

# **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN FORMAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda**

**Andi Fadil Salwan<sup>1</sup>, Adam Idris<sup>2</sup>, Anwar Alaydrus<sup>3</sup>**

## ***Abstrak***

*Penelitian dalam rangka penulisan skripsi ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Latar belakang dari penelitian ini adalah menurunnya Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Melihat fenomena tersebut, maka penulis mencoba untuk melihat hubungan atau pengaruh tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan sampel yang berjumlah 30 orang menggunakan metode sensus. Selanjutnya, data penelitian diperoleh dengan cara observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi pearson product moment, analisis korelasi parsial, analisis regresi linear berganda, kecermatan prediksi dan analisis koefisien penentu atau koefisien determinasi. Setelah digunakan rangkaian uji statistik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Kemudian secara bersama-sama tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda yaitu sebesar 56,7%, yang berarti bahwa sisanya 43,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.*

***Kata Kunci:*** tingkat pendidikan, disiplin, kinerja, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: fadilsalwan@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

<sup>3</sup> Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

## **Pendahuluan**

Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasbullah, 2008). Pada masa sekarang ini pendidikan memiliki peranan yang sangat penting untuk menunjang kehidupan manusia, karena pada dasarnya manusia dalam melaksanakan kehidupannya tidak lepas dari pendidikan. Sebab, pendidikan berfungsi sebagai meningkatkan kualitas manusia itu sendiri. Namun realitanya, masih banyak masyarakat yang buta pemikirannya akan betapa pentingnya pendidikan.

Tuntutan pendidikan dalam kehidupan manusia sangat kompleks, hal ini terbukti dengan banyaknya orang yang tidak berpendidikan status sosialnya kurang diperhatikan atau terkesampingkan. Misal dalam dunia kerja, banyak perusahaan yang menerima para pekerjanya mula-mula ditanya pendidikan terakhir. Hal itu membuktikan bahwa pendidikan pengaruhnya besar dalam kehidupan. Diadakannya pendidikan, maka sedikitnya dapat memberikan wawasan dan pengetahuan dengan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap manusia sehingga kehidupan masyarakat menjadi lebih baik.

Merebaknya persepsi lain juga tidak bisa dipungkiri seputar problema besar yang tengah kita hadapi bersama yakni persoalan krisis Sumber Daya Manusia yang cukup akut. Berdasarkan sebuah data bahwa jumlah angkatan kerja nasional pada krisis ekonomi tahun pertama (1998) sekitar 92,73 juta orang, sementara jumlah kesempatan kerja yang ada hanya sekitar 87,67 juta orang dan ada sekitar 5,06 juta orang penganggur terbuka. Angka ini terus meningkat selama krisis ekonomi yang kini berjumlah sekitar 8 juta. Dari fakta statistik tersebut dapat menjadi bukti lemahnya sistem dan orientasi lembaga pendidikan kita untuk memproduksi tenaga kerja yang siap kerja.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Standar kinerja adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima dan dikategorikan buruk atau sangat buruk (Ayun, 2011).

Selain tingkat pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Ariyanti, 2009). Kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang

dapat merugikan perusahaan/kantor. Bahwa dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi.

Melihat dari kebutuhan masyarakat yang selalu meminta pelayanan yang berkualitas dan maksimal, diharapkan pegawai yang bekerja mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, pelayanan yang cepat dengan memperhatikan prosedur yang ada dan berkualitas. Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang tingkat pendidikan formalnya berijazah sederajat SMA. Dalam menjalankan tugasnya masih banyak ditemukan pegawai yang dinilai sangat kurang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan membuat pekerjaannya selesai tidak tepat waktu.

Dilihat dari sisi disiplin pegawai, sikap disiplin terlihat masih sangat kurang, masih ditemui pegawai yang terlambat masuk kantor dan terlebih lagi efek yang ditimbulkan oleh terlambat tadi membuat masyarakat yang ingin berurusan dengan pegawai di suatu bidang jadi tertunda dikarenakan pegawai yang dicari belum datang. Ada pula pegawai yang pulang tidak tepat pada waktu yang semestinya.

## **Kerangka Dasar Teori**

### ***Tingkat Pendidikan***

Batasan pengertian pendidikan yang dikemukakan oleh para ahli tergantung dari sudut pandang yang dipergunakan dalam memberi arti pendidikan. Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Nasution (2003:18), pengertian pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mengirim suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Marimba (dalam Manizar 2009:8), mendefinisikan pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama atau insan kamil.

Dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya tujuan pendidikan adalah pemindahan pengetahuan dan nilai demi terbentuknya kepribadian yang akhirnya dapat mewujudkan tujuan hidup, yaitu mengabdikan agar menjadi manusia yang sempurna, yang berhasil di dunia dan di akhirat.

### ***Disiplin Kerja***

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.(Hasibuan, 2009:212).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.(Sastrohadiwiryo, 2003 :291).

Dapat disimpulkan bahwa bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

### ***Kinerja Pegawai***

Menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan yakni arti kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

### ***Metode Penelitian***

Berdasarkan judul yang akan penulis teliti maka dapat diketahui bahwa jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Yaitu suatu metode penelitian deskriptif dimana penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang bagaimana pengaruh tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan di Kantor Dina Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Untuk mengambil sampel atau informan dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode Sensus adalah suatu metode yang mengambil semua populasi

sebagai sampel sehingga sampel akan representatif. Adapun waktu penelitian yang dilakukan penulis dari bulan Mei 2018-selesai.

Dalam penulisan ini penulis mengumpulkan data dengan menggunakan beberapa teknik penelitian lapangan (*field work research*), penelitian lapangan meliputi: observasi, kuesioner, dokumentasi, penelitian kepustakaan. *Informan*: seluruh pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda***

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat indikator sebagai alat ukur yang menjadi isi kuesioner. Untuk indikator tingkat pendidikan formal (tingkat pendidikan SLTA) antara lain: manfaat pendidikan tingkat SLTA dalam memahami tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 80 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda memahami tugas yang diberikan walaupun berlatar belakang pendidikan tingkat SLTA. Indikator tingkat pendidikan SLTA diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 86,67 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan SLTA mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Namun para pegawai harus meningkatkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi lagi agar memperoleh pengetahuan serta pengalaman yang lebih baik lagi agar kinerja dapat meningkat secara signifikan.

Untuk variabel tingkat pendidikan formal (tingkat pendidikan Diploma): pada indikator manfaat tingkat pendidikan diploma dalam memahami tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 50 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan diploma memberikan manfaat dalam memahami tugas yang diberikan. Indikator manfaat tingkat pendidikan diploma dalam meningkatkan kinerja pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 80 persen sehingga dapat disimpulkan tingkat pendidikan diploma mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Untuk variabel tingkat pendidikan formal (tingkat pendidikan sarjana): pada indikator manfaat tingkat pendidikan sarjana dalam memahami tugas yang diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 63,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sarjana bermanfaat untuk memahami tugas yang diberikan. Indikator manfaat tingkat pendidikan sarjana dalam meningkatkan kinerja pegawai diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,67 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan sarjana bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk variabel disiplin kerja (disiplin waktu): pada indikator disiplin kerja dalam hadir tepat waktu di kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,67 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda sangat sering dalam hadir tepat waktu di kantor. Indikator pulang lebih cepat dikarenakan alasan tertentu diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai pernah pulang lebih cepat dikarenakan alasan tertentu.

Lalu untuk variabel disiplin kerja (disiplin peraturan) : pada disiplin kerja dalam mengikuti aturan yang ada di kantor dalam menjalankan tugas yang akan diberikan diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai selalu mengikuti aturan yang ada di kantor dalam menjalankan tugasnya. Indikator melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan kantor diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata pegawai hampir tidak pernah melanggar tata tertib yang ada di kantor dalam menjalankan tugasnya. Pada variabel disiplin kerja (disiplin peraturan) : pada indikator bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai bersedia menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Indikator melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 36,67 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sering melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja.

Selanjutnya variabel kinerja pegawai (Kualitas Pekerjaan) : pada indikator melaksanakan pekerjaan kantor secara teliti dan rapi diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 60 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sangat sering melaksanakan pekerjaan kantor secara teliti dan rapi. Indikator ditegur atasan mengenai kesalahan kerja diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 56,67 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai hampir tidak pernah ditegur atasan mengenai kesalahan kerja.

Kemudian pada variabel efektivitas kinerja pegawai (Kuantitas pekerjaan) : pada indikator menyelesaikan semua pekerjaan yang diterima diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 53,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai sering menyelesaikan semua pekerjaan yang diterima. Indikator melakukan menyelesaikan pekerjaan yang sama tapi lebih banyak jumlahnya dibanding rekan-rekan kerja yang lain diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 46,67 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa kadang-kadang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang sama tapi lebih banyak jumlahnya dibanding rekan-rekan kerja.

Selanjutnya variabel efektivitas kinerja pegawai (Pengetahuan pekerjaan): pada indikator memahami dengan benar tugas yang telah diberikan oleh atasan

diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 73,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai memahami dengan benar tugas yang telah diberikan oleh atasan. Indikator mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan dengan baik dan benar diperoleh hasil jawaban terbanyak responden sebesar 73,33 persen sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh atasan dengan baik dan benar.

Berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil **korelasi pearson product moment** antara X1 dan Y yaitu  $r = 0,634$ . Jadi terdapat hubungan antara tingkat pendidikan formal dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda sebesar 0,634. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $19,41 > 4,17$ ) maka korelasi signifikan atau dapat dikatakan tingkat pendidikan formal memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Hasil **korelasi pearson product moment** antara X2 dan Y yaitu  $r = 0,753$  Jadi tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda sebesar 0,753. Serta diketahui pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $38,44 > 4,17$ ) maka korelasinya signifikan atau dapat dikatakan disiplin kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Selanjutnya analisis **korelasi parsial**, berdasarkan perhitungan menggunakan *SPSS Statistics 23.0* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,018 dimana variabel disiplin kerja dibuat tetap (dikontrol) untuk seluruh sampel. Serta diketahui pula  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $0,092 > 1,671$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel tingkat pendidikan formal dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dimana variabel disiplin kerja sebagai variabel pengontrol adalah ada pengaruh tetapi tidak signifikan yang dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Kemudian hasil selanjutnya diperoleh  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $12,46 > 4,17$ ). Artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara tingkat pendidikan formal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan mengendalikan variabel disiplin kerja. Sedangkan setelah variabel tingkat pendidikan formal dikontrol untuk seluruh sample, maka korelasinya sebesar 0,524. Dengan begitu diketahui bahwa  $t_{test}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,198 > 1,671$ ). Dengan demikian koefisien korelasi variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dimana variabel tingkat pendidikan formal sebagai variabel kontrol adalah ada pengaruh dan signifikan yaitu dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Selanjutnya diperoleh pula  $F_{test} > F_{tabel}$  ( $9,813 > 4,17$ ) artinya korelasi parsial yang terjadi adalah murni atau dapat dikatakan terdapat hubungan yang murni antara disiplin kerja terhadap

kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan mengendalikan variabel tingkat pendidikan formal.

Selanjutnya analisis *regresi linear berganda* yang menunjukkan arah dan kuatnya pengaruh dua variabel secara bersama-sama atau lebih terhadap variabel lainnya. Berdasarkan perhitungan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* diperoleh persamaan regresi pada variabel bebas  $a=2,687$ ,  $b_1= 0,020$  dan  $b_2= 0,792$ . Dengan demikian maka persamaan regresinya adalah  $Y = 2,687 + 0,020X_1 + 0,792X_2$ . Diketahui  $F_{test} > F_{tabel}$  atau  $(136,566 > 4,17)$ , maka persamaan garis regresi tersebut adalah signifikan yang berarti dapat dipakai untuk mengetahui hubungan pengaruh tersebut. Besarnya pengaruh dapat dilihat dari nilai b. Dengan nilai koefisien  $b_1$  sebesar 0,020 maka diperoleh  $t_{test} > t_{tabel}$  ( $0,092 > 1,671$ ). Maka tidak signifikan. Jadi pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda adalah tidak signifikan. Selanjutnya dengan nilai koefisien regresi  $b_2$  sebesar 0,792 maka diperoleh  $t_{test} < t_{tabel}$  ( $3,198 > 1,671$ ). Maka signifikan. Jadi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda adalah signifikan.

Berdasarkan hal tersebut diketahui pula koefisien regresi variabel tingkat pendidikan formal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda sebesar 0,020. Hal ini berarti perubahan satu satuan terhadap variabel tingkat pendidikan formal mengakibatkan perubahan sebesar 0,020 terhadap variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan formal memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Selain diketahui regresi variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Pengaruhnya adalah sebesar 0,792. Hal ini berarti perubahan satu satuan pada variabel disiplin kerja mengakibatkan perubahan sebesar 0,792 pada kinerja pegawai. Maka disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dan signifikan.

Dengan menggunakan aplikasi *SPSS Statistics 23.0* maka diperoleh hasil perhitungan *koefisien penentu*  $= 0,567 \times 100$  persen = 56,7 persen ini adalah nilai dari besar pengaruh tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda. Dengan demikian sisa pengaruh sebesar 43,3 persen adalah merupakan pengaruh dari variabel-variabel lain.

### **Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil penelitian maka pada bagian ini penulis akan memaparkan dan menjelaskan kesimpulan yang menunjukkan bahwa pengaruh tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda perlu ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat sebagai berikut :



1. Pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda adalah positif tetapi tidak signifikan dengan artian memiliki pengaruh yang positif namun tidak terlalu besar terhadap variabel kinerja. Jadi ini menunjukkan hipotesis pertama pada penelitian ini  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda adalah positif dan signifikan dengan artian memiliki pengaruh yang positif dan berdampak besar terhadap variabel kinerja. Jadi ini menunjukkan hipotesis kedua pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan artian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan berdampak besar terhadap variabel kinerja. Jadi ini menunjukkan hipotesis ketiga pada penelitian ini  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti menyampaikan rekomendasi yang nantinya dapat memberikan rekomendasi kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran yang dapat disampaikan penulis ialah

1. Sebaiknya pemimpin harus berperan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap dan prestasi dari setiap pegawainya serta mampu menjadi teladan yang baik untuk bawahannya. Selain itu upaya lain yang dapat dilakukan adalah membudayakan disiplin kerja dalam sistem administrasi dan manajemen dalam segala bidang serta diikuti dengan langkah-langkah tindak lanjut yang nyata, tepat dan berkelanjutan..
2. Perlu adanya peningkatan tingkat pendidikan formal pegawai dengan memberikan izin kepada pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, serta menerima pegawai yang memiliki jenjang pendidikan minimal S1 dan sesuai dengan jurusan yang diambil untuk ditempatkan di suatu bidang pekerjaannya..
3. Oleh karena kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda juga dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar variabel tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja yang cukup besar persentasinya maka sudah selayaknya jika penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda diadakan lagi dengan menggunakan variabel-variabel lain diluar variabel tingkat pendidikan formal dan disiplin kerja. Diharapkan akan dapat ditemukan strategi-strategi lain yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

### **Daftar Pustaka**

- Ayun, Q. 2011. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*,
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Ilyas.2005. *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Universitas Indonesia
- Nasution, Mulia.2003. *Manajemen Personalia*. Bandung: Djambatan
- Rivai, Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional* cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara
- Zesbendri & Ariyanti, Anik, 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*.

### **Dokumen**

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.