

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN SEKRETARIAT  
DINAS PENDIDIKAN KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*



**Oleh:**

**YOLI GUSMITA  
88697/2007**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2012**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

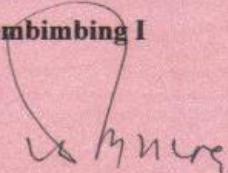
PENGARUH PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL BAGIAN SEKRETARIAT DINAS PENDIDIKAN  
KOTA PADANG

Nama : Yoli Gusmita  
BP/NIM : 2007/88697  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Pekantoran  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Mei 2012

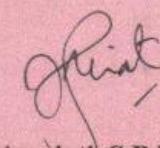
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



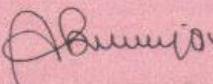
Prof. Dr. Bustari Muchtar  
NIP. 19490617 197503 1 001

Pembimbing II



Armiati S.Pd, M.Pd  
NIP. 19800524 200312 2 010

Mengetahui  
Ketua Prodi Pendidikan Ekonomi FE-UNP

  
Dra. Armida, S, M.Si  
NIP. 19660206 199203 2 001

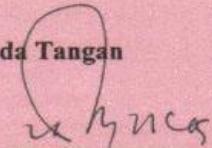
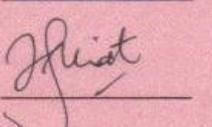
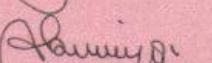
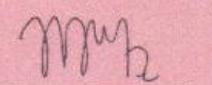
## HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi  
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

**Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri  
Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang**

**Nama** : Yoli Gusmita  
**BP/NIM** : 2007/88697  
**Program Studi** : Pendidikan Ekonomi  
**Keahlian** : Administrasi Perkantoran  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Universitas** : Universitas Negeri Padang

**Padang, Mei 2012**

No	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
1.	Ketua	: Prof. Dr. Bustari Muchtar	1. 
2.	Sekretaris	: Armiaty, S.Pd, M.Pd	2. 
3.	Anggota	: Dra. Armida. S, M.Si	3. 
4.	Anggota	: Dr. Marwan, M.Si	4. 

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yoli Gusmita  
NIM/Tahun Masuk : 88697/2007  
Tempat/Tanggal Lahir : Ombilin/5 Agustus 1989  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) Saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran Saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji, dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka Saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Mei 2012

Yang menyatakan,



Yoli Gusmita

## ABSTRAK

**Yoli Gusmita (2007/88697): Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.**

**Pembimbing: 1) Prof. Dr. Bustari Muchtar  
2) Armiati, S.Pd, M.Pd**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang, (3) pengaruh pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat berjumlah 38 orang. Teknik penarikan sampel dengan *Cluster Sampling*. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang dengan nilai  $t_{hitung}$  2,623 dan  $t_{tabel}$  1,690, (2) terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang  $t_{hitung}$  4,551 dan  $t_{tabel}$  1,690, dan (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang  $F_{hitung}$  14,125 dan  $F_{tabel}$  3,267.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kota Padang memberikan kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat. Selain itu, pimpinan kantor lebih tegas dalam meningkatkan disiplin pegawai dan memberikan sanksi-sanksi yang tepat kepada pegawai yang melanggar aturan kantor, karena dengan pegawai bekerja lebih tekun dan disiplin akan dapat meningkatkan pekerjaan kantor lebih efektif dan efisien.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kependidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak: Prof. Dr. Bustari Muchtar sebagai pembimbing I, dan Ibuk Armiati, S.Pd, M.Pd sebagai pembimbing II, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang beserta staf dan karyawan/ti yang telah memberikan kemudahan dalam administrasinya.
2. Ibuk Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu penguji skripsi (1) Dra. Armida. S, M.Si (2) Dr. Marwan, M.Si yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen staf Pengajar fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
5. Bapak Drs. H. Dian Wijaya selaku kepala Dinas Pendidikan Kota Padang yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
6. Ayahanda dan Ibunda beserta adek-adek tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Roesoah Sahabatku: Ivony Youlanda, Lisna Handayani, Roza Linda, Devina Tridiyanti, Rina Putri Yanti, Triyana Widya Putri, Fitri Riska Febrina dan Rahma Wita. Terimakasih untuk teman-teman Roesoah yang sudah menemani hari-hari Oli selama kuliah dan telah memberi dukungan moril selama Oli menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih juga kepada Emon Chendra yang sudah memberi bantuan moril selama Oli menyelesaikan skripsi ini. Tawa, canda dan duka semua tentangmu teman akan Oli ingat selau. Oli sayang kalian semua teman.

8. Sahabatku Novita Angriani yang jauh di Jakarta sana, terimakasih telah memberi dukungan dan semangat selama Oli menyelesaikan skripsi ini. Banyak cerita yang terukir tentangmu sahabatku. Terimakasih untuk semuanya.
9. Terimakasih Devin Setiawan, St yang sudah membangkitkan semangat, memberi dukungan dan menemani hari-hari Oli selama Oli menyelesaikan skripsi ini. Terukir indah disini dan terimakasih untuk semuanya.
10. Uni-uni sayang Nesus, Nee, Netc dan Neulan. Terimakasih sudah jadi Uni-uni yang baik untuk Oli. Memberi Oli dukungan moril selama Oli menyelesaikan skripsi ini. Oli sayang Uni-uni.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah “*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*”, maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, Mei 2012

**Penulis**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah.....	8
D. Perumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS</b>	
A. KajianTeori .....	11
1. Kinerja.....	11
a. Pengertian Kinerja .....	11
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
c. Tujuan Penilaian Kinerja .....	15
d. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan dalam Kinerja .....	16
e. Indikator-indikator Kinerja .....	18
2. Pendidikan.....	19
a. Pengertian Pendidikan .....	19
b. Jenis Pendidikan .....	23
c. Tujuan Pendidikan .....	25
d. Indikator Pendidikan.....	26
3. Disiplin Kerja.....	27

a. Pengertian Disiplin Kerja .....	27
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja .....	29
c. Tujuan Disiplin Kerja .....	31
d. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja .....	32
e. Indikator Disiplin Kerja .....	33
B. Penelitian Yang Relevan.....	34
C. Kerangka Konseptual .....	35
D. Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian.....	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Variabel dan Data Penelitian .....	41
E. Teknik Pengumpulan Data .....	42
F. Defenisi Operasional Variabel.....	42
G. Instrumen Penelitian.....	44
H. Uji Coba Instrumen .....	46
I. Teknik Analisis Data .....	48

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	54
B. Hasil Penelitian .....	57
1. Deskriptif Data Responden .....	57
2. Analisis Deskriptif.....	58
3. Analisis Induktif .....	69
C. Pembahasan .....	76
1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	76
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	78

3. Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.....	81
--	----

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	86
-----------------------------	----

<b>LAMPIRAN</b> .....	88
-----------------------	----

## **DAFTAR GAMBAR**

	<b>Halaman</b>
1. Kerangka Konseptual .....	38

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	2
2. Tingkat Pendidikan Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	4
3. Absensi Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang .....	6
4. Jumlah Populasi Penelitian.....	40
5. Jumlah sampel pegawai berdasarkan tingkat pendidikan pada Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat.....	40
6. Kategori Pernyataan Angket Berdasarkan Skala Likert.....	44
7. Kisi-kisi Instrumen.....	45
8. Hasil Uji Reliabilitas .....	48
9. Kategori Tingkat Capaian Responden .....	50
10. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	57
11. Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
12. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Kualitas Kerja .....	58
13. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Kuantitas Kerja .....	60
14. Distribusi Frekuensi Kinerja Indikator Dapat Tidaknya Diandalkan .....	61
15. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Kinerja.....	62
16. Distribusi Frekuensi Peendidikan .....	63
17. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Ketepatan Waktu .....	65
18. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Pemanfaatan Sarana dan Prasarana.....	66
19. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Tanggungjawab.....	67
20. Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja Indikator Ketaatan Aturan .....	68

21. Perbandingan Tingkat Capaian Responden Masing-masing Indikator Variabel Disiplin Kerja .....	69
22. Rangkuman Hasil Uji Normalitas .....	70
23. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Y dengan X1 .....	71
24. Rangkuman Hasil Uji Homogenitas Y dengan X2 .....	71
25. Analisis Regresi Berganda .....	72
26. Hasil Analisis Determinasi .....	73
27. Hasil Uji F .....	74
28. Hasil Uji T .....	75

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Kisi-kisi Angket dan Angket Penelitian.....	88
2. Tabulasi Data Uji Coba Angket.....	94
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Uji Coba Angket .....	96
4. Tabulasi Data Penelitian.....	100
5. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian.....	102
6. Hasil Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Homogenitas, dan Analisis Regresi Linear Berganda) .....	104
7. Tabel Frekuensi.....	108
8. Tabel r, t, dan F.....	119
9. Izin Penelitian .....	123

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparat Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan UUD 45. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggungjawab, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset organisasi yang sangat berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia yang secara optimal merupakan kunci utama untuk mengembangkan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan efisien. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja dari pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diweningkan kepadanya selama periode tertentu. Jika kinerja setiap pegawai yang ada didalam suatu organisasi baik, maka kinerja organisasi juga baik dan begitu pula apabila

kinerja orang yang ada didalamnya jelek juga akan berdampak pada kinerja organisasi yang rendah pula, sehingga kinerja pegawai sangat menentukan kinerja organisasinya.

Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Pada umumnya kinerja seorang pegawai antara lain dipengaruhi oleh ketepatan, ketelitian, keterampilan, kepatuhan menyelesaikan tugas, mengikuti instrusi, inisiatif dan kerajinan.

Kinerja yang baik tercipta dari adanya kegiatan atas penyelesaian tugas secara optimal sedangkan kerja yang optimal terlaksana apabila pegawai dapat menggunakan kemampuan, pengetahuan dan bakatnya serta menggunakan waktu sebaik mungkin. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan terhadap 20 orang pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang pada jam kerja, dapat dikatakan kinerja pegawai belum optimal. Dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat**

No	Permasalahan	Jumlah (orang)	Persentase
1	Kurang telitiya pegawai dalam bekerja	8	40%
2	Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu	7	35%
3	Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja	5	25%

*Sumber: Hasil Survey Desember 2011*

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat dari segi kualitas kerja, pegawai kurang teliti dalam bekerja, dimana diperoleh sebesar 40% dengan

jumlah 8 orang pegawai. Hal ini terlihat pada masih tingginya tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja, dimana disebabkan masih banyaknya pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya. Begitu juga dari segi kuantitas kerja, pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dimana diperoleh sebesar 35% dengan jumlah 7 orang pegawai. Hal ini terjadi karena pegawai mengulur-ngulur waktu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi menumpuk. Dari segi dapat tidaknya diandalkan, pegawai kurang inisiatif dalam bekerja, dimana diperoleh sebesar 25% dengan jumlah 5 orang pegawai. Dimana pegawai dalam bekerja menunggu perintah dari atasan dulu tanpa berinisiatif sendiri melakukan pekerjaan.

Kurangnya keterampilan pegawai dalam bidang tugas juga merupakan salah satu penyebab masih rendahnya kinerja pegawai, masih kurangnya kesungguhan pegawai dalam bekerja terlihat dari penggunaan waktu yang kurang efektif. Memiliki kinerja bagi seorang pegawai merupakan suatu hal yang membanggakan, untuk mendapatkan kinerja yang bagus, pegawai harus bekerja sekuat tenaga, mengeluarkan segala potensi yang dimilikinya. Bagi pimpinan untuk menilai kinerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah. Pimpinan harus mempunyai data dan informasi yang tepat dan lengkap tentang pegawai yang akan dinilai tersebut sehingga pimpinan memberikan penilaian terhadap kinerja secara adil.

Menurut Mangkunegara (2001:72) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: keahlian, kemampuan pegawai itu sendiri,

motivasi kerja, disiplin kerja, upah dan gaji yang belum sesuai dengan jabatan dan pendidikan.

Berdasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, salah satunya adalah pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan merupakan suatu kegiatan yang universal dalam kehidupan manusia karena dimanapun dan kapanpun didunia terdapat pendidikan. Tanpa pendidikan sama sekali mustahil dapat hidup berkembang sejalan dengan aspirasi untuk maju, sejahtera dan bahagia menurut konsep pandangan hidup.

Sastrohadiwiryo (2003:199) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan segala sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, jasmani dan rohani yang berlangsung secara seumur hidup, baik didalam maupun diluar sekolah untuk pembangunan.

Proses perubahan perilaku yang dilaksanakan selama dalam masa pendidikan tentunya akan menghasilkan seseorang dengan kualitas yang baik sesuai dengan apa yang diharapkannya. Seperti halnya hakikat pendidikan itu sendiri sebagai usaha memanusiakan manusia atau mendewasakan manusia dalam arti dari segi pengetahuan (kognitif), sikap (afektif) dan keterampilan (psikomotor).

**Tabel 2. Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat**

No	Pendidikan	Jumlah Pegawai
1	SLTP	1
2	SMA	20
3	Diploma II	1
4	Diploma III	2
5	Sarjana (S1)	14
Jumlah		38

*Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang Tahun 2011*

Dari Tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat lebih banyak tamatan SMA adalah sebanyak 20 orang. Biasanya pegawai yang tamatan SMA, pendidikan yang di dapat baru secara umum, untuk pekerjaan per bidang belum mereka kuasai sehingga akan sulit bagi pegawai untuk bekerja dengan baik.

Selain faktor pendidikan, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja seperti yang sudah dikemukakan oleh Mangkunegara diatas. Disiplin kerja juga perlu mendapat perhatian karena merupakan salah satu upaya meningkatkan kualitas aparatur Negara dalam hal ini pegawai Negeri Sipil. Apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau tenaga kerja tanpa ditunjang dengan disiplin yang tinggi maka pekerjaan yang dilaksanakan tidak akan mencapai hasil yang maksimal. Rendahnya disiplin kerja pegawai ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran pada organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan penulis temui bahwa disiplin pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang terlihat bahwa: Masih banyak pegawai yang datang terlambat ke kantor, contohnya jam masuk pagi ke kantor jam 07.30 tapi masih ada yang datang jam 08.00 bahkan ada yang datang jam 08.30. Pada jam istirahatpun pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat sudah meninggalkan ruangan sebelum waktunya pada jam 11.00. Pada jam istirahat siang masuk jam 13.20 tapi masih banyak yang datang jam 14.30 ke kantor. Dimana pegawai yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan tugasnya tapi berbincang-bincang dulu sama pegawai yang lain dan yang dibicarakan tersebut bukanlah masalah kantor padahal masyarakat

yang berkepentingan sudah menunggu di kantor tersebut, banyak juga pegawai yang menggunakan jam kerja untuk urusan pribadi seperti pergi menjemput anak-anaknya pulang sekolah.

Masih adanya pegawai hanya melaksanakan tugas apa adanya, dan bekerja hanya untuk melepaskan tanggung jawab yang di embannya. Kemudian terdapat pegawai yang mempergunakan perlengkapan kantor seperti komputer untuk *games* dalam jam kerja padahal pekerjaan belum selesai. Seperti yang terlihat pada tabel dibawah data tingkat kemangkiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat, dengan menggunakan rumus: Angka kemangkiran di diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\% \quad (\text{Umar, 2004:161})$$

Dimana:

AK = Angka Kemangkiran

KH = Jumlah hari karyawan absen tiap periode

JK = Jumlah rata-rata karyawan tiap periode

HK = Jumlah hari kerja tiap periode

**Tabel 3. Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat**

Bulan	Jumlah Pegawai (JK)	Hari Kerja (HK)	Jumlah Absensi (KH)	Angka Kemangkiran (%) $AK = \frac{KH}{JK \times HK} \times 100\%$
April	38	21	92	11,53
Mei	38	21	84	10,53
Juni	38	19	82	11,36
Juli	38	21	89	11,15
Agustus	38	19	79	10,94

*Sumber: Dinas Pendidikan Kota Padang tahun 2011*

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa adanya peningkatan angka kemangkiran dan absensi pegawai yang berfluktuatif atau mengalami pasang surut. Ini menggambarkan tidak konsistennya pegawai dengan pekerjaannya. Rendahnya disiplin kerja dapat ditandai dengan tingginya kemangkiran kerja pegawai. Hal inilah yang perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada kantor Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat. Bagaimana mungkin bila untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kantor, masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan apa yang harus dikerjakan dan sudah menjadi tanggungjawabnya itu. Padahal pegawai itu mempunyai peran yang cukup besar dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dari beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang Bagian Sekretariat, ada dua faktor yang penulis duga kuat akan mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan dan disiplin kerja. Atas pertimbangan bahwa begitu pentingnya pendidikan dan disiplin kerja bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka penelitian ini penulis tertarik untuk membahas mengenai **“Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih rendah, terlihat dari belum optimalnya pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Belum optimalnya inisiatif karyawan dalam bekerja.
3. Pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang menguasai kerja yang diwajibkan kepada mereka, hal ini dikarenakan pendidikan pegawai yang masih rendah.
4. Tidak disiplinnya pegawai terhadap jam kantor.
5. Masih adanya pegawai yang tidak mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya.

## **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, karena keterbatasan waktu, biaya, dan tenaga serta kemampuan penulis, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut: **“Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang”**.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang?
2. Sejauhmana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang?
3. Sejauhmana pengaruh pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Pengaruh pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pendidikan di Fakultas Ekonomi dan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sumber daya manusia.

2. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan agar dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya.

3. Bagi Peneliti berikutnya

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai literatur/acuan untuk penelitian sejenis.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang, dengan taraf signifikan 0,013 ( $0,013 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai disebabkan oleh tingginya tingkat pendidikan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang, dengan taraf signifikan 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti dengan disiplin yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang.
3. Pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang. Dimana pengaruh variabel pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 47,7% dan sisanya sebesar 52,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, ada beberapa saran yang dipertimbangkan, yaitu:

1. Hendaknya pimpinan Dinas Pendidikan Kota Padang memberikan kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya agar tingkat ketelitian, kemampuan dan keterampilan pegawai meningkat dalam proses administrasi sehingga kinerja pegawai tercapai sesuai tujuan organisasi.
2. Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang hendaknya lebih meningkatkan disiplin kerja. Dilihat dari indikator ketepatan waktu harus ditingkatkan dalam hal tidak bolos masuk kerja, dimana pegawai diberi sanksi yang tegas. Sementara itu dalam indikator pemanfaatan sarana dan prasarana harus ditingkatkan dalam hal pada saat meninggalkan ruang kerja, pegawai mematikan perangkat kerja elektronik. Selanjutnya pada indikator tanggungjawab kerja pegawai harus menyelesaikan tugas yang diberikan. Serta pada indikator ketataan aturan harus ditingkatkan dengan tidak menunda-nunda tugas yang diberikan atasan.
3. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota padang harus ditingkatkan. Dilihat dari olahan data pada indikator kualitas kerja harus ditingkatkan dalam hal pegawai bisa membuat pimpinan merasa senang karena hasil pekerjaan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan. Sementara itu pada indikator kuantitas kerja harus

dingkatkan dalam hal pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan skill pegawai. Selanjutnya pada indikator dapat tidaknya diandalkan harus ditingkatkan dalam hal pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah di instruksikan.

4. Penelitian ini masih terbatas pada ruang lingkup yang kecil, diharapkan kepada peneliti berikutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Abu dan Nur Uhbiyati. 2001. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Akhirmen. 2005. *Statistika 1*. Padang: FE UNP.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwigito, Soebagio. 1993. *Manajemen Training (Pedoman Praktis Bagi Penyelenggara Training)*. Jakarta: B. Pustaka.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: PT. Raja GrafindoPersada.
- Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Hasibuan, Malaya. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: BumiAksara.
- 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Idris. 2010. *Aplikasi SPSS Dalam Analisis Data Kuantitatif*. Fakultas Ekonomi UNP.
- Mangkunegara, Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: BPFE.
- Moekijat. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alumni Bandung.
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, Dwi. 2009. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: PT Buku Kita.
- Rivai, Vethzal. 2004. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja.