

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL DALTON MAKASSAR

**Yusrab Ardianto Sabban\*)**  
STIE AMKOP Makassar  
E-mail: [yusrabardianto@gmail.com](mailto:yusrabardianto@gmail.com)

*Abstract : This study aimed to obtain an explanatory findings were tested on the effect of (1) level of education and work discipline on the performance of employees, (2) level of education on employee performance, (3) work discipline on employee performance, and (4) level of education on the work discipline at Dalton Hotel Makassar. The research design used in this research is causal quantitative. The subjects of this research was all employees in Dalton Hotel and object of this research was level of education, work discipline, and employee performance. The population of this research amount to 55 employees that are all used the unit of observation, so this research includes research population. The data was collected this research is the data level of education, work discipline, and employee performance which is based on employees and managers Dalton Hotel Makassar. The data were collected in this research a questionnaire and recording documents techniques then was analyzed using path analysis. The results of research showed there were a positive effect of (1) level of education and work discipline on the performance of employees, (2) level of education on employee performance, (3) work discipline on employee performance, and (4) level of education on the work discipline at Dalton Hotel Makassar.*

**Keyword:** *Level of education, work discipline and employee performance*

*Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Dalton Makassar. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Dalton Makassar dan objeknya adalah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 55 karyawan yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber pada karyawan dan manajer Hotel Dalton Makassar. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner dan pencatatan dokumen kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, (3) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Dalton Makassar.*

**Kata Kunci :** *Tingkat pendidikan, disiplin kerja dan kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Era globalisasi membuat persaingan bisnis semakin ketat, banyak perusahaan di Indonesia mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Perusahaan harus

mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. 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). Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010). Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan (Murni, 2007).

Sastrohadiwiryo (dalam Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para karyawan untuk

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. (Hariandja, 2002).

Selain tingkat pendidikan yang mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin kerja juga 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 Aryanti, 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.

Leiden (dalam Yakub, dkk. 2014) menyatakan bahwa dengan ditegakan disiplin kerja maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok atau organisasi. Hotel adalah salah satu bisnis yang bergerak di bidang jasa akomodasi khususnya sebagai sarana penunjang dalam memberikan pelayanan jasa penginapan bagi pengunjung yang melakukan perjalanan atau berlibur.

Hotel Dalton merupakan salah satu perusahaan jasa yang secara langsung berhubungan dengan konsumen, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen maupun pelangganya. Perasaan puas yang dirasakan konsumen atau pelanggan mencerminkan bahwa karyawan sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam

memberikan pelayanan dan kepedulian terhadap perusahaan serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan yang dapat menguntungkan perusahaan.

Salah satu perusahaan pariwisata di Makassar yang memerlukan kinerja karyawan yang prima adalah Hotel Dalton yang berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan Makassar, yang sudah beroperasi selama 4 tahun dan memiliki karyawan berjumlah 55 orang. Hotel Dalton terdiri atas beberapa departemen atau bagian yaitu Departemen Kantor Depan (*Front Office Department*), Departemen Tata Graha (*Housekeeping Departement*), Departemen Tata Boga (*Kitchen/Food Beverage Service Department*), Departemen Akuntansi (*Accounting Department*), Departemen Pembelian (*Purchasing Department*), Departemen Teknik (*Engeneering Deparment*) dan Departemen Keamanan (*Security Department*).

Hotel Dalton memiliki standar kinerja per karyawan yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Hotel Dalton belum mampu tercapai. Berdasarkan jumlah karyawan yang dijadikan observasi awal sebanyak 13 orang, setiap *job description* karyawan tidak memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan oleh pihak Hotel. Rata-rata *Food & Beverage Service* dengan persentase 79% dan *Housekeeping* dengan persentase 80%. Permasalahan seperti ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen untuk tetap menjaga kelangsungan hidup perusahaan kedepannya melalui perbaikan kinerja. Perbaikan kinerja ini harus dilakukan sebab adanya kesenjangan antara prestasi kerja yang diharapkan dengan kenyataan yang sebenarnya terjadi. Melalui perbaikan kinerja diharapkan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Disamping itu juga, diduga karena tingkat pendidikan karyawan tidak sesuai dengan kriteria standar kualifikasi untuk

bekerja di Hotel Dalton sehingga memungkinkan para karyawan bekerja tidak optimal. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin efisien karyawan dalam bekerja (Sedarmayanti, 2010).

Selain pada tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya disiplin kerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Hal ini dapat dibuktikan bahwa batas toleransi pelanggaran rata-rata sebesar 3 kali, namun realitanya tingkat pelanggaran rata-rata sebesar 3,5 ini merupakan salah satu indikasi adanya masalah rendahnya disiplin kerja dalam perusahaan, maka perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen perusahaan, karena melanggar peraturan merupakan indikator kurangnya disiplin karyawan.

Apabila hal hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai (Hasibuan, 2010).

Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar".

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang eksplanatif atau penjelasan yang teruji tentang pengaruh variabel independen/bebas (pendidikan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen/terikat (kinerja) sebagai berikut: (1) Tingkat pendidikan

dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton, (2) tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Dalton, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton Makassar.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk pengembangan ilmu manajemen, khusus manajemen sumber daya manusia, terkhususnya permasalahan mengenai tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara praktis Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen pengelola Hotel Dalton sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### Tingkat Pendidikan

Sastrohadiwiryono (dalam Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Coombs (dalam Idris, 2009) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar dari saat masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan waktu untuk jenjang di dalam pendidikannya. Hariandja (2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Dimensi yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap tingkat pendidikan oleh masing-masing organisasi berbeda-beda. Menurut Idris (2009) tingkat pendidikan dapat diklasifikasikan ke

dalam tiga bagian, yaitu: pendidikan formal, (2) pendidikan informal dan (3) pendidikan nonformal. Mufidah, dkk. (2014) menyatakan terdiri dari (1) pendidikan formal, (2) kesesuaian lulusan, dan (3) pendidikan informal.

Disisi lain, Pakpahan, dkk. (2014) menyatakan bahwa dimensi tingkat pendidikan, yaitu (1) pendidikan formal dan (2) pendidikan nonformal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan dalam penelitian ini, (1) pendidikan formal yang terdiri dari indikator (a) jenjang pendidikan dan (b) kesesuaian jurusan dan (2) pendidikan nonformal yang terdiri dari indikator pendidikan nonformal yang ditempuh dengan pekerjaan.

### Disiplin Kerja

Menurut Yusuf, dkk. (2014), disiplin kerja adalah kepatuhan, ketaatan, kesetiaan, seseorang karyawan terhadap ketentuan, peraturan, atau norma yang berlaku. Sastrohadiwiryono (dalam Legale, dkk. 2014) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah 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 karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Aryanti, 2009).

Dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja oleh masing-masing organisasi berbeda-beda. Menurut Rivai (2004), dimensi untuk mengukur disiplin kerja, yaitu (1) kehadiran yang meliputi presensi kehadiran atau ketidakhadiran karyawan di perusahaan pada saat jam kerja, (2) ketaatan yang meliputi kepatuhan terhadap jam-jam kerja, kepatuhan terhadap instruksi dari

atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, dan bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan, (3) tingkat kewaspadaan tinggi yang meliputi berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien, (4) bekerja etis yang meliputi tindakan terhadap pelanggan, atasan maupun sesama karyawan. Hasan (2002: 66) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja, yaitu (1) sikap yang meliputi bekerja dengan jujur, penuh semangat dan tanggung jawab, bertingkah laku sopan, dan bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif. (2) ketepatan waktu yang meliputi datang dan pulang tepat pada waktunya, melaksanakan dan menyelesaikan tugas pada waktunya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini, yaitu peneliti melakukan elaborasi dari masing-masing dimensi yang dipaparkan tersebut yang disesuaikan dengan tempat penelitian, sehingga peneliti menggunakan dimensi untuk mengukur disiplin kerja, yaitu (1) aturan kerja yang terdiri dari indikator (a) tingkat kehadiran karyawan dengan standar kehadiran yang ditetapkan oleh perusahaan, (b) ketentuan jam kerja, (c) intruksi dari atasan, (d) bekerja dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, (2) etika kerja yang terdiri dari indikator (a) tingkah laku karyawan terhadap atasan dan rekan kerja, (b) kejujuran karyawan dalam bekerja, dan (c) tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan.

### **Kinerja**

Wibowo (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan *outcome* yang dipandang dari sudut proses maupun hasil pekerjaan. Dengan kata lain kinerja tidak hanya menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung, namun juga menyangkut bagaimana hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2006)

kinerja adalah *outcome* secara kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan suatu keluaran yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan yang telah ditetapkan atau selama periode waktu tertentu. Sedarmayanti (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dimensi yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap kinerja oleh masing-masing organisasi berbeda-beda. Menurut Gomes (2003) menyatakan bahwa ada 8 dimensi penilaian kinerja, yaitu (1) kualitas kerja yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, (2) kuantitas kerja yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, (3) pengetahuan kerja yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, (4) kerjasama yaitu kesediaan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain sesama anggota organisasi, (5) kreativitas yaitu keaslian gagasan yang muncul dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan, (6) kebebasan yaitu kesadaran yang dapat dipercaya karyawan dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, (7) inisiatif yaitu semangat karyawan untuk melaksanakan tugas baru dalam memperbesar tanggungjawabnya, (8) kualitas pribadi yaitu menyangkut kepribadian kepemimpinan, wawasan yang luas, kemandirian dan integritas. Ayun (2011) menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur kinerja yaitu (1) hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kualitas dan kuantitasnya. (2) perilaku kerja adalah perilaku yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, disiplin, loyalitas, dan ramah terhadap pelanggan. (3) sifat pribadi adalah sifat

pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Wirawan (dalam Purnami, 2014) menyatakan bahwa dimensi kinerja yaitu (1) hasil kerja yang meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas, perilaku kerja yang terdiri dari inisiatif dalam mengembangkn ide-ide, konsistensi karyawan terhadap perusahaan, dan ketelitian dalam bekerja, dan (3) sifat pribadi yang meliputi kepemimpinan, kejujuran dalam bekerja, dan kreatifitas. Robertson (dalam Mahmudi, 2005) menyatakan bahwa dimensi yang digunakan dalam pengukuran kinerja adalah (1) menilai hasil kerja (*performance outcome*) dan (2) menilai perilaku pegawai (*personality*). Di sisi lain, Rao (dalam Yusuf, *et al.* 2014) menyatakan bahwa dimensi dalam mengukur kinerja yaitu (1) hasil kerja yang meliputi kualitas dan kuantitas kerja, efektifitas dan efisiensi pelaksanaan tugas (2) kualitas pribadi yang meliputi kecakapan penguasaan pekerjaan, menyelesaikan tugas dan pekerjaan, keterampilan dalam melaksanakan tugas, dan wawasan mengenai pekerjaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu (1) hasil kerja yang terdiri dari indikator (a) kuantitas hasil kerja dan (b) kualitas hasil kerja, (2) perilaku kerja yang terdiri dari indikator: (a) inisiatif dalam mengembangkan ide-ide dan (b) loyalitas karyawan terhadap perusahaan. (3) kualitas pribadi yang terdiri dari indikator (a) melaksanakan tugas tanpa bantuan rekan kerja, (b) wawasan karyawan mengenai pekerjaan, dan (c) menyelesaikan pekerjaan dengan rekan kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek penelitian ini adalah karyawan Hotel Dalton dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Seluruh karyawan yang merupakan subjek penelitian berjumlah 55 karyawan dijadikan sebagai sampel. sehingga penelitian ini termasuk kategori penelitian populasi. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja yang bersumber dari Hotel Dalton. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu (1) kuesioner dan (2) pencatatan dokumen, yang kemudian akan dianalisis dengan menggunakan analisis jalur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dalton baik secara simultan maupun parsial. Hasil perhitungan statistik dilakukan dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel yang terlebih dahulu data ordinal ditransformasi menjadi data interval. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 18.0 For Windows* maka diperoleh hasil perhitungan SPSS pada Tabel 1

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

Parameter	Koefisien	<i>p-value</i>	<i>Alpha (α)</i>	Keputusan	Simpulan
$R_{yx_1x_2}$	0,918	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$
$R^2_{yx \times \begin{matrix} 1 \\ 2 \end{matrix}}$	0,844	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$
$P_{yx_1}$	0,653	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh
$P^2_{yx \begin{matrix} 1 \end{matrix}}$	0,426	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap $Y$
$P_{yx_2}$	0,538	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh
$P^2_{yx \begin{matrix} 2 \end{matrix}}$	0,289	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan pengaruh $X_2$ terhadap
$P_{x_2 \times x_1}$	0,369	0,006	0,05	Menolak $H_0$	Ada hubungan pengaruh
$P^2_{x \times \begin{matrix} 2 \\ 1 \end{matrix}}$	0,136	0,006	0,05	Menolak $H_0$	Besar sumbangan hubungan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
$P_{y\varepsilon}$	0,156	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap $Y$
$P_{x_2\varepsilon}$	0,631	-	-	-	Hubungan pengaruh faktor lain terhadap $X_2$

Sumber: Pengolahan data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik dengan bantuan SPSS 18.0 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton. Besar sumbangan pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 84,40% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap kinerja karyawan sebesar 15,60%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi keberhasilan kinerja karyawan menurut Siagian (2010) dan Wibowo (2012), yaitu kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen individu.

Hasil uji statistik dengan bantuan SPSS 18.0 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah 65,30% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan adalah 42,60%.

Hasil perhitungan uji statistik dengan bantuan SPSS 18.0 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja secara positif terhadap kinerja karyawan. Besar hubungan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 53,80% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja adalah 28,90%.

Hasil uji statistik dengan bantuan SPSS 18.0 pada Tabel 1, menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan secara positif terhadap disiplin kerja. Besar hubungan pengaruh tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja adalah 36,90% sedangkan besar sumbangan pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja adalah 13,60%. Hubungan pengaruh faktor lain terhadap disiplin kerja sebesar 63,10%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi disiplin kerja, yaitu kepemimpinan, insentif dan pengawasan melekat (Rasyidi, dkk. 2013).

### Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa

variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (dalam Yakub, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja, dengan tingkat pendidikan dan disiplin kerja yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula.

Hariandja (2002) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Di sisi lain, Hasibuan (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaluddin, dkk. (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai. Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja karyawan karena pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin efisien karyawan dalam

bekerja (Sedarmayanti, 2010). Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Mahamit (2013) dan Mufidah, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, diperoleh hasil variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Hasibuan (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiratama dan Sintaasih (2013) dan Yakub, dkk. (2014) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja pada Hotel Dalton. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Rohman (dalam Awaluddin, dkk. 2013) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang didasari atas kemampuan dan pengetahuan yang tinggi serta diikuti oleh kedisiplinan yang baik maka seseorang akan mampu menghadapi permasalahan yang sedang dihadapi, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka kedisiplinan dalam bekerja akan tinggi pula. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Awaludin dkk. (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja, karena semakin

tinggi pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini adalah pengamatan hanya dilakukan pada satu perusahaan saja, sehingga hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan pada perusahaan lain. Di samping itu, dari segi jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan populasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- 1) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton Makassar.
- 2) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton Makassar.
- 3) Ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton Makassar.
- 4) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap disiplin kerja pada Hotel Dalton Makassar

### **Saran**

Bagi pihak manajemen Hotel Dalton, agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat pendidikan karyawan dan disiplin kerja karyawan, karena penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk meningkatkan tingkat pendidikan karyawan sebaiknya ditingkatkan oleh pihak manajemen dengan cara memberikan kesempatan studi lanjut kepada para karyawan melalui jalur pendidikan formal ke jenjang yang lebih

tinggi. Selain tingkat pendidikan, disiplin kerja perlu ditingkatkan dengan cara melakukan pengawasan terhadap karyawan yang melanggar ketentuan/ tata tertib yang berlaku di Hotel Dalton dan memberi sanksi bagi karyawan yang tidak mentaati aturan.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu tingkat pendidikan, disiplin kerja serta kinerja karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan populasi dan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian lebih teruji keandalannya, di samping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen individu.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Awaluddin, K., Alam, S. & Yusuf, R.M. Pengaruh Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros. *Tesis*. Tersedia pada: <http://pasca.unhas.ac.id>. Diakses 3 Januari 2015.
- Ayun, Q. 2011. Penilaian Kinerja (performance appraisal) pada Karyawan di Perusahaan. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA*. 2(3). 74-88. Tersedia pada: [www.unaki.ac.id](http://www.unaki.ac.id). Diakses 25 Januari 2015.
- Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Off Set.
- Hariandja, M.T.E.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit PT. BPFE.
- Hasan, D. 2002. Kemampuan Manajerial

- Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan dikaitkan dengan Produktivitas Kerja. Bandung: PPS UPI. *Tesis*. Tersedia pada: <http://repository.usu.ac.id>. Diakses 22 Januari 2015.
- Hasibuan, M.S.P. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Idris, Z. 2009. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Padang: Angkasa Raya.
- Legale, D.G., Mekel, P.A. & Sepang, J.L. 2014. Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA*. 2(2). 935-943. Tersedia pada: <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 5 Januari 2015.
- Mufidah., Mandey, S.L. & Mananeke, L. 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manao. *Jurnal EMBA*. 2(2). 1339-1348). Tersedia pada: <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 28 Januari 2015.
- Murni, N.I.H.L. 2007. *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia) Di Jakarta*. Skripsi. Tersedia pada: <http://download.portalgaruda.org>. Diakses 10 Januari 2015.
- Pakpahan, E.S., Siswidiyanto. & Sukanto. 2014. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. 2(1). 116-121. <http://ejournal.unsrat.ac.id>. Diakses 28 Januari 2015
- Purnami, Ni L.E.D. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD Mente Bali Sejahtera. *Skripsi*. Tersedia pada: Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA).
- Rivai, V. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPM.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Wiratama, I N.J.A. & Sintaasih, D.K. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7(2). 126-134. Tersedia pada: <http://ojs.unud.ac.id>. Diakses 10 Januari 2015.
- Yusuf, M., Paranoan, D.B. & Margono. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Sangkata Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Administrative Reform*. 2(3). 1587-1598. Tersedia pada: <http://ar.mian.fisip-unmul.ac.id>. Diakses 14 Januari 2015.