

## PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN DISIPLIN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA AMI-AIPI MAKASSAR

Ismail, Muhammad Idris, Asri

Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia

Email : [ismail.kaharuddin@gmail.com](mailto:ismail.kaharuddin@gmail.com), [muhammadidris709@gmail.com](mailto:muhammadidris709@gmail.com)  
[drasriwawo01@gmail.com](mailto:drasriwawo01@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai di AMI-AIPI Makassar, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin sumber daya manusia secara simultan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

Desain penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Skala pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Pengujian instrumen penelitian menggunakan tingkat validitas dan realibilitas. Teknik analisa data yang digunakan adalah teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan pendidikan, pelatihan dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar sebesar 97,2%.

Kata kunci: Pendidikan, Pelatihan, Disiplin, Kinerja Pegawai

### Abstract

*This study aims to (1) Know and analyze the effect of education, training and discipline partially on employee performance at AMI-AIPI Makassar (2) determine and analyze the effect of education, training and human resource discipline simultaneously on employee performance at AMI- AIPI Makassar (3) determine and analyze which variables have the most dominant influence on employee performance at AMI-AIPI Makassar.*

*The study design used is quantitative research. The scale of measuring the data in this study uses the Likert scale. The data analysis technique used is quantitative data analysis techniques obtained from the results of the questionnaire using multiple linear regression analysis (multiple regression analysis). Multiple linear analysis was carried out to see the effect of the independent variable (X) shown by Education, Training, and Discipline on the dependent variable (Y) as indicated by performance.*

*The results show that simultaneously it shows that the variables of education, training and discipline have an effect on employee performance, which means that an increase in education, training and discipline will affect the performance of AMI-AIPI Makassar employees by 97.2%*

**Keywords:** Education, Training, Discipline, Employee Performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Peningkatan kinerja pegawai perusahaan/organisasi dapat dilakukan dengan beberapa cara misalnya melalui Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja. Pendidikan merupakan salah satu variabel penting dalam meningkatkan keberlangsungan hidup organisasi, serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya pendidikan dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

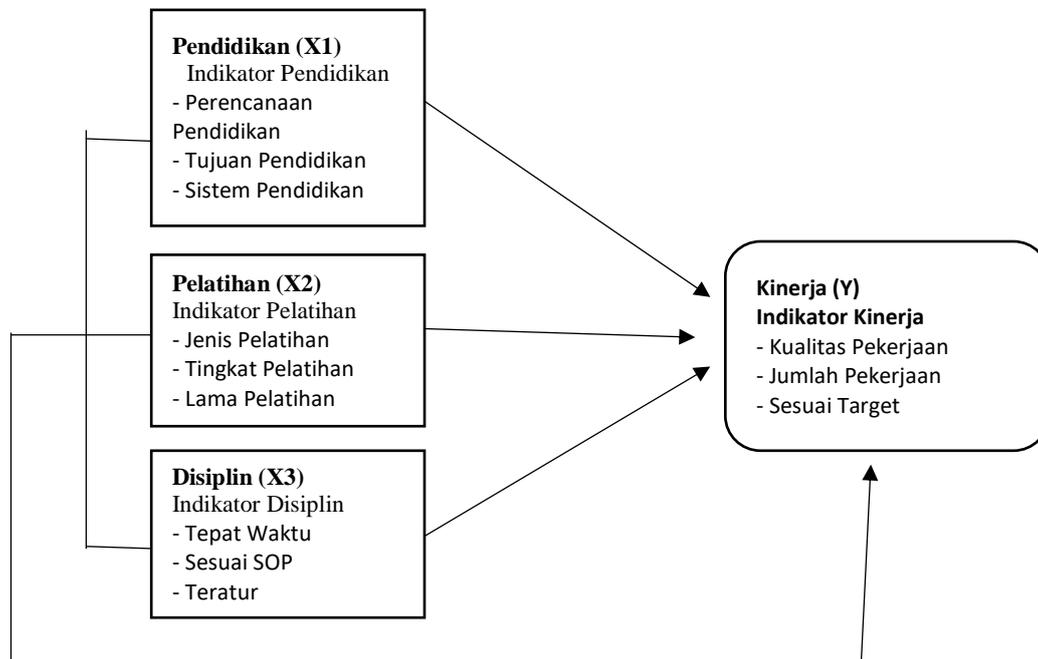
Pelatihan merupakan proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan guna meningkatkan keterampilan untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang untuk menghadapi tantangan di masa mendatang. Simamora (2012) menyatakan usaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan Pelatihan, mencegah organisasi berhubungan dengan pegawai-pegawai yang tidak kompeten terutama dalam masalah disiplin dan pegawai-pegawai yang memiliki kecakapan yang telah ketinggalan zaman.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap Kemampuan SDM adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2012), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang urgen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Fakta empiris menunjukkan bahwa Kinerja pada Pegawai pada AMI-AIPI Makassar, belum optimal, berdasarkan pengamatan awal peneliti hal ini dapat dilihat masih ada beberapa pegawai yang belum mengerjakan pekerjaannya dengan baik, keterlambatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, ketidakmampuan membangun komunikasi dengan rekan kerja dan lingkungan luar organisasi, tidak memahami visi, misi dan tujuan organisasi, kurangnya komunikasi terhadap atasan sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan dari uraian tersebut di atas, maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar Kerangka Koseptual



**HIPOTESIS**

Dengan melihat gambar kerangka pikir di atas, maka terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Pendidikan, Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai Pada AMI-AIPI Makassar .
2. Pendidikan, Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada AMI-AIPI Makassar.
3. Variabel Pendidikan yang paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada AMI-AIPI Makassar .

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai di AMI-AIPI Makassar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Adapun waktu penelitian, direncanakan berlangsung selama dua bulan, yaitu pada bulan Juni – Agustus 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada AMI-AIPI Makassar sebanyak 32 orang pegawai. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 32 orang pegawai. Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kepemimpinan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X)

yang ditunjukkan oleh Pendidikan, Pelatihan dan disiplin terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh Kinerja. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

X<sub>1</sub> = Pengembangan Pendidikan

X<sub>2</sub> = Pelatihan

X<sub>3</sub> = disiplin

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>, , = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**a. Uji F (Uji Simultan)**

Tabel Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	305.243	3	101.748	330.027	0,000
Residual	8.632	28	0.308		
Total	313.875	31			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai F statistik sebesar 330,027 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara pendidikan, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

**b. Uji t (Uji Parsial)**

Tabel Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,277	0,458	0.651
Pendidikan (X <sub>1</sub> )	0,553	5,831	0.000
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	0,218	2.095	0.045
Disiplin (X <sub>3</sub> )	0,120	2,165	0.039

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh pendidikan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
- 2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
- 3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,039 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.

### 1. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Beta

Model	Beta	Sig
Constanta		0.651
X <sub>1</sub>	0,568	0.000
X <sub>2</sub>	0,219	0.045
X <sub>3</sub>	0,219	0.039

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R<sup>2</sup>) pada AMI-AIPI Makassar dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986	.972	.970	0.55625

a. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,972, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,972 atau 97,2% variansi kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 2,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

## PEMBAHASAN

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ) dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar. Hasil penelitian relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyadi (2012), Kartikawangi (2008), Andilan Mandasari (2014), SantiDarwinanti (2010), dan Parulian Hutapea (2012).

### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriyadi (2012), Kartikawangi (2008), Santi Darwinanti (2010) dan Parulian Hutapea (2012) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Fitriyadi (2012), Kartikawangi (2008), Santi Darwinanti (2010) dan Parulian Hutapea (2012) yang menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dilakukan oleh Santi Darwinanti (2010) dan Parulian Hutapea (2012) yang menemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### **4. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi pendidikan, pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar. Sedangkan secara parsial yang dominan berpengaruh adalah variabel Pendidikan ( $X_1$ ).

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin sering pegawai diikuti dalam pelatihan akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin disiplin pegawai akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada AMI-AIPI Makassar.
4. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan pendidikan, pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan pengembangan pendidikan, pelatihan dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai AMI-AIPI Makassar sebesar 97,2%

#### **Saran**

1. Perlu pengembangan pendidikan kepada semua pegawai AMI-AIPI dengan mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga kemampuan dan pemahaman pegawai semakin meningkat yang dapat berdampak pada meningkatnya kinerja.
2. Perlu mendorong pegawai untuk mengikuti training baik intern maupun ekstern yang terkait dengan bidang pekerjaan pegawai.
3. Perlu peningkatan disiplin pegawai dengan pemberian sanksi dan teguran pada pegawai yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

---

**DAFTAR PUSTAKA**

- Azmi, Yan, 2015. Pengertian Informasi. <http://yanazami.blogspot.com/2015/11/pengertian-informasi.html>. 3/11/2015
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Hamalik, Oemar. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Training Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Pengembangan Tupoksi SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Pengembangan Tupoksi Berbasis Kemampuan ~ Competency Based Human Resources Management*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mulyadi dan Johnny, Setyawan, 2012. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen, Edisi Kedua, Cetakan Pertama*, Penerbit Aditya Media, Yogyakarta.
- Nurfitriana, dkk. 2005. Teknologi informasi, sistem pengukuran Pengembangan Tupoksi, dan sistem penghargaan sebagai pemoderasi hubungan antara total quality management dengan Pengembangan Tupoksi manajerial. *Akuntabilitas*, Vol. 5, 2005.
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo. 2006. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: Grasindo.
- Royen, Rum 2012. Profesionalisme Aparatur Pemda Tobasa. *Jurnal*. Medan: USU
- Seesar, Yolivia, Astrianiez, 2010. Perbandingan Implementasi insourching, Consourching dan Outsourcing Dalam Pengembangan Sistem Informasi. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sudarmanto. 2009. *Pengembangan Tupoksi dan Pengembangan Pengetahuan SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suuyolo, Dauang. 2012. Teori, Kuesiuner, Dun Aiiulisis Dulu Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Jakarta: CAPS (Cerjter for Academic Publishing Service).
- Sutarman, 2009. Pengaruh TQM terhadap Pengembangan Tupoksi Managerial dengan sistem Pengukuran Pengembangan Tupoksi dan Sistem Penghargaan sebagai variabel moderating (studi empiris pada Hotel di Indonesia) *Simposium Nasional Akuntansi VI Surabaya, 16-17 Oktober 2009*.

---

Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tjokrowinoto, Muljarto. 2006. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Wibowo. 2012. *Manajemen Pengembangan Tupoksi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.