effectiveness (Y), is there influence between work discipline (X2), to work effectiveness (Y), how much influence between the work discipline to work effectiveness (Y), to find out whether the education level (X1), and work discipline (X2), together affect the effectiveness of work (Y), to know which variable gives dominant influence to work effectiveness (Y). The method used in this research is survey method, with correlation and regression quantitative approach. The sample size is 64 people taken from employees Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serang. The method of data processing using multiple regression analysis.

The results showed that the variable level of education (X1) has a positive significant effect on the effectiveness of work (Y) as evidenced by the coefficient of education level variable with actual test t values $8.642 > 1.999$, $\alpha = 0.05$, the work disciplines has a t-stat of 10,769, whose values is greater than t_{table} (1.999, $\alpha = 0.05$). This mean work disciplines has a positive and significant effect on effectiveness of work based on F test shows that the regression has F-stat values of regression has F-stat equal to 61,697, the values is greater than the F-table of 3.15 at a 95% confidence level, so it can be concluded that together, independent variables effect the dependent variable.

Conclusion of research based on the above calculation then there is a significant influence between the level education on the effectiveness of employees and there is a significant influence between work disciplines on the effectiveness of employee work. Based on the analysis results can be concluded that simultaneously independent variables level of education and work discipline significantly influence the effectiveness of employees in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serang

Keywords: Work Effectiveness, Level of Education and Work Disciplines

Pendahuluan

Efektivitas merupakan suatu keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia yang akan menunjukkan sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan dan fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal. Menurut Sumanth yang dikutip oleh Darsono (2016) bahwa efektivitas adalah seberapa baik tujuan

yang dapat dicapai, dengan tetap mempertahankan mutu.

Hani Handoko (2011) berpendapat bahwa efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, seorang *manajer efektif* dapat memilih pekerjaan yang harus dilakukan atau metoda (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Peningkatan efektifitas bisa tercapai dengan pendidikan yang lebih baik. Pendidikan

dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi.

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah. tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi.

Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh pegawai, karena akan membawa pengaruh yang baik terhadap efektivitas kerja para pegawai untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Hariandja dalam Dini (2014) menjelaskan bahwa tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Pendidikan adalah proses pengembangan potensi, kemampuan, dan kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan yang baik, didukung dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa sehingga pendidikan dapat digunakan untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan Jhon S Brubacher dalam Helmawati (2016).

Selain pendidikan sebagai penunjang efektivitas kerja, tentunya dibutuhkan pula kedisiplinan yang baik, dimana kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pembagian kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya pembagian kerja pegawai akan bekerja menurut kemauan sendiri-sendiri tanpa menghiraukan tujuan organisasi atau organisasi secara keseluruhan yang berakibat tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena, itu di dalam organisasi perlu sekali adanya pembagian kerja yang baik bagi para pegawai

untuk melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Setiap instansi pemerintah atau perusahaan pada umumnya menginginkan agar para pegawai yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila telah melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas dapat meningkat.

Malayu Hasibuan (2011) menjelaskan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut. Jika teladan pimpinan (kurang disiplin) para bawahanpun akan kurang disiplin.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula

Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif serta serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum yang telah ditetapkan.

8) Hubungan manusia

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *directsingle relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis

Kepatuhan dan ketaatan itu benar-benar dilandasi oleh adanya kesadaran yang tinggi akan tanggung jawab yang diberikan kepadanya bukan karena takut atau dipaksa. Disiplin harus berbasis pada : (1) Kemampuan, untuk melaksanakan tanggung jawab (2) Kesiapan, menerima sanksi jika terjadi pelanggaran dan (3) Pengabdian rela berkorban untuk mencapai tujuan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan suatu lembaga atau instansi pemerintah yang menangani dan bergerak dalam bidang pendaftaran, pencatatan serta pembukuan yang selengkap-lengkapnyanya dan sejelas-jelasnya, serta memberi kepastian hukum yang sebesar-besarnya atas peristiwa kelahiran, pengakuan, perkawinan dan kematian. Oleh karena itu pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai aparatur pemerintahan yang menangani dalam bidang kependudukan yang secara langsung berhubungan langsung masyarakat, maka sudah selayaknya menjadi pelayan yang terbaik kepada masyarakat.

Perasaan puas yang dirasakan masyarakat mencerminkan bahwa pegawai sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan dan kepedulian terhadap lembaga atau instansi serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang nantinya membawa dampak positif terhadap lembaga atau instansi. Untuk mendukung pelaksanaan tugas di kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil diperlukan sumber daya manusia yang tidak berjumlah banyak akan tetapi mempunyai kualitas kerja yang baik serta juga mempunyai etos kerja tinggi, wawasan kerja ke depan dan pola pikir yang mandiri dalam rangka pelaksanaan tugas.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Serang. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini teknik korelasional dengan pengambilan sampel jenuh sebanyak 64 responden dari 64 populasi yang ada. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

(1) Variabel Efektifitas, indikatornya terdiri dari kualitas, kuantitas, serta pemanfaatan waktu (Psychologicalmania (2014)

(2) Variabel Tingkat Pendidikan, indikatornya yaitu jenjang pendidikan, serta kesesuaian jurusan (Pakhpam, 2016)

(3) Variabel Disiplin Kerja, indikatornya yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman,

ketegasan, hubungan manusia (Malayu Hasibuan, 2011)

Teknik pengujian analisis data yang digunakan yaitu menggunakan Uji Validitas, Reliabilitas, Asumsi klasik yang terdiri dari uji Normalitas, Multikolinieritas, serta Heteroskedastisitas, Uji Regresi Sederhana, Regresi Berganda, Koefisien Determinasi serta Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F).

Temuan Penelitian dan Pembahasan

Analisa data yang digunakan adalah regresi berganda dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.074	2.334		5.174	.000
X.1	.166	.092	.233	1.798	.077
X.2	.411	.086	.616	4.759	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel tersebut maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.074 + 0.166X_1 + 0.411X_2 + e$$

Hasil uji t mengenai pengaruh tingkat pendidikan terhadap efektifitas dari penelitian ini menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja yang dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 8.642 nilai ini lebih besar dibanding tingkat kepercayaan 0.05 (1.999, $\alpha = 0.05$), sehingga hipotesis H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi variabel efektifitas kerja dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95 %. Dari hasil uji regresi linear berganda variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh sebesar 0.166 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan tingkat pendidikan mengalami kenaikan 1%, maka efektifitas kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar

16,6 %. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara tingkat pendidikan dengan efektifitas kerja, semakin naik tingkat pendidikan maka semakin naik efektifitas kerja.

Variabel independen disiplin kerja memiliki t-stat sebesar 10.769, yang nilainya lebih besar dari t-tabel (1.999, $\alpha = 0.05$), sehingga hipotesis H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja signifikan mempengaruhi variabel efektifitas kerja dengan tingkat kepercayaan (*confidence level*) 95 %. Dari hasil uji regresi linear berganda variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.411 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka efektifitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41,1 %. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan efektifitas kerja, semakin naik disiplin kerja maka semakin meningkat efektifitas kerja. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan, dkk, Nurul Ismadani, A. H. Rahardian dan Mila Kencana yang menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektifitas kerja. Sebagaimana yang dikatakan Malayu Hasibuan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Dari hasil Uji F, kedua variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel (61.697 > 3.15) (signifikan), maka hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja diterima. Dapat dikatakan secara bersama sama kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kerja, artinya semakin baik tingkat pendidikan dan disiplin kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab. Serang maka akan semakin baik efektifitas kerjadi instansi tersebut. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian I Wayan menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja.

Melalui uji hipotesis yang dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel yang memberikan pengaruh dominan pada efektivitas kerja yaitu variabel disiplin kerja sebesar 41,1 %. Hal ini terlihat dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.441 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1%, maka efektivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41.1%.

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X.1) dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja, maka instansi terkait hendaknya berusaha untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan memberikan pelatihan pada pegawai yang tingkat pendidikannya kurang memadai dan diharapkan memperhatikan disiplin kerja untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Tingkat pendidikan dan disiplin kerja dari para pegawai akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya organisasi, dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Tingkat pendidikan yang baik dan disiplin kerja yang baik juga tentu memuaskan para pegawai sehingga akan meningkatkan efektivitas kerja daripada pegawai. Sebaliknya Tingkat pendidikan dan disiplin kerja yang tidak baik akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

Referensi

- Handoko, T. Hani, 2011. *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta, Bumi Aksara)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi* (Jakarta : PT Bumi Aksara)
- Helmawati, 2016. *Pendidikan Keluarga*, (Bandung,: PT Rosda)
- Ismadani, Nurul. Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunungbahagia Kecamatan Balikpapan Selatan Kota Balikpapan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, vol.03, No.1
- Komalasari, Dini, *Definisi tingkat pendidikan*, diakses dari <http://dinikomalasari.wordpress.com/2014/04/07/definisi-tingkat-pendidikan>
- Mapparenta “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Timur Provinsi Maluku Utara” *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 3:2
- Misnawati, 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kertanegara. *Jurnal Administrasi Negara*, 4:1, (Kutai Kartanegara)
- Nurfitriani, Uun, 2016. *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT Permata Finance Cabang Serang*. Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Prabu, Anwar, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung : Remaja Rosdakarya)
- Prawironegoro, Darsono, 2016. *Manajemen SDM Abad 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Psychologymania, diakses melalui <http://www.psychologymania.com/2012/11/indikator-efektivitas-kerja>.
- Rahadian, A.H. dan Mila Kencana. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam Di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 8:02, Bogor, 2016.
- Zubir, Amri, Saiful Bahri. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh”, *Jurnal Manajemen*, Vol.1 No. 1, Agustus 2012
- Setiaji, Bambang, 2006. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Tika, Pabundu, 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Usman, Husaini, 2013. *Manajemen. Edisi 4*, Jakarta, Bumi Aksara

Warsita, Bambang, 2016. *Pendidikan Jarak Jauh*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Wayan, I dkk, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

Pegawai” e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4 tahun 2016.