

PENGARUH PENDIDIKAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

Amir Hamzah

amirhamzahlampungtimur@gmail.com

Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai yang merupakan faktor penting dalam memajukan sebuah organisasi, dan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan kedisiplinan, oleh karenanya perlu diupayakan dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut sehingga pegawai benar-benar mampu mengemban tugasnya.

Kata Kunci : pendidikan, kedisiplinan, kinerja pegawai

I. Pendahuluan

Tercapainya kehidupan yang layak bagi seluruh Rakyat Indonesia merupakan harapan Indonesia sebagai negara berkembang dalam berbagai bidang dan aspek kehidupan. Dalam menyongsong harapan-harapan bangsa untuk penyelenggaraan pembangunan, tidak terlepas dari peran dan fungsi aparatur sipil negara sebagai alat negara untuk mendukung terlaksananya tujuan pemerinah dalam pembangunan nasional yaitu kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan

Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembangunan aparatur diarahkan untuk meningkatkan kualitas aparatur negara agar memiliki sikap dan perilaku pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin, keadilan dan berwibawa sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat. Sejalan dengan itu perlu diupayakan pengaturan kewenangan yang rasional dalam peraturan kepegawaian sehingga terlaksana penyelenggaraan administrasi yang bersih, berwibawa, efisien dan efektif. Hal ini didasari suatu kenyataan bahwa pegawai negeri merupakan tulang punggung negara. Oleh karena itu, peningkatan mutu pegawai negeri sipil melalui peningkatan prestasi kerja sangat diperlukan, dan diupayakan dalam peningkatan tersebut dihasilkan pegawai negeri yang benar-benar mampu mengemban tugasnya.

Dalam mencapai kesejahteraan pembangunan tentunya sebuah negara memiliki upaya untuk mengatur dan mengelola sumber daya aparatur dengan baik, secara khusus pegawai negeri sipil menjadi sendi dan tulang punggung pemerintah dalam mencapai tujuan negara. Namun, upaya tersebut perlu didukung

dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil. Peraturan yang spesifik tersebut mengatur tentang administrasi kepegawaian, sanksi administratif, mencakup kewajiban dan larangan, pembinaan jiwa korps, kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Ketentuan Pasal 7 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagai berikut: (1) Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari: a). Hukuman disiplin ringan, b). Hukuman disiplin sedang; dan c). Hukuman disiplin berat. (2) Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari: a). Teguran lisan, b). Teguran tertulis, c). Pernyataan tidak puas secara tertulis. (3). Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari: a). Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, b). Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan c). Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, (4). Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari: a). Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, b). Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, c). Pembebasan dari jabatan, d). Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan, e). Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Secara normatif ketentuan di atas membentengi lika-liku dan tindak perilaku administrator dan manajemen Pegawai Negeri Sipil, dengan diberlakukannya sanksi administratif yang efektif menjadi pendukung berlangsungnya kinerja pemerintah dalam

melaksanakan program-program kinerja dan pembangunan secara khusus pemerintah daerah Kabupaten Lampung Timur provinsi Lampung.

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan untuk mempertahankan kelangsungan hidup atau pertumbuhannya. Pertahanan tersebut semakin tergantung pada pengelolaan sumber daya manusianya. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan Organisasi. Salah satu caranya adalah meningkatkan kinerja pegawai. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah yang selanjutnya disingkat BKPPD merupakan organisasi perangkat daerah yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian daerah. Dalam menjalankan suatu Organisasi pemerintah di butuhkan seseorang yang memiliki pendidikan dan kedisiplinan yang baik dalam operasioal. Dartha (2010: 23) berpendapat bahwa pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu organisasi. Pendidikan pada hakikatnya merupakan upaya menyiapkan pegawai yang berkompetensi yang sesuai dengan keinginan organisasi. Pendidikan yang dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur

yang berlaku tentu juga akan dapat meningkatkan kedisiplinan para pegawai.

Riyanda (2017: 9) mengatakan bahwa disiplin kerja para pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selanjutnya Suroyo (2016: 6) menuturkan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan

dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang tidak disiplin saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang rendah dalam organisasi.

Berkaitan dengan absensi pegawai dapat diuraikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1. Absensi Pegawai BKPPD Lampung Timur Tahun 2017

No	Bulan	Izin (orang)	Sakit (orang)	Tanpa Keterangan (orang)
1	January	1	1	1
2	Februari	-	1	1
3	Maret	1	1	-
4	April	-	2	1
5	Mei	-	-	2
6	Juni	2	1	-
7	Juli	-	1	1
8	Agustus	-	-	-
9	September	1	2	1
10	Oktober	-	1	1
11	November	1	2	-
12	Desember	-	1	1
Jumlah		6	13	9
Rata-rata		1,2%	1,3%	1,25%

Sumber: BKPPD Lampung Timur, 12 Oktober 2018.

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa masih terdapat ketidakhadiran pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab di BKPPD Lampung Timur, dengan nilai rata-rata izin sebesar 1,2%, sakit sebesar 1,3%, tanpa keterangan sebesar 1,25%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih nampak

permasalahan pada pegawai, apabila dibiarkan secara terus menerus tentu akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai.

Selain itu, berkaitan dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) kinerja pegawai, dapat di uraikan dalam bentuk tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Standar Operasional Prosedur Sub Bidang
Diklatpim Bidang Diklat Pada BKPPD Kabupaten Lampung Timur**

No	Uraian Prosedur	Standar Waktu	Waktu Penyelesaian
1	Berkas permohonan masuk dari instansi pengusul	5 menit	10 menit
2	Berkas diperiksa kelengkapannya, dituangkan dalam lembar verifikasi dan proses print out	1-2 hari	4-5 hari
3	Hasil print out diteruskan kepada Kasubbid, kabid dan sekretaris untuk dikoreksi dan diparaf	30 menit	1 jam
4	Berkas selanjutnya ditanda tangani oleh kepala BKPPD	30 menit	1 jam
5	Data pejabat eselon yang ditanda tangani kepala badan disampaikan melalui Bupati melalui Sekda untuk bahan rapat TSPDI	3-5 hari	6-9 hari
6	Hasil keputusan TSPDI dituangkan dalam daftar nominatif calon peserta Diklatpim dan selanjutnya disampaikan ke Badan Diklat pemerintah terakreditasi	3 hari	3-4 hari

Sumber: BKPPD Lampung Timur, 28 Januari 2019

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa masih nampak kesenjangan pelaksanaan SOP (Standar Operasional Prosedur) antara standar waktu yang ditetapkan dengan waktu penyelesaian tugas. Hal ini tentu berseberangan dengan apa yang di harapkan BKPPD Lampung Timur. Apabila hal ini dibiarkan secara terus menerus dapat mengakibatkan kurang lancarnya proses pendaftaran peserta Diklatpim dan kurang tepat sasaran peserta yang mengikuti Diklatpim. Fenomena ini menandakan bahwa kinerja pegawai belum sesuai dengan harapan bersama.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang di lakukan peneliti pada tanggal 10 Oktober 2018 selama satu minggu di BKPPD Lampung Timur di dapatkan informasi

berkaitan pendidikan yaitu materi yang disampaikan masih terbilang belum tepat sasaran saat proses pendidikan berlangsung dan tidak semua peserta pendidikan menerapkan materi pendidikannya ke dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Pegawai masih memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan yang menunjang bidangnya masing-masing. Selain itu, masih ditemukan pegawai yang belum menyelesaikan studi strata satunya sehingga hal ini berdampak pada wawasan yang dimiliki. Salah satu contohnya adalah memahami peraturan perundang-undangan dan hal-hal yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap Organisasi. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan, sebaiknya organisasi menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti mengenai disiplin kerja pegawai belum optimal dan banyak pegawai yang belum menaati SOP (Standar Operasional Prosedur). Seharusnya dengan berlakunya SOP, para pegawai dapat bekerja secara profesional dalam mengemban tugas yang diberikan oleh BKPPD. Dalam hal kedisiplinan harusnya pegawai memiliki rasa bertanggungjawab yang tinggi sehingga mengurangi hal-hal menyimpang yang tidak sesuai dengan SOP.

Setiap Organisasi tentunya memerlukan penilaian terhadap kinerja para pegawainya. Penilaian kinerja dapat dipergunakan sebagai bahan penelitian untuk mengambil langkah-langkah kedepan yang akan diambil oleh Organisasi. Penilaian tersebut akan dipergunakan Organisasi untuk mengukur tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

A. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada BKPPD Lampung Timur?

2. Apakah ada pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada BKPPD Lampung Timur?

3. Apakah ada pengaruh pendidikan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BKPPD Lampung Timur?

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai BKPPD Lampung Timur.

2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai BKPPD Lampung Timur.

3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai BKPPD Lampung Timur.

II. Tinjauan Pustaka

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk kehidupan berbangsa dan bernegara. Adapun menurut Ratnasari & Sunuharyo (2017: 211) bahwa pendidikan atau *education* secara umum merupakan usaha yang sengaja diadakan dan dilakukan secara sistematis serta terus-menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna menyampaikan, menumbuhkan dan mendapatkan pengetahuan, sikap, nilai, kecakapan atau keterampilan yang dikehendaki.

Asnani dkk (2016: 235) menjelaskan mengenai pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan

pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Pendidikan sangat berkaitan dengan upaya peningkatan pengetahuan umum dalam bekerja. Menurut Noor dkk (2013: 238) pendidikan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu relatif lama.

Disiplin pada hakekatnya adalah suatu ketaatan yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta perilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku di dalam suatu lingkaran tertentu. Menurut Novita (2015: 70) Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. Disiplin menitik beratkan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang baik terhadap pekerjaan. Haryono (2016: 264) mengartikan disiplin secara lengkap adalah kesadaran untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan tertib dan teratur sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku dengan penuh tanggung jawab tanpa paksaan dari siapa pun.

Monawati dkk (2016: 23) menguraikan disiplin sebagai suatu keadaan di mana sesuatu itu berada dalam keadaan tertib, teratur dan semestinya, serta tidak ada suatu pelanggaran-pelanggaran baik secara langsung atau tidak langsung. Dengan kata lain, konsep awal tentang disiplin terkait erat dengan perilaku yang sesuai dengan norma, yang dapat diamati dari luar.

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Tejo & Machasin (2015: 440) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja dapat dimaknai juga sebagai hasil kerja yang di tunjukkan oleh seorang pegawai ditinjau dari segi kualita maupun kuantitasnya.

Rohman (2016: 64) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Kinerja menurut Ataunur dan Ariyanto (2015: 138) merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kusumah dkk (2017: 690) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya.

Saputra dkk (2016: 3) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Jadi, kinerja dapat diartikan pula sebagai hasil yang dicapai pegawai ketika ia melaksanakan tanggungjawab yang di embannya.

III. Metodologi

Dalam penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Bentuk instrumen yaitu dengan pedoman observasi dan pedoman kuesioner. Cara penarikan sampel

menggunakan *simple random sampling* terhadap 34 responden. Pengujian persyaratan instrumen yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dan uji persyaratan analisis meliputi Uji normalitas, uji linieritas, dan teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

IV. Hasil Penelitian

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
PENDIDIKAN	,152	34	,044
KEDISIPLINAN	,197	34	,002
KINERJA PEGAWAI	,141	34	,084

Kriteria uji normalitas adalah apabila nilai sig. pada *kolmogorov smirnov* > 0,05 maka dinyatakan normal. Pada tabel 9 menunjukkan bahwa variabel pendidikan memiliki sig. 0,044 < 0,05 sehingga dinyatakan tidak normal. Selanjutnya variabel kedisiplin juga memiliki

nilai sig. rendah yaitu 0,002 < 0,05 sehingga dinyatakan tidak normal. Kemudian variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa sig. yang dimilikinya lebih tinggi dari variabel yang lain yaitu 0,084 > 0,05 sehingga dinyatakan berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Homogenitas

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

KINERJA PEGAWAI ATAS PENDIDIKAN

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1795,304	21	85,491	,308	,991
Within Groups	3327,167	12	277,264		
Total	5122,471	33			

KINERJA PEGAWAI ATAS PELATIHAN

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3469,637	19	182,612	1,547	,205
Within Groups	1652,833	14	118,060		
Total	5122,471	33			

Berdasarkan hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa kinerja pegawai atas pendidikan memiliki nilai sig. 0,991 > 0,05

sehingga dinyatakan homogen. Selain itu, kinerja pegawai atas pelatihan memiliki nilai sig. 0,205 > 0,05 sehingga dinyatakan homogen.

c. Hasil Uji Linieritas

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

	F	Sig.
Kinerja Pegawai – Pendidikan	0,278	0,994
Kinerja Pegawai – Kedisiplinan	1,279	0,324

Berdasarkan hasil uji linieritas nilai sig. 0,994 > 0,05. Selain itu hubungan menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja antara kinerja pegawai atas kedisiplinan bersifat pegawai atas pendidikan bersifat linier dengan linier dengan nilai 0,324 > 0,05.

d. Hasil Uji Hipotesis

1. Secara Parsial

Tabel 6. Hipotesis Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	119,512	17,948		6,659	,000
PENDIDIKAN	,370	,169	,351	2,191	,036
KEDISIPLINAN	,471	,158	,478	2,983	,006

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan persamaan yaitu $Y = 119,512 + 0,370X_1 + 0,471X_2$. Hipotesis parsial akan membahas tentang pengaruh yang terdapat pada variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel pendidikan menunjukkan nilai t yaitu 2,191 > 2,03 dengan nilai sig. 0,036 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dan variabel pendidikan memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu variabel kedisiplinan menunjukkan nilai t yaitu 2,983 > 2,03 dengan nilai sig. 0,006 < 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima dan variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis diatas sama-sama memiliki pengaruh signifikan antara satu sama lain.

2. Secara Simultan

Tabel 7. Hipotesis Simultan ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1338,836	2	669,418	5,485	,009 ^b
	Residual	3783,634	31	122,053		
	Total	5122,471	33			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEDISIPLINAN, PENDIDIKAN

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel kedisiplinan dan pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F yaitu $5,485 > 3,30$ dan sig. $0,009 < 0,05$.

V. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa

1. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pendidikan yang dilakukan di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur telah baik dan dapat mempengaruhi kinerja menjadi baik pula. Pendidikan yang dilakukan rupanya selalu diadakan secara terus menerus dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tingkatannya, guna mendapatkan pengetahuan yang lebih, proses pengembangan potensin pegawai ini akan memberikan ilmu yang lebih kepada pegawai sehingga keterampilan menjadi semakin meningkat.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di tunjukkan pegawai dengan bekerja penuh ketelitian, ketepatan waktu dalam bekerja, loyalitas terhadap organisasi serta memiliki kepribadian yang baik. Pendidikan ini berkaitan sekali dengan kinerja pegawai, oleh karena itu pendidikan memang harus dioptimalkan.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan pembahasan dengan yang dimiliki oleh (Gutomo, 2017). Hasil akhirnya adalah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan karena pegawai yang berdidiplin ketika bekerja dapat melakukan pekerjaan secara sempurna. Kedisiplinan adalah sikap yang ditunjukkan oleh pegawai dalam bekerja dengan menunjukkan kesanggupan menguasai diri, dapat bekerja dengan sungguh-sungguh serta kerelaan dalam bekerja dan kesediaan untuk menaati semua peraturan yang berlaku. Kedisiplinan memberikan efek baik terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di tunjukkan pegawai dengan bekerja penuh ketelitian, ketepatan waktu dalam bekerja, loyalitas terhadap organisasi serta memiliki kepribadian yang baik. Kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan dan norma-norma pada organisasi ternyata mampu mempengaruhi hasil kerja pada masing-masing pegawai.

Hasil penelitian ini memiliki kesamaan pembahasan dengan yang dimiliki (Novita, 2015). Hasil akhirnya adalah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Pendidikan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian secara parsial telah membuktikan terdapat pengaruh antara pendidikan dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Sebab terjadinya pengaruh ketiga variabel tersebut ialah karena pendidikan dapat melatih insting seseorang untuk patuh kepada peraturan, memegang sumpah janji ketika masuk kerja dulu dapat menumbuhkan rasa tanggungjawab pada diri pegawai sehingga muncullah kedisiplinan yang baik. Antara pendidikan dan kedisiplinan ini berpadu untuk secara bersama-sama meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang di tunjukkan pegawai dengan bekerja penuh ketelitian, ketepatan waktu dalam bekerja, loyalitas terhadap organisasi serta memiliki kepribadian yang baik. Pendidikan dan kedisiplinan ini dapat tercermin dari hasil kerja masing-masing pegawai. Kedua variabel tersebut telah baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian,

Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

VI. Kesimpulan

Sesuai dengan teori dan pembahasan dalam bab-bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pendidikan yang dilakukan selama ini telah berhasil dan sukses untuk meningkatkan pengetahuan pegawai agar kinerja meningkat. Variabel selanjutnya yaitu juga terdapat pengaruh antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena pegawai telah berdisiplin dalam mematuhi peraturan organisasi sehingga kinerjanya meningkat. Variabel pendidikan dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ini terlihat perpaduan antara pendidikan dan kedisiplinan dapat saling mempengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai prosedur.

Daftar Pustaka

- Asnani, dkk. 2016. Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 1, 262-186.
- Ataunur, I., & Ariyanto, E. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energy Tbk. *Telaah Bisnis*, 16, 135-140.
- Dartha, I Ketut. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat

- Daerah Kota Malang. *Modernisasi*, 6, 142-160.
- Haryono, Sugeng. 2016. Pengaruh Kedisiplinan Siswa dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ekonomi. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 3, 261-274.
- Kusumah, dkk. 2017. Pengaruh Kompetensi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hasni Ramen Bar dan Resto Cimahi. *Prosiding Manajemen*, 3, 688- 696.
- Monawati dkk. 2016. Hubungan Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas V Di SD Negeri 10 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, 21-29.
- Noor, dkk. 2016. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Banda Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1, 234-250.
- Novita, Dwi Indria. 2015. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung Tahun 2013. *Jurnal Magister Manajemen*, 1, 65-82.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58, 210-218.
- Riyanda, Muhammad. 2017. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, DIY.
- Rohman, Fatchur. 2016. Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara. *Jeam*, 15, 62-67.
- Saputra, dkk. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma*, 4, 1-9.
- Suroyo. 2016. Kedisiplinan Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Parameter*, 2, 1-195.
- Tejo, G. A., & Machasin. 2015. Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7, 437-454.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil