

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MEDAN SELAYANG**

SKRIPSI

OLEH:

**ALDA SYARITA HARAHAP
228320021**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/7/25

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR
KECAMATAN MEDAN SELAYANG**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH:

**ALDA SYARITA HARAHAP
228320021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

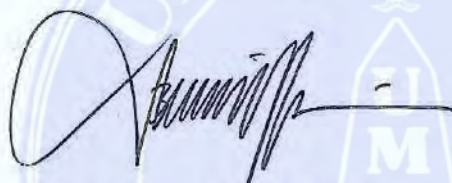
HALAMAN PENEGERAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kerjakan Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang
Nama : Alda Syarita Harahap
NPM : 228320021
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembanding



Khairunnisak, SM.MM
Pembimbing



Dr. Hery Svahrial, SE., M.Si
Pembanding

Mengetahui:



Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA
Dekan



Fitriani Tobing, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Tanggal Lulus: 26 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang” yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 26 Maret 2025



Alda Syarita Harahap
228320021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alda Syarita Harahap
NPM : 228320021
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan

Pada tanggal : 26 Maret 2025

Yang menyatakan,



Alda Syarita Harahap

RIWAYAT HIDUP

Foto



Nama	Alda Syarita Harahap
NPM	228320021
Tempat, Tanggal Lahir	Kisaran, 13 April 2000
Nama Orang Tua :	
Ayah	Agus Salim Harahap
Ibu	Damah
Riwayat Pendidikan :	
SMP	MTs Daerah Aek Songsongan
SMA	SMA Negeri 1 Aek Songsongan
Riwayat Studi Di UMA	-
Pengalaman Kerja	Back Office PT.Bank Sumut
No. HP/WA	082211718249
Email	aldasyaritaharahap13@gmail.com



ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of education level and work discipline on employee performance at the Medan Selayang District Office. This research is associative research. Population in this study were employees of the Medan Selayang sub-district office totaling 36 respondents, and the calculation uses a saturated sample where the technique of taking all members of the population. The data collection methods in this study are questionnaires, interviews and literature studies. The data analysis method uses descriptive descriptive method and multiple linear regression analysis with a significant level of 0.05. Test results *F* test results show that the level of education and work discipline have a positive and significant influence on the dependent variable, namely employee performance. Based on the test of the coefficient of determination (*R*²) test shows that the Adjusted *R* Square value is 0.80%, meaning that the level of education and work discipline affects employee performance by 80% and the remaining 20% can be explained by other factors not examined in this study.*

Keywords: *Education Level, Work Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor kecamatan medan selayang yang berjumlah 36 responden, dan perhitungan menggunakan sampel jenuh yang mana teknik pengambilannya adalah seluruh anggota populasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikan 0,05. Hasil uji F menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Berdasarkan pada pengujian koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,80% artinya tingkat pendidikan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 80% dan sisanya 20% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, dengan mengucapkan puji dan syukur atas karunia Allah SWT yang memberikan rahmat, hidayah dan kesehatan, sehingga dengan izinnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan baik, sholawat dan salam juga tidak lupa dipersembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan kabar tentang pentingnya ilmu bagi kehidupan dunia dan akhirat.

Adapun judul yang dipilih penelitian ini adalah “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Medan Selayang”

Tujuan dari penelitian ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Selain menyusun skripsi ini, peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sangat mendalam kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda dan Ibunda dengan dukungan yang diberikan baik moral, material, serta doa yang tak pernah putus telah menjadi motivasi utama dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini juga peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, SE., M.Acc, Ak. selaku Wakil Bidang Penjamin Mutu Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Ibu Fitriani Tobing, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Ibu Khairunnisak, SM., MM. selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan meluangkan waktu untuk memberikan arahan, masukan, dan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, SE., MM. selaku Dosen Ketua yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang berguna bagi peneliti.
7. Bapak Dr. Hery Syahrial, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang berguna bagi peneliti.
8. Ibu Nindya Yunita, SPd., M.Si. selaku Dosen Sekretaris yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan yang berguna bagi peneliti.

Akhir kata saya berharap kepada Allah SWT untuk membalas segala kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Penulis

Alda Syarita Harahap
228320021

DAFTAR ISI

ABSTRACK	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	9
1.3. Pertanyaan Penelitian.....	9
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1. Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai.....	12
2.1.2. dan Tujuan Kinerja Pegawai.....	13
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	16
2.1.4. Dimensi Kinerja Pegawai	17
2.1.5. Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.2. Tingkat Pendidikan	19
2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan	19
2.2.2. Jenjang Pendidikan	20
2.2.3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan.....	21
2.2.4. Dimensi Tingkat Pendidikan	22
2.2.5. Indikator Tingkat Pendidikan	23
2.3. Disiplin Kerja.....	23
2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja	23
2.3.2. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja	24

2.3.3. Dimensi Disiplin Kerja.....	26
2.3.4. Indikator Disiplin Kerja.....	28
2.4. Penelitian Terdahulu.....	28
2.5. Pengaruh Antar Variabel.....	31
2.5.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	31
2.5.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	32
2.6. Kerangka Konseptual.....	33
2.7. Hipotesis Penelitian.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1. Jenis Penelitian	35
3.1.2. Lokasi Penelitian	35
3.1.3. Waktu Penelitian.....	35
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.2.1. Populasi Penelitian.....	36
3.2.2. Sampel Penelitian.....	36
3.3. Definisi Operasional Variabel	36
3.4. Jenis dan Sumber Data	37
3.4.1. Jenis Data.....	37
3.4.2. Sumber Data	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.6. Skala Pengumpulan Data.....	39
3.7. Uji Instrumen Penelitian.....	39
3.7.1. Uji Validitas	39
3.7.2. Uji Reliabilitas	41
3.8. Uji Asumsi Klasik	42
3.8.1. Uji Normalitas.....	42
3.8.2. Uji Multikolinearitas	43
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	44
3.9. Teknik Analisis Data	44
3.9.1. Analisis Data Deskriptif	44
3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.10. Uji Hipotesis	45
3.10.1. Uji Parsial (Uji t).....	45
3.10.2. Uji Simultan (Uji F)	46
3.10.3. Koefisien Determinasi.....	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1. Gambaran Umum Kecamatan Medan Selayang.....	47
4.1.1. Sejarah Singkat Kecamatan Medan Selayang	47
4.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Medan Selayang	48

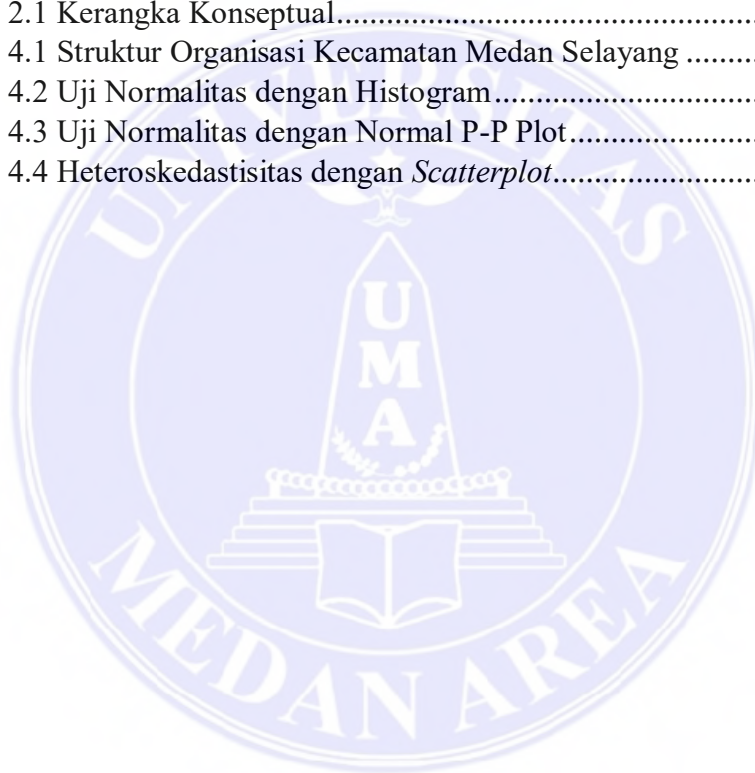
4.1.3. Tugas Fungsi dan Struktur Organisasi Kecamatan Medan Selayang	49
4.2. Karakteristik Responden	66
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	67
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	68
4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	70
4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	73
4.3.1. Distribusi Jawaban Tingkat Pendidikan	73
4.3.2. Distribusi Jawaban Disiplin Kerja	76
4.3.3. Distribusi Jawaban Kinerja Pegawai	78
4.4. Hasil Uji Asumsi Klasik	80
4.4.1. Uji Normalitas	80
4.4.2. Uji Multikolinearitas	83
4.4.3. Uji Heterokedastisitas	84
4.4.4. Analisis Regresi Linear Berganda	85
4.4.5. Uji Parsial (Uji-t)	86
4.4.6. Uji Simultan (Uji-F)	87
4.4.7. Koefisien Determinasi (R ²)	88
4.5. Pembahasan	89
4.5.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai	89
4.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	90
4.5.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Kecamatan Medan Selayang Tahun 2016-2020	2
Tabel 1.2 Jenjang Pendidikan Pegawai Tahun 2024	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Waktu Pelaksanaan Penelitian	35
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Variabel	39
Tabel 3.4 Uji Validitas 30 Responden	40
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	66
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	68
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan	70
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Tingkat Pendidikan	73
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Disiplin Kerja	76
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Kinerja Pegawai	78
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	83
Tabel 4.10 Uji Nilai <i>Tolerance</i> dan VIF	84
Tabel 4.11 Hasil Regresi Linear Berganda	85
Tabel 4.12 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	87
Tabel 4.13 Hasil Uji F Signifikansi Simultan (Uji-F)	88
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	88

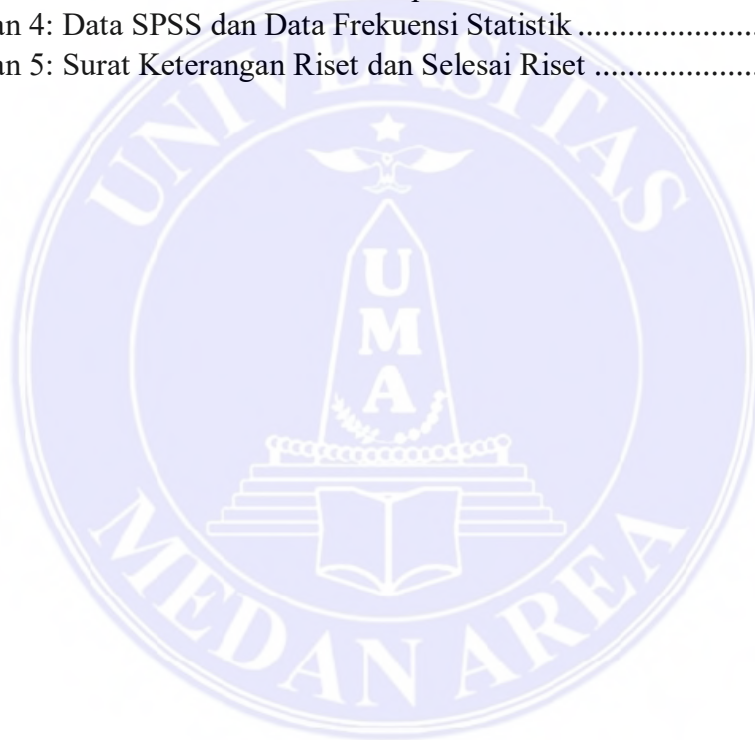
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Medan Selayang	65
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Histogram.....	81
Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot.....	82
Gambar 4.4 Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	84



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2: Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	102
Lampiran 3: Tabulasi Data Jawaban Responden	106
Lampiran 4: Data SPSS dan Data Frekuensi Statistik	107
Lampiran 5: Surat Keterangan Riset dan Selesai Riset	111



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan aspek terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas suatu individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Ernawati and Rochmah 2019). Menurut Ihsanuddin et al., (2022) Kinerja merupakan bentuk capaian kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi (Juniarti, 2020).

Upaya untuk mencapai kinerja yang baik tentu harus adanya pembagian tugas yang jelas pula terhadap program program kerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai atau. Suatu oraganisasi atau instansi yang sudah memiliki kinerja yang baik, berarti organisasi atau instansi tersebut dapat menjalankan fungsinya dalam mengimpun, mengorganisir, dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan untuk

organisasi serta kerjasama yang terarah, sehingga terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja (Setiawati and Andayani 2021). Hal ini akan memudahkan organisasi atau instansi tersebut dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan. Mengingat pentingnya kinerja sebagai persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka setiap pegawai dapat dituntut senantiasa untuk meningkatkan kinerja agar terciptanya pelaksanaan tugas yang memiliki tanggung jawab yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Melihat dari kebutuhan masyarakat yang selalu meminta pelayanan yang berkualitas dan maksimal, diharapkan pegawai yang bekerja mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, pelayanan yang cepat dengan memperhatikan prosedur yang ada dan berkualitas dengan memiliki pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan yang dimiliki.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Kecamatan Medan Selayang
Tahun 2016-2020

Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi SKPD	Tahun	Target Restra SKPD Tahun ke-	Realisasi Capaian Tahun ke-
Persentase Meningkatnya Penyerapan Aspirasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan	2016	100%	83%
	2017	100%	75%
	2018	100%	83%
	2019	100%	90%
	2020	100%	28%

Sumber: Restra Kecamatan Medan Selayang Tahun 2021-2026

Berdasarkan Tabel 1.1, pada tahun 2016-2019 kinerja pencapaian masyarakat dalam perencanaan Pembangunan relatif tinggi dan stabil. Realisasi capaian hampir mencapai target 100% setiap tahun, dengan persentase tertinggi pada tahun 2019 sebesar 90%. Pada tahun 2020 terdapat penurunan signifikan

dalam realisasi capaian hanya mencapai 28%. Penurunan ini disebabkan oleh faktor kondisi pandemi COVID-19 yang mulai menyebar luas pada tahun tersebut yang mengakibatkan banyak pembatasan aktivitas sosial dan penundaan kegiatan pemerintahan termasuk perencanaan dan penyerapan aspirasi dari masyarakat. Setelah tahun 2020, Kecamatan Medan Selayang mengambil langkah untuk memulihkan dan meningkatkan kinerja pegawai serta penyerapan aspirasi masyarakat.

Adapun wawancara kepada pegawai dengan jabatan kepala bagian umum yang dilakukan untuk mengetahui peningkatan kinerja setelah pandemi tahun 2020. Kecamatan Medan Selayang mengambil langkah untuk memulihkan dan meningkatkan kinerja pegawai serta penyerapan aspirasi kepada masyarakat yaitu: penggunaan platform digital untuk mengadakan rapat virtual untuk mengumpulkan aspirasi masyarakat melalui survei online dan aplikasi berbasis web, memberikan program pelatihan intensif untuk pegawai mengenai keterampilan digital dan manajemen krisis untuk meningkatkan efektifitas dalam menjalankan tugas, membuat kolaborasi pegawai pemerintah dan kelompok masyarakat untuk memperkuat komunikasi dengan mengadakan pertemuan tatap muka yang dilakukan sesuai protokol kesehatan serta penyerapan aspirasi kembali ke tingkat pra pandemi pada tahun 2021-2022 mencapai 85%. Ini menunjukkan bahwa Kecamatan Medan Selayang berhasil beradaptasi dengan kondisi pasca pandemi dan mengembalikan serta meningkatkan kinerja pegawai yang sebelumnya mengalami penurunan yang signifikan dalam penyerapan aspirasi kepada masyarakat. Namun, tantangan yang mempengaruhi kinerja pegawai

terutama yang berkaitan dengan tingkat pendidikan yang berbeda menunjukkan variasi dalam kinerja pekerjaan yang dilakukan dan disiplin kerja yang berbeda-beda mempengaruhi konsistensi dan kualitas kinerja yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, pegawai perlu menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka yang didukung oleh penerapan keahlian yang dimiliki. Tingkat pendidikan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Tingkat pendidikan sangat penting dan berpengaruh dalam organisasi karena tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Artha & Dharma, (2022) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajeria mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sedangkan menurut laia et al., (2021) tingkat pendidikan ialah seseorang dapat meningkatkan kualitas dan daya saing pada organisasi dan memperbaiki kinerja seorang melalui interaksi yang baik antara sesama pegawai dan pemimpin dan juga bisa bekerja dengan tepat waktu. Pendidikan menambah pengetahuan tidak hanya secara langsung pada pelaksanaan tugas tetapi juga berfungsi sebagai landasan untuk pengembangan diri dan kemampuan untuk menggunakan semua sumber daya untuk melaksanakan tugas secara efisien. Dengan kata lain, pendidikan menambah pengetahuan tidak hanya secara langsung pada pelaksanaan tugas tetapi juga memungkinkan seseorang untuk membuat keputusan di tempat kerja. Ketatnya persaingan dalam mendapatkan posisi pekerjaan mempengaruhi profesi seseorang

tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang yang dimiliki. Akibatnya banyak pegawai yang kesulitan, kurang menguasai, dan kurang menyenangkan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi tidak efektif.

Pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai. Pendidikan yang lebih tinggi dan sesuai dengan bidang jabatan pekerjaan yang di miliki akan memungkinkan pegawai berpikir selangkah lebih maju dan memikirkan rencana dan prospek yang tepat untuk dilaksanakan. Berkaitan dengan Pendidikan, Adapun tabel yang menyajikan tingkat pendidikan pegawai dari jabatan yang dimiliki sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jenjang Pendidikan Pegawai
Tahun 2024

Jabatan	Tingkat	Status
	Pendidikan	Kepegawaian
Pengadministrasian Perkantoran	SMA	Asn
Pengadministrasian Perkantoran	SMA	Asn
Bendahara	D3	Asn
Pengelola Data dan Informasi	D3	Asn
Pengelola Data dan Informasi	D3	Asn
Petugas Penjaga Kantor	S1	Honor
Petugas Penjaga Kantor	S1	Honor

Sumber: Kantor Kecamatan Medan Selayang Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, Terdapat beberapa pegawai kantor yang memiliki perbedaan jabatan yang dimiliki dengan Tingkat Pendidikan yang tidak sesuai

dengan tugas fungsi dan pokok dalam menjalankan tugas sehingga kurang tepat dalam menempatkan pekerjaan yang dimilikinya. Hal ini juga didukung oleh pernyataan dari bagian kepala bagian umum kepegawaian yang menyatakan bahwa pegawai yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja pekerjaan yang dilakukan. Seperti Bendahara yang seharusnya memiliki pendidikan yang lebih tinggi seperti S1 atau S2 karena tugasnya yang melibatkan pengelolaan keuangan organisasi, dan dapat menghadapi kesulitan dalam mengelola dan menganalisis data keuangan dengan tepat. Begitu pula dengan Pengelola Data dan Informasi yang seharusnya memiliki pendidikan lebih tinggi seperti S1 atau S2 untuk memahami lebih dalam tentang analisis data dan strategi informasi yang diperlukan oleh organisasi. Sementara itu, petugas Penjaga Kantor yang memiliki Tingkat Pendidikan S1 mungkin terlalu terdidik untuk pekerjaan yang seharusnya membutuhkan keterampilan yang lebih praktis dan langsung. Sedangkan pegawai dalam bidang Pengadministrasian Perkantoran dengan Tingkat Pendidikan SMA mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai berdasarkan penelitian yang diteliti oleh Edi Yusman, (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan hal ini disebabkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mampu mendorong seseorang dapat memberikan kinerja yang lebih baik dan berbekal ilmu pengetahuan yang lebih baik bisa memberikan pengembangan yang positif bagi seorang karyawan dalam menunjang kinerja dan bahkan golongan ataupun pangkatnya. Sedangkan penelitian menurut Zakariya (2019)

menemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa, indikator tingkat pendidikan belum cukup mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain tingkat pendidikan untuk mencapai kinerja yang baik juga ada beberapa faktor yang diperlukan dalam mencapai tujuan tersebut, Salah satunya disiplin kerja. Disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan sebagai modal utama dalam mempengaruhi tingkat kinerja pegawai (Sabban et al., 2019). Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerja maka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang ada pada organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan tersebut (Salwan, 2019). Menurut Lisawanto (2021) menuturkan disiplin kerja merupakan sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. 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.

Menurut Prasetyo (2024), disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Setiap pegawai harus lebih disiplin dalam mematuhi peraturan dan kebijakan organisasi agar organisasi memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Setiap pekerjaan membutuhkan kedisiplinan pegawai untuk memastikan bahwa mereka bekerja sesuai dengan peraturan instansi terkait. Ketaatan yang baik mencerminkan sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab pada tugas-tugas yang ditugaskan kepada pegawai. Dalam penelitian yang diteliti oleh Lasut et al., (2021), mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. hal ini disebabkan salah satunya dengan upaya konservasi aturan yaitu menjaga agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan atau institusi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Martiningsih (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan STIE Aub Surakarta.

Namun, tantangan yang dihadapi selanjutnya adalah pegawai yang menunjukkan variasi dalam kinerja pekerjaan mempengaruhi konsistensi dan kualitas kinerja yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sehingga perbedaan jabatan yang dimiliki dengan tingkat pendidikan dalam jabatan tersebut tidak sesuai dengan tugas fungsi dan pokok

dalam menjalankan tugasnya sehingga kurang tepat dalam menempatkan dibidang pekerjaan pegawai tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diteliti terkait tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Medan Selayang berhasil beradaptasi dengan kondisi pasca pandemi dan mengembalikan serta meningkatkan kinerja pegawai yang sebelumnya mengalami penurunan yang signifikan dalam penyerapan aspirasi kepada masyarakat. Namun, tantangan yang dihadapi selanjutnya adalah pegawai yang menunjukkan variasi dalam kinerja pekerjaan mempengaruhi konsistensi dan kualitas kinerja yang dilakukan oleh pegawai yang memiliki tingkat pendidikan yang berbeda sehingga perbedaan jabatan yang dimiliki dengan tingkat pendidikan dalam jabatan tersebut tidak sesuai dengan tugas fungsi dan pokok dalam menjalankan tugasnya sehingga kurang tepat dalam menempatkan pekerjaan pegawai tersebut.

1.3. Pertanyaan Penelitian

Berlandaskan pada rumusan masalah sebelumnya, maka pertanyaan dalam kajian ini meliputi:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang?

3. Apakah tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berlandaskan konteks serta rumusan masalah yang dibuat, tujuan yang diharapkan dari studi ini yakni:

1. Untuk menganalisis apakah tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang.
2. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang.
3. Untuk menganalisis apakah tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang.

1.5. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

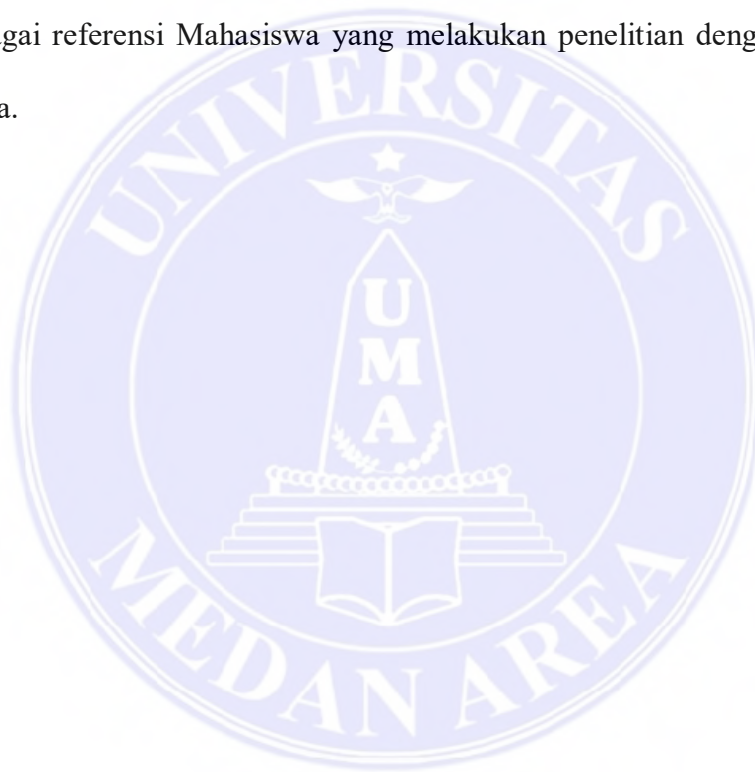
Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam menambah data dan ilmu pengetahuan khususnya untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Sebagai bahan pengembangan dan penambahan wawasan penulis terkait dengan masalah yang diteliti.

- b. Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dan dapat ditambahkan variabel-variabel lain agar penelitian ini bermanfaat dan berguna dalam bidang pendidikan akademik dan kehidupan profesional.
- c. Bagi Akademis bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan dalam karya pengembangan ilmu ekonomi dan Manajemen, serta bermanfaat sebagai referensi Mahasiswa yang melakukan penelitian dengan judul yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah salah satu metode yang digunakan pemimpin untuk mengukur hasil atau kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Menurut Keberhasilan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin tidak terlepas dari kualitas kinerja pegawai, dimana pegawai bekerja pada program kerja organisasi yang selaras dengan visi dan misi organisasi tersebut sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal (Laela, 2023). Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh atau dicapai suatu organisasi selama periode tertentu sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan diselesaikan dalam waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan organisasi (Lisawanto 2021). Menurut Kasmir (2019), kinerja adalah perilaku kerja dimana hasil kerja yang telah tercapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Kinerja secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu priode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan juga lain semacamnya (Saman Farisi, 2021). Kinerja pegawai ialah prestasi seseorang dalam mencapai target yang telah ditetapkan dapat diukur melalui capaian kerja yang dihasilkan dengan memenuhi tanggung jawabnya masing-masing dalam

jangka waktu yang telah ditentukan (Juniarti 2020). Menurut Bagudek Tumanggor & Rosita Manawari Girsang (2021) Kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan pegawai yang diharapkan secara maksimum dalam melaksanakan tugas-tugasnya mulai dari kehadiran, kerja sama tim, koordinasi yang terus menerus sampai dengan kemampuan untuk menyelesaikan suatu masalah yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. termasuk memberikan kontribusi melalui sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan, baik untuk kepentingan instansi itu sendiri maupun dalam lingkungan dimana pegawai bekerja.

Ihsanuddin, (2022) mengatakan bahwa kinerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja juga mencakup efektivitas dan efisiensi yang sejauh mana tujuan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia yang meliputi pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, kontribusi terhadap kesuksesan organisasi (Sucipto et al. 2024). Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai pada aktivitas dengan keterampilan pegawai dalam berbagai situasi yang meliputi pelaksanaan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh kompetensi pegawai, serta efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan (Srimulyani 2023).

2.1.2. Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Heksarini (2022), manfaat penilaian kinerja yaitu:

1. *Performance Improvement*

Bicara tentang umpan balik kinerja untuk membantu pegawai, manajer, supervisor, dan spesialis SDM dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja di masa depan.

2. *Compensation Adjustment*

Penilaian kinerja membantu menentukan siapa yang akan menerima upah atau gaji, bonus, atau bentuk lain dari kenaikan gaji menurut sistem tertentu.

3. *Placement Decision*

Promosi atau demosi dapat didasarkan pada kinerja masa lalu dan bersifat proaktif, misalnya dalam bentuk kompensasi bagi pegawai yang telah berkinerja baik dalam peran sebelumnya.

4. *Training and Development Needs*

Kinerja yang buruk menunjukkan perlunya pelatihan ulang, sehingga setiap karyawan harus selalu memiliki kesempatan untuk berkembang guna memenuhi kebutuhan posisinya saat ini.

5. *Career Planing and Development*

Umpan balik kinerja dapat sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan, terutama untuk karir khusus seorang pegawai sebagai langkah pengembangan diri karyawan.

6. *Staffing Process Deficiencies*

Kinerja yang baik dan buruk berdampak pada kekuatan dan kelemahan proses rekrutmen SDM.

7. *Informational Inaccuracies*

Kinerja yang buruk dapat menunjukkan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, atau aspek lain dari sistem manajemen

SDM anda. Hal ini menyebabkan ketidakakuratan dalam perekrutan, pelatihan dan keputusan konsultasi.

8. *Job Design Error*

Kinerja yang buruk dapat menjadi tanda pengaturan kerja yang salah atau tidak tepat. Kegagalan ini dapat didiagnosis dengan penilaian kinerja.

9. *Feedback to Human Resources*

Baik buruknya kinerja suatu perusahaan menunjukkan seberapa baik fungsi departemen sumber daya manusia dijalankan

Kemudian menurut Sm and Haryati (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja pegawai selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi:
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
 - b. Peningkatan promosi dan posisi.
 - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja adalah menciptakan dan memudahkan segala tujuan yang hendak dicapai.

2.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut diantaranya sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan. Menurut Edi Yusman (2021) pendidikan sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan dimasa yang akan datang. Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai. Dalam hal ini juga penelitian yang dilakukan oleh Etika Triska (2021) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan hal penting sebagai kekuatan yang dapat mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan suatu organisasi dengan proses atau tahapan pendidikan yang dimiliki seseorang yang dapat bekerja dengan terampil dan mantap dalam suatu pekerjaan dan juga mempunyai sifat kepribadian diorganisasi maupun diinstansi/lembaga untuk meningkatkan daya saing dan memperbaiki kualitas kerja.

2. Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Edi Yusman (2021) disiplin kerja merupakan pengelola utama instansi merupakan hal yang harus dimiliki. Suatu instansi bisa berkembang dengan

baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah dibuat. Pegawai yang taat pada peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku merupakan pegawai yang disiplin. Konsistensi pegawai pada peraturan yang ada membantu instansi berjalan pada jalurnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Laela Syahfitri (2023) adalah disiplin kerja, disiplin kerja pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan kinerja pegawai maka organisasi dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja diciptakan untuk pegawai agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.4. Dimensi Kinerja Pegawai

Dimensi kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran tersebut dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Adapun literatur mengenai dimensi yang menjadi ukuran kinerja adalah sebagai berikut: Menurut Setiawati & Andayani, (2021) menemukan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan,
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.5. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam buku Sopiah Sangadji (2018) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik menyatakan ada lima indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu; merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas: merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2. Tingkat Pendidikan

2.2.1. Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan keputusan terhadap persoalan-persoalan dalam mencapai tujuan (Laela, 2023). Pendidikan yang dilakukan yaitu menyesuaikan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki pegawai sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal yang dimiliki pegawai sesuai dengan bidang pekerjaan yang dihadapi pegawai Edi Yusman (2021). Menurut Na (2021) berpendapat merekrut orang yang berpendidikan tinggi dapat mempengaruhi karakteristik organisasi, Dengan adanya pendidikan dapat diterapkan dalam segala tata cara yang lebih baik lagi sehingga hal ini akan membawa keberuntungan dalam kemajuan-kemajuan pemerintahan dan manajemen serta personalia.

Tingkat pendidikan menurut Ihsanuddin (2022) merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajeria mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Prasetyo, Ery Teguh, Fitriyani, Rohani, Kurniawan 2024). Menurut Laia (2021)Tingkat pendidikan seseorang dapat meningkatkan kualitas dan daya saing pada organisasi dan memperbaiki kinerja seorang melalui interaksi yang baik

antara sesama pegawai dan pemimpin dan juga bisa bekerja dengan tepat waktu. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang yang berkerja, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Sehingga adanya tingkat pendidikan diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh pemerintahan

2.2.2. Jenjang Pendidikan

Menurut UU Nomor 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan Nasional, tingkat atau jenjang pendidikan di Indonesia adalah:

1. Pendidikan Dasar Merupakan pendidikan yang lamanya sembilan tahun yang diselenggarakan selama enam tahun di SD dan tiga tahun di SLTP atau satuan pendidikan yang sederajat.
2. Pendidikan Menengah Pendidikan yang diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya, dan alam sekitar serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi. Lama waktu pendidikan menengah adalah tiga tahun sesudah pendidikan dasar dan diselenggarakan di SLTA atau pendidikan yang sederajat.
3. Pendidikan Tinggi Dijalankan setelah pendidikan menengah, klasifikasi pendidikan tinggi dijelaskan dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah

Republik Indonesia No. 27 Tahun 1981 tentang peralatan fakultas pada Universitas atau Institut Negeri, yaitu:

1. Strata 1 (S1), tahun sarjana diselesaikan dalam waktu studi minimum 4 (empat) tahun dan maksimal 7 (tujuh) tahun.
2. Strata 2 (S2), tahap pasca sarjana termasuk spesialis satu (SP1) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun setelah S1.
3. Strata 3 (S3), tahap studi doktor termasuk spesialis dua (SP2) diselesaikan dalam waktu studi kurang lebih dua tahun setelah S2.
4. Strata 0 (S0), program diploma terdiri dari beberapa program terminal dan berorientasi pada kebutuhan pembangunan nasional:
 - a. D1, program diploma (termasuk politeknik) yang diselesaikan dalam waktu studi satu tahun.
 - b. D2, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi dua tahun.
 - c. D3, program diploma yang diselesaikan dalam waktu studi empat tahun.

2.2.3. Fungsi dan Tujuan Pendidikan

Fungsi dan tujuan pendidikan diatur dalam undang-undang Nomor 20 tahun 2003 didalam undang-undang tersebut berisi segala bentuk yang bersangkutan dengan pendidikan nasional diindonesia, pada pasal 3 fungsi pendidikan menyatakan bahwa “Pendidikan nasional berfungsi untuk membangun kemampuan dan membentuk watak yang baik, serta kemajuan bangsa yang bermatabat, dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi anak bangsa agar menjadi manusia yang beriman dan

bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

2.2.4. Dimensi Tingkat Pendidikan

Menurut Omayra (2021) Tiga dimensi dasar tingkat pendidikan yaitu, personal, sosial, dan kultural. Personal maknanya bahwa pendidikan berlangsung di antara pribadi-pribadi. Peserta didik bukanlah objek atau benda melainkan subjek dengan berbagai kemampuan memajukan pribadi dan membuat ia mengembangkan diri. Sedangkan sosial artinya bahwa pendidikan adalah suatu aktivitas antar-subjek dan bersifat sosial. Pendidikan mampu membantu orang untuk saling mengenal, hidup bersama, dan menjamin harmoni sosial dan peka terhadap kepentingan umum suatu kelompok sosial di mana ia hidup dan ikut memberikan sumbangannya untuk kesejahteraan umum. Selanjutnya kultural artinya pendidikan mengalihkan nilai-nilai dari generasi yang lebih dahulu kepada generasi berikutnya dalam bentuk pengetahuan, nilai sosial, moral dan agama, yang telah diolah dengan tujuan membuat individu yang menerima menjadi pribadi yang memberikan sumbangannya bagi perkembangan peradaban lebih lanjut.

Dari tiga dimensi pendidikan di atas yang dijelaskan memberikan arti bahwa pendidikan jika dilihat dari segi pelaku atau subjek, berlangsung di antara pribadi-pribadi, yang mana pribadi-pribadi itu bertujuan untuk mengembangkan potensi diri sendiri maupun pribadi lainnya. Selanjutnya jika di lihat dari segi sosial maka pendidikan merupakan aktivitas yang bertujuan untuk membangun

keharmonisan dalam kehidupan bermasyarakat, terakhir ditinjau dari sisi kultural, artinya bahwa pendidikan harus mampu mewariskan nilai ke generasi selanjutnya, yang mana nilai-nilai tersebut menjadi modal bagi individu untuk mampu menjadi pribadi yang memegang teguh prinsip, dan di sisi lain bisa berkontribusi dalam kemajuan dunia internasional.

2.2.5. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Laela (2023) Indikator yang terdapat pada variabel tingkat pendidikan terdiri dari :

- a. Pendidikan terakhir
- b. Kesesuaian dengan jabatan
- c. Pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerjanya
- d. Kesesuaian dengan pekerjaan
- e. Kesesuaian tingkat pendidikan terhadap ilmu yang diterapkan dipekerjaan

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

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. Disiplin kerja adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan keseharian seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azaz, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja. Disiplin kerja menurut Salwan (2019) didefinisikan

sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang ada pada organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan peraturan dan siap menerima sanksi yang ada. Disiplin kerja menurut Kholik (2023) juga dapat didefinisikan sebagai sikap yang sesuai dengan keadaan tertentu di mana anggota organisasi tunduk pada peraturan yang berlaku dengan rasa kepuasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutanjar & Saryono (2019) disiplin kerja merupakan peran utama untuk melakukan pengawasan manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja merupakan unsur yang utama dalam kesuksesan kinerja pegawai. Disiplin adalah suatu keadaan yang terjadi melalui tahapan dan berbagai sikap yang menandakan terkendalinya kemauan untuk mematuhi nilai, norma, peraturan yang telah ditetapkan Fitriana & Siagian (2020). Disiplin kerja merupakan unsur yang utama dalam kesuksesan kinerja pegawai. Pernyataan yang terdukung oleh Situmorang & Siagian (2022) yakni kinerja yang maksimal dihasilkan dari adanya tingkat disiplin yang tinggi. disiplin adalah suatu keadaan yang terjadi melalui tahapan dan berbagai sikap yang menandakan terkendalinya kemauan untuk mematuhi nilai, norma, peraturan yang telah ditetapkan. Rasa tanggung jawab serta sikap disiplin saat bekerja diharuskan masuk di diri tiap pegawai.

2.3.2. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Azizah & Rycha (2022) Fungsi disiplin kerja dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan kerja. Terutama bagi seseorang

pimpinan yang hendak memberikan contoh bagi pegawainya. Pertama, disiplin dapat meningkatkan kualitas karakter. Kualitas karakter akan terlihat pada komitmen seseorang kepada Tuhan, organisasi, diri, orang lain dan kerja. Puncak komitmen akan terlihat pada integritas diri yang tinggi dan tangguh. Sikap demikian dapat mendukung proses peningkatan kualitas karakter, sikap, dan kerja. Di sinilah kualitas sikap (komitmen dan integritas) ditunjang, didukung, dikembangkan dan diwujudkan dalam kenyataan. Komitmen dan integritas akan terlihat dalam kinerja yang konsisten. Dalam prosesnya, disiplin dapat dilukiskan dengan tiga perbandingan:

1. Disiplin bagai mercusuar yang membuat nahkoda tetap siaga akan kondisi yang dihadapi dan tetap waspada menghadapi kenyataan hidup dan kerja.
2. Disiplin dapat digambarkan seperti air sungai yang terus mengalir dari gunung ke lembah dan terus membawa kesegaran dan membersihkan bagian sungai yang keruh.
3. Disiplin bagaikan dinamo yang menyimpan kekuatan atau daya untuk menghidupkan mesin. Apabila kunci kontak dibuka, dayapun mengalir dan menghidupkan mesin yang menciptakan daya dorong yang lebih besar lagi dan yang berjalan secara konsisten.

Menurut Nur Mustika Syahputri (2022) Kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai dapat mematuhi, menghormati dan menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dapat meningkat di instansi.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan utama disiplin kerja adalah demi

kelangsungan organisasi atau instansi sesuai dengan motif organisasi atau instansi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok. Adapun tujuan disiplin kerja, antara lain :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.3.3. Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Ernawati & Rochmah (2019) Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma – norma yang berlaku. Maka dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi dalam disiplin kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga diantaranya :

1. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat dengan waktunya, atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat mengindikasikan baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan pengawasan melekat karena dengan pengawasan ini atasan aktif dan langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, prestasi kerja bawahan, dan sikap Pegawai untuk datang dan pulang tepat pada waktunya.

2. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik merupakan salah satu dimensi kedisiplinan, dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan Pegawai, balas jasa dan hubungan kemanusiaan.

3. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku merupakan salah satu sikap disiplin pegawai sehingga apabila pegawai tersebut tidak mematuhi aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan sikap tidak disiplin. Merupakan dimensi yang berhubungan dengan teladan pimpinan, keadilan, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan agar pegawainya dapat mematuhi peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Conie Nopinda Br Sitepu & Noni Yusnita Br Surbakti, (2022) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

2.4. Penelitian Terdahulu

Menurut Padaniyah (2021) Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama akan tetapi memiliki keterkaitan dalam penelitian terdahulu. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi

dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Hamzah, (2019)	Pengaruh Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur	P:Pendidikan K:Kedisiplinan KP:Kinerja Pegawai	P: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. K: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. KP: P dan K secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP pada badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.
2	Salwan et al., (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda	TPF:Tingkat Pendidikan Formal DK:Disiplin Kerja KP:Kinerja Pegawai	TPF: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. DK: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. KP: TPF dan DK secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda
3	Denny, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor	X1:Disiplin Kerja X2:Pendidikan Y:Kinerja Pegawai	DK: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. P: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. KP: DK dan P secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kwala Bekala Medan Johor.
4	Lasut et al., (2021)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RRI Monokwari	TP:Tingkat Pendidikan K:Kepemimpinan DK:Disiplin Kerja KP: Kinerja Pegawai	KP: TP, K, dan DK secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel KP pada RRI Manokwari.
5	Edi Yusman,	Pengaruh Pendidikan,	P:Pendidikan PL:Pelatihan	KP: P, PL, PG dan DK secara simultan berpengaruh positif dan

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Yandra Rivaldo, (2021)	Pelatihan, Pengalaman dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam	PG: Pengalaman DK: Disiplin Kerja KP: Kinerja Pegawai	signifikan terhadap KP Direktorat Pengamanan BP Batam.
6	Ihsanuddin et al., (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan	TP: Tingkat Pendidikan DK: Disiplin Kerja KP: Kinerja Pegawai	TP: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. DK: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. KP: TP dan DK secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan.
7	Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, (2022)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di KSPPS YAUMMI MAS	TP: Tingkat Pendidikan PK: Pengalaman Kerja KM: Komitmen KK: Kinerja Karyawan	KP: TP, PK, KM secara simultan berpengaruh positif dan signifikan KK di KSPPS YAUMMI MAS.
8	Asa & Wahida, (2023)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Luwu Utara	TP: Tingkat Pendidikan DK: Disiplin Kerja KP: Kinerja Pegawai	TP: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. DK: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Luwu Utara.
9	Laela, (2023)	Pengaruh Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wuryani Konveksi DI Kota Grobongan.	TP: Tingkat Pendidikan PK: Pengalaman Kerja DK: Disiplin Kerja KK: Kinerja Karyawan	TP: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK. PK: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK. KK: TP, PK dan DK secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap KK di Wuryani Konveksi.

No	Nama Penulis dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
10	Prasetyo, Ery Teguh, Fitriyani, Rohani, Kurniawan, (2024)	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Jaya Bakti	TP:Tingkat Pendidikan DK:Disiplin Kerja K:Kepemimpinan KP:Kinerja Pegawai	TP: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. DK: secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. K: Berpengaruh positif dan signifikan terhadap KP. KP: TP, DK, dan K secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan KP Kantor Desa Jaya Bakti.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5. Pengaruh Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikan dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh Edi Yusman (2021) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Hasil yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asa Renaldi (2023) bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan.

2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah kesanggupan menguasai diri yang diatur. didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang

ada pada organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan tersebut. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh Lasut (2021) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ihsanuddin (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

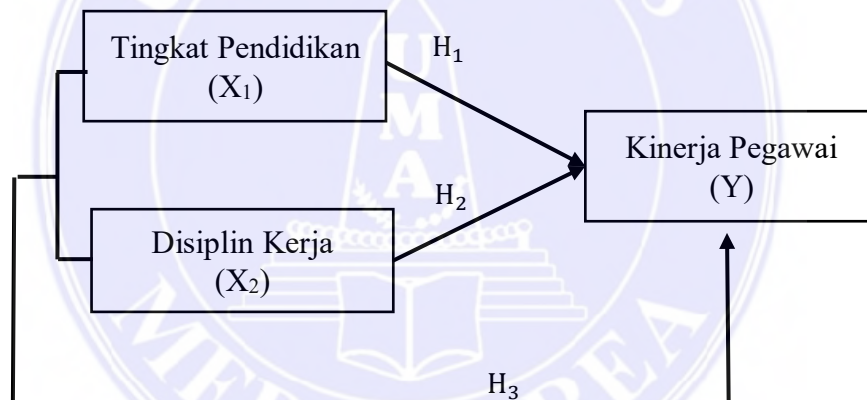
2.5.3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikan dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan. tingkat pendidikan seseorang ditentukan oleh seberapa jauh mereka melanjutkan dari sekolah dasar ke perguruan tinggi. Penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang telah dilakukan oleh Lasut et al., (2021) Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan. Hasil yang sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Asa & Wahida, (2023) Tingkat Pendidikan dan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil dari variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

2.6. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiono (2019), kerangka konseptual adalah kerangka yang digunakan untuk menunjukkan gambaran secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka dari variabel yang ada. Dengan demikian, kerangka konseptual dapat dilihat dari Gambar 2.1. sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H₁: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang.

H₃: Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Medan Selayang.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiono (2019) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat dan apabila ada seberapa erat pengaruh serta berarti atau tidaknya pengaruh itu.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Medan Selayang Jalan Bunga Cempaka. No 54-A, Padang Bulan Selayang II, Kecamatan Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20131.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu yang direncanakan dimulai dari tahap awal penyusunan penelitian, sampai terlaksananya laporan penelitian dimulai pada bulan Mei 2024 sampai Februari 2025.

Tabel 3.1
Waktu Pelaksanaan Penelitian

Kegiatan	2024								2025		
	Mei	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar
Pengajuan Judul											
Penyusunan Proposal											
Seminar Proposal											
Pengumpulan Data											
Analisis Data											
Seminar Hasil											
Sidang Meja Hijau											

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) populasi yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Medan Selayang berjumlah 36 orang.

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Artinya, tidak ada satupun anggota populasi yang tertinggal atau tidak dijadikan objek dalam penelitian. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 pegawai karena semua populasi dijadikan sampel.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2019). Hal ini berguna untuk penelitian yang menggunakan variabel yang sama dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuesioner. Secara lebih rinci definisi operasional variabel dapat dilihat pada Tabel 3.2.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah suatu prestasi seseorang dalam mencapai target yang telah ditetapkan dan dapat diukur melalui capaian kerja yang dihasilkan dengan memenuhi tanggung jawab dalam waktu yang sudah ditetapkan. (Juniarti, 2020)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Sangadji, 2018)	<i>Likert</i>
2.	Tingkat Pendidikan (X1)	Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang dilakukan oleh tenaga kerja manajerial untuk mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. (Prasetyo, 2024)	1. Pendidikan terakhir 2. Kesesuaian dengan jabatan 3. Pengaruh tingkat pendidikan dengan kinerjanya 4. Kesesuaian dengan pekerjaan 5. Kesesuaian tinggi tingkat pendidikan (Laela, 2023)	<i>Likert</i>
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang ada pada organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar peraturan tersebut. (Salwan, 2019)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Tingkat kewaspadaan 5. Etika bekerja (Nopinda Br Sitepu, 2022)	<i>Likert</i>

Sumber: Data berdasarkan BAB II

3.4. Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif adalah data ataupun informasi yang bisa di analisis melalui sistem statistik.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2019) sumber dalam pengumpulan data dapat dilihat melalui data primer dan data sekunder. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari persepsi atau jawaban responden atas pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner yang menjadi objek dalam penelitian ini.
2. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa literatur baik dari buku, jurnal-jurnal ataupun dokumentasi. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi atau Pengamatan secara langsung yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap situasi perkembangan instansi yang diteliti dan prosedur yang ada pada instansi pada saat dilakukan riset.
- b. Wawancara yaitu mengadakan tanya jawab (*face to face*) dengan pihak organisasi yang mempunyai wewenang untuk memberikan informasi atau data yang diberikan dalam penelitian ini.
- c. Studi Pustaka yaitu pengkajian kembali literatur-literatur terkait yang memuat uraian sistematis, analisis kritis dan evaluasi terhadap teks-teks yang relevan. Selain itu juga memuat hasil penelitian sebelumnya yang masih memiliki hubungan dengan penelitian yang akan dilakukan.

- d. Kuesioner yaitu dengan teknik yang dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan kepada responden secara langsung dan segera dikembalikan kepada peneliti.

3.6. Skala Pengumpulan Data

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert, yaitu suatu pertanyaan yang menunjukkan nilai tingkat kesetujuan atau tidak setuju. Skala likert juga dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial, maka skala ini sangat populer di kalangan peneliti karena penerapannya mudah dan sederhana (Ghozali, 2021). Dengan skala likert peneliti dapat menjabarkan variabel tersebut menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dapat dijadikan sebagai beberapa instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Skala likert secara umum menggunakan lima peringkat angka penilaian, yaitu dengan alternatif angka penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Variabel

Klasifikasi	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Alfito (2024) uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur. Kuesioner dapat dikatakan

mempunyai kevalidan jika pertanyaan yang diajukan peneliti mampu untuk mengungkapkan jawaban dari rumusan masalah suatu penelitian. Apabila hasil dari kuesioner menghasilkan data yang tidak relevan maka kuesioner tersebut mempunyai validitas yang rendah. Pengujian validitas akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut

- a. Jika $r > 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan valid.
- b. Jika $r < 0.361$, maka butir instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Hasil dari uji validitas ini akan digunakan untuk melihat seberapa jauh kesesuaian alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya pada sebuah objek penelitian yang dapat dilihat berdasarkan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Kuesioner diberikan kepada 30 responden pada pegawai kantor kecamatan untuk menguji valid tidaknya seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.4
Uji Validitas 30 Responden

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	x1.1	.946	0.361	Valid
	x1.2	.937	0.361	Valid
	x1.3	.951	0.361	Valid
	x1.4	.949	0.361	Valid
	x1.5	.943	0.361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	x2.1	.932	0.361	Valid
	x2.2	.912	0.361	Valid
	x2.3	.918	0.361	Valid
	x2.4	.914	0.361	Valid
	x2.5	.917	0.361	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	y1.1	.936	0.361	Valid
	y1.2	.943	0.361	Valid
	y1.3	.942	0.361	Valid
	y1.4	.934	0.361	Valid
	y1.5	.944	0.361	Valid

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 3.4 diatas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut adalah valid dan layak untuk digunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Alfifto (2024) Realibilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,60$ maka, dinyatakan *reliable* atau valid. Sebaliknya jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka, dinyatakan tidak *reliable* atau tidak valid.

Tabel 3.5
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,982 $> 0,6$	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X1)	0,983 $> 0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,989 $> 0,6$	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan SPSS 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 3.5 di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai (Y), Tingkat Pendidikan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dinyatakan “Reliabel” karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa tiap-tiap pernyataan pada kuisisioner layak dan reliabel untuk dipergunakan sebagai instrumen pada penelitian ini.

3.8. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS) (Alfifto, 2024). Pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menguji mengenai ada atau tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik. Hasil pengujian hipotesis yang baik adalah pengujian yang tidak melanggar tiga asumsi klasik, dimana ketiga asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019) uji normalitas digunakan untuk mengkaji kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut penting karena bila data setiap variabel tidak normal, maka pengujian hipotesis tidak bisa menggunakan statistik parametrik.

Analisis grafik dilakukan dengan memeriksa histogram, yang membandingkan distribusi observasi dengan distribusi normal. Jika data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti polanya, maka dapat dikatakan bahwa regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain itu, uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan mengecek nilai kurtosis dan skewness dari residual, atau menggunakan uji statistik non-parametrik seperti Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji statistik dengan melihat nilai kurtosis mempertimbangkan jika nilai t hitung $>$ t tabel, maka distribusi dianggap tidak normal. Sedangkan dalam uji K-S, hipotesis dibentuk sebagai berikut:

H_0 : Data residual memiliki distribusi normal

H_1 : Data residual tidak memiliki distribusi normal

Penelitian ini menghadapi keterbatasan sampel yang cukup kecil, sehingga pendekatan yang tepat untuk uji normalitas adalah dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Uji normalitas bertujuan untuk mengenali apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen, keduanya mempunyai distribusi wajar atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan diantaranya:

1. Pendekatan Histogram

Pendekatan ini menggunakan salah satu metode grafis variabel terdistribusi normal, hal ini ditunjukkan oleh distribusi data yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

2. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot

Pendekatan untuk mengevaluasi data melalui gambar terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

3. Pendekatan *Kolmogorov-Smirnov*

Pendekatan dengan metode statistik yang digunakan untuk menentukan seberapa baik data sesuai dengan distribusi yang diharapkan.

3.8.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi maka dilakukan dengan melihat nilai toleransi 0,1 dan sebaliknya, Sebab *Variance*

Inflasi Factor (VIF) < 10 menunjukkan jika data tidak mempunyai masalah multikolinearitas.

3.8.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda, disebut heteroskedastisitas.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Data Deskriptif

Metode analisis data yang digunakan kuantitatif yang merupakan data berupa angka-angka. Proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Prosedur pengolahan data dalam penelitian ini akan dimulai dengan memilah data ke dalam variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini. Dari hasil operasionalisasi variabel yang akan diuji, nilai variabel tersebut akan dimasukkan dalam uji SPSS (*statistical program for social science*).

3.9.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur intensitas pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Maka model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (Tingkat Pendidikan)

X_2 = Variabel bebas (Disiplin Kerja)

3.10. Uji Hipotesis

Menurut Alfifto (2024) uji hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dicoba dengan cara analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

3.10.1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, pengujian ini dilakukan pada signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$). Hipotesis akan diterima atau ditolak apabila:

- a. Jika nilai probabilitas atau Sig. < 0.05 maka hipotesis diterima. Ini berarti secara individu variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai probabilitas atau Sig. > 0.05 maka hipotesis ditolak. Ini berarti bahwa secara individu variabel bebas tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.10.2. Uji Simultan (Uji F)

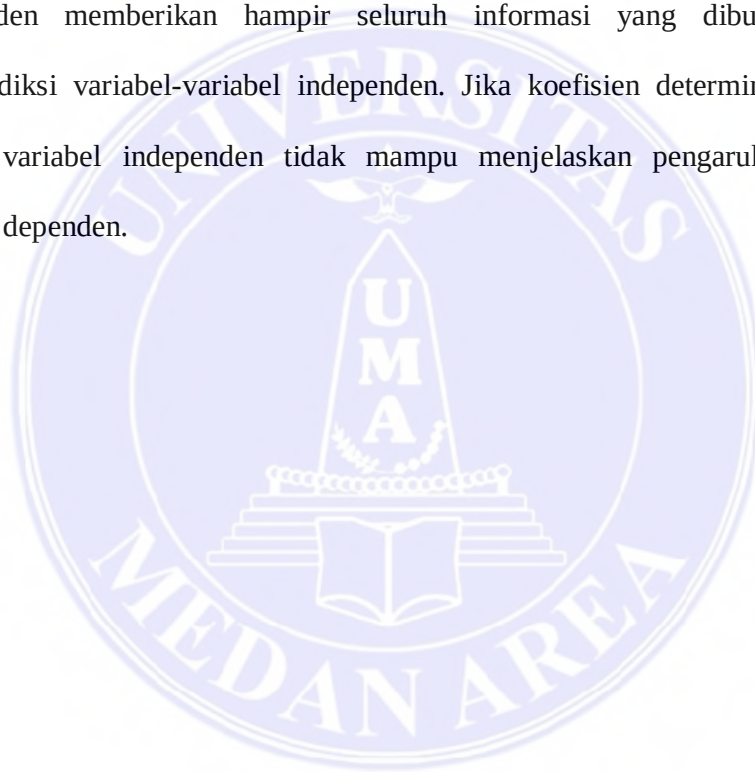
Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitas lebih kecil dari 5% (0,05) maka model penelitian dapat digunakan atau dinyatakan layak. Kriteria dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau Sig < 0.05 maka H_1 diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau Sig > 0.05 maka H_0 diterima, menunjukkan adanya tidak adanya pengaruh signifikan secara simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.10.3. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2019) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 (satu). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Uji Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase semua pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar adjusted R^2 suatu variabel independen, maka menunjukkan semakin dominan pengaruh variabel dependen. Nilai adjusted R^2 yang telah disediakan adalah antar 0 dan sampai 1. Apabila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka dianggap bernilai 0 (nol). Nilai r^2 yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.





BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Medan Selayang. Dari penelitian ini dapat disimpulkan.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang, maka dalam hal ini Hipotesis 1 di terima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang, maka dalam hal ini Hipotesis 2 di terima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Medan Selayang, maka dalam hal ini Hipotesis 3 di terima.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian kuesioner yang berkaitan dengan pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Medan Selayang. Maka saran-saran yang dapat di ajukan adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada aspek tingkat pendidikan, dalam pernyataan "Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh,". Saran yang diajukan peneliti adalah

organisasi perlu mengembangkan program pelatihan tambahan yang berfokus pada keterampilan praktis dan pengetahuan tambahan yang relevan dengan pekerjaan pegawai serta melakukan sesi pelatihan yang dapat diakses oleh pegawai untuk memperdalam pengetahuan yang mungkin belum seratus persen dikaitkan dengan pendidikan formal yang mereka terima.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada aspek disiplin kerja, dalam pernyataan "Saya selalu fokus dan teliti pada pekerjaan dan tidak mudah teralihkan,". Saran yang diajukan peneliti untuk organisasi adalah menciptakan lingkungan budaya kerja yang mendukung fokus. Ini bisa dilakukan dengan mendukung dan memberikan pengembangan bimbingan kepada pegawai dalam membantu mengatasi hambatan yang mengganggu fokus bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada aspek kinerja, dalam pernyataan "Saya merasakan efektivitas pemanfaatan sumber daya, sarana, dan prasarana yang sudah sesuai". Saran yang diajukan peneliti adalah organisasi melakukan evaluasi berkala untuk menilai efektivitas penggunaan sumber daya dan sarana yang ada untuk meningkatkan kinerja mereka. Evaluasi ini bisa mencakup pengumpulan data dari pegawai tentang pencapaian dan tantangan yang dihadapi dalam pemanfaatan sarana dan prasarana. Hal ini akan membantu organisasi memahami bagaimana setiap elemen berfungsi dan di mana perbaikan yang perlu dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asa, Renaldi, and Altri Wahida. 2023. "SEIKO : Journal of Management & Business Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Seiko : Journal of Management & Business* 6(1): 598–604.
- Azizah, Oleh, and Azuzazah Rycha. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi." : 11–20.
- Bagudek Tumanggor, and Rosita Manawari Girsang. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun." *Manajemen : Jurnal Ekonomi* 3(1): 42–55.
- Conie Nopinda Br Sitepu, and Noni Yusnita Br Surbakti. 2022. "Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* 2(3): 217–26.
- Daud, Denny. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Kwala Bekala."
- Edi Yusman, Yandra Rivaldo, Supardi. 2021. "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam." *As_Said* 1(2): 97–107.
- Ernawati, Fidayah Yuli, and Siti Rochmah. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kabupaten Kendal)." *Jurnal Stie Semarang* 11(02): 48–59.
- Etik Setyorini, Etik Setyorini, and Hanifah Noviandari. 2022. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan." *Qulubana: Jurnal Manajemen Dakwah* 3(1): 47–61.
- Fitriana, Elfrida, and Mauli Siagian. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Hosindo Sejahtera." *Jurnal Ilmiah Kohesi* 4(3): 181–88.
- Hamzah, Amir. 2019. "Pengaruh Pendidikan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur." *Jurnal Simplex* 2(2): 21–31.
- Heksarini, Ariesta. 2022. 103 Benchmark *Konsep Penilaian Kinerja*.

- Ihsanuddin, Meirinaldi, and Masnilam Hasibuan. 2022. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan." *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1(6): 1329–40. doi:10.55927/fjmr.v1i6.1573.
- Iman Ghazali. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate*. 10th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Juniarti, Atty Tri. 2020. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi* 19(1a): 152–62.
- Kholik, Jajang Roni Aunul, Harries Madiistriyatno, and Kemal Taufik. 2023. "The Effect Of Work Stress And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At Pt Hki Jakarta." *International Journal of Management, Economic and Accounting* 1(2): 668–82.
- Laia, Etika Triska, Reaksi Zagoto, and Paskalis Dakhi. 2021. "Hubungan Disiplin Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Siduaori Kabupaten Nias Selatan." *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* 4(2): 272–82.
- Lasut, A V, S Echdar, and S Sjarlis. 2021. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada RRI Manokwari." *Journal of Applied Management ...* 1(2): 162–72.
- Lisawanto, 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Penentuan Titik Batas Desa Wilayah Kabupaten Barito SelatanThe Effect of Work Discipline on Employee Performance in Determining the Village Boundary Points in the South Barito Regency." *Restorica: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara dan Ilmu Komunikasi* 7(1): 14–23.
- Martiningsih, Dyah, Agus Utomo, and Anggoro Panji Nugroho. 2021. "Effect Of Work Environment, Work Discipline, And Motivation On Employee Performance At Stie-Aub Surakarta." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8(2): 95–105.
- Medan, Pemerintah Kota. 2021. "Pemerintah Kota Medan."
- Na, Kyunga. 2021. "The Effect of On-the-Job Training and Education Level of Employees on Innovation in Emerging Markets."
- Nur Mustika Syahputri, Muhammad Ikhsan Harahap. 2022. "Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai." 2(1): 21–36.

- Omayra, Yudhita. 2021. "Dimensions and Strategies To Improve the Quality of Education and Its Impact on the Development of Community Human Resources." *Jurnal Bina Ummat: Membina dan Membentengi Ummat* 4(2): 77–94.
- Padaniyah, Yuyu, and Haryono S.Pd, M.Si. 2021. "Perspektif Sosisologi Ekonomi Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan Perusahaan Di Masa Pandemi Covid-19." *Point: Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 3(1): 32–44.
- Prasetyo, Ery Teguh, Fitriyani, Rohani, Kurniawan, Dody. 2024. "Pengaruh Tingkat Pendidikan , Disiplin Kerja , Dan Kepemimpinan." 4(2).
- Sabban, Yusrab Ardianto, Stie, and Amkop Makassar. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar." *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan* 7(4): 445–54.
- Salwan, A F, A Idris, and A Alaydrus. 2019. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." 7(2): 153–62.
- Sangadji, Sopiah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pertama. Yogyakarta: Andi.
- Setiawati, Iin Endah, and Fitri Andayani. 2021. "Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung." *Neo Politea* 1(2): 35–51.
- Situmorang, Betharia Claudina, and Mauli Siagian. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkasa Beton Batam." *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 5(1): 94–102.
- Sm, Chusminah, and R Ati Haryati. 2019. "Penilaian Kinerja." (1).
- Srimulyani, Veronika Agustini, Sri Rustiyaningsih, Florentina Anif Farida, and Yustinus Budi Hermanto. 2023. "Mediation of 'Akhlak' Corporate Culture and Affective Commitment on the Effect of Inclusive Leadership on Employee Performance." *Sustainable Futures* 6(November).
- Sucipto, Hadi, Falih Suaedi, Erna Setijaningrum, and Mia Amiati. 2024. "Optimizing Employee Performance: Analysis of Determinants of Employee Performance." *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences* 4(1): 91–97.
- Sugiono. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitati Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanjar, T, and O Saryono. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan

Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.” *Journal of Management Review* 3(2).

Syahfitri, Leala Dhessy. 2023. “Pengaruh Pengalaman Kerja Tingkat Pendidikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.”

“UU Nomor 2 Tahun 1989.” [https://peraturan.bpk.go.id/Download/35566/UU Nomor 2 Tahun 1989.pdf](https://peraturan.bpk.go.id/Download/35566/UU%20Nomor%20Tahun%201989.pdf).

Zakariya, Yahya, Seno Sumowo, and Wahyu Setyaningsih. 2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.” *Unmuh Jember*: 1–14.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Pegawai Kantor Kecamatan Medan Selayang

Ditempat.

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan studi S1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. Adapun judul skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dengan segenap kerendahan hati, saya memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur dan apa adanya.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya digunakan untuk kepentingan terbatas, dalam artian diperlukan untuk penelitian ini saja. Penelitian menjamin rahasia pribadi jawaban Bapak/Ibu dalam memberikan kebenaran pada peneliti.

Kerja sama dan kesediaan Bapak/ibu sangat berarti untuk kesuksesan penelitian ini. Oleh sebab itu peneliti menyampaikan banyak terimakasih.

Peneliti,

Alda Syarita Harahap
228320021

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia : a. 25-30 Thn b. 31-45 Thn c. 46-50Thn d. >51 Thn
4. Pendidikan : a. SMA/SMK b. DIII c. S1/S2
5. Jabatan :
6. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan tanda centeng/checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1-5 yang mempunyai arti

SS = Sangat Setuju (diberikan nilai 5)

S = Setuju (diberikan nilai 4)

KS = Kurang Setuju (diberikan nilai 3)

TS = Tidak Setuju (diberikan nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (diberikan nilai 1)

No.	Jawaban	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Tingkat Pendidikan (X ₁)						
1.	Pendidikan yang saya miliki membuat kualitas kerja yang baik					
2.	Saya merasa bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi posisi atau jabatannya					
3.	Tingkat pendidikan yang telah saya capai akan berpengaruh terhadap kinerja saya					
4.	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh					
5.	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam pekerjaan saya.					

No.	Jawaban	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1

Disiplin Kerja (X2)					
1.	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting dalam menegakan disiplin kerja.				
2.	Saya pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan dan prosedur kerja.				
3.	Saya harus melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan sesuai waktu yang telah ditentukan.				
4.	Saya selalu fokus dan teliti pada pekerjaan dan tidak mudah teralihkan.				
5.	Saya selalu menjaga transparansi dengan rekan kerja untuk meningkatkan kolaborasi				
Kinerja Pegawai (Y)					
1.	Saya dengan cermat menyelesaikan tugas dengan baik dan benar.				
2.	Saya menyelesaikan tugas atau pekerjaan, memenuhi standar kerja yang ditentukan.				
3.	Saya menyelesaikan dan melaksanakan tugas yang dipercayakan secara tepat dan cepat sesuai dengan waktu yang ditentukan.				
4.	Saya merasakan efektifitas pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana yang sudah sesuai.				
5.	Saya menyelesaikan tugas dengan komitmen dan kemandirian				

Lampiran 2: Tabulasi Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tingkat Pendidikan (x1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	4	5	4	5	4	22
3	5	5	4	5	4	23
4	2	3	3	2	3	13
5	2	2	3	3	3	13
6	4	4	5	5	4	22
7	5	4	5	5	5	24
8	4	4	5	5	4	22
9	5	4	4	4	5	22
10	5	4	4	5	4	22
11	5	5	5	4	5	24
12	5	4	5	5	4	23
13	2	2	3	3	3	13
14	1	1	2	1	1	6
15	5	5	4	4	4	22
16	5	4	4	5	5	23
17	4	5	5	4	4	22
18	4	5	4	4	4	21
19	5	4	4	4	4	21
20	1	3	2	2	3	11
21	3	2	3	1	3	12
22	4	4	5	4	4	21
23	4	4	4	5	4	21
24	4	5	5	5	4	23
25	4	5	4	5	5	23
26	4	5	5	5	4	23
27	5	4	4	5	5	23
28	4	4	5	4	4	21
29	4	4	4	4	5	21
30	4	5	5	4	4	22

Disipin Kerja (x2)						
No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total

1	5	4	5	4	5	23
2	5	4	5	5	5	24
3	4	5	4	5	5	23
4	1	2	1	3	3	10
5	3	3	3	2	3	14
6	4	4	4	5	4	21
7	4	5	5	5	4	23
8	4	5	5	5	5	24
9	5	4	5	4	4	22
10	5	5	5	4	4	23
11	4	5	5	5	5	24
12	5	4	4	4	5	22
13	3	1	2	3	2	11
14	3	2	1	2	3	11
15	5	4	5	5	5	24
16	5	5	4	4	5	23
17	5	4	5	4	5	23
18	4	5	4	5	4	22
19	5	5	4	5	4	23
20	1	1	2	3	3	10
21	1	1	2	1	1	6
22	4	4	5	4	5	22
23	4	4	4	4	5	21
24	5	4	4	4	5	22
25	4	4	4	4	5	21
26	5	5	4	4	4	22
27	5	4	5	5	4	23
28	4	4	4	5	4	21
29	4	4	4	5	5	22
30	4	4	5	5	4	22

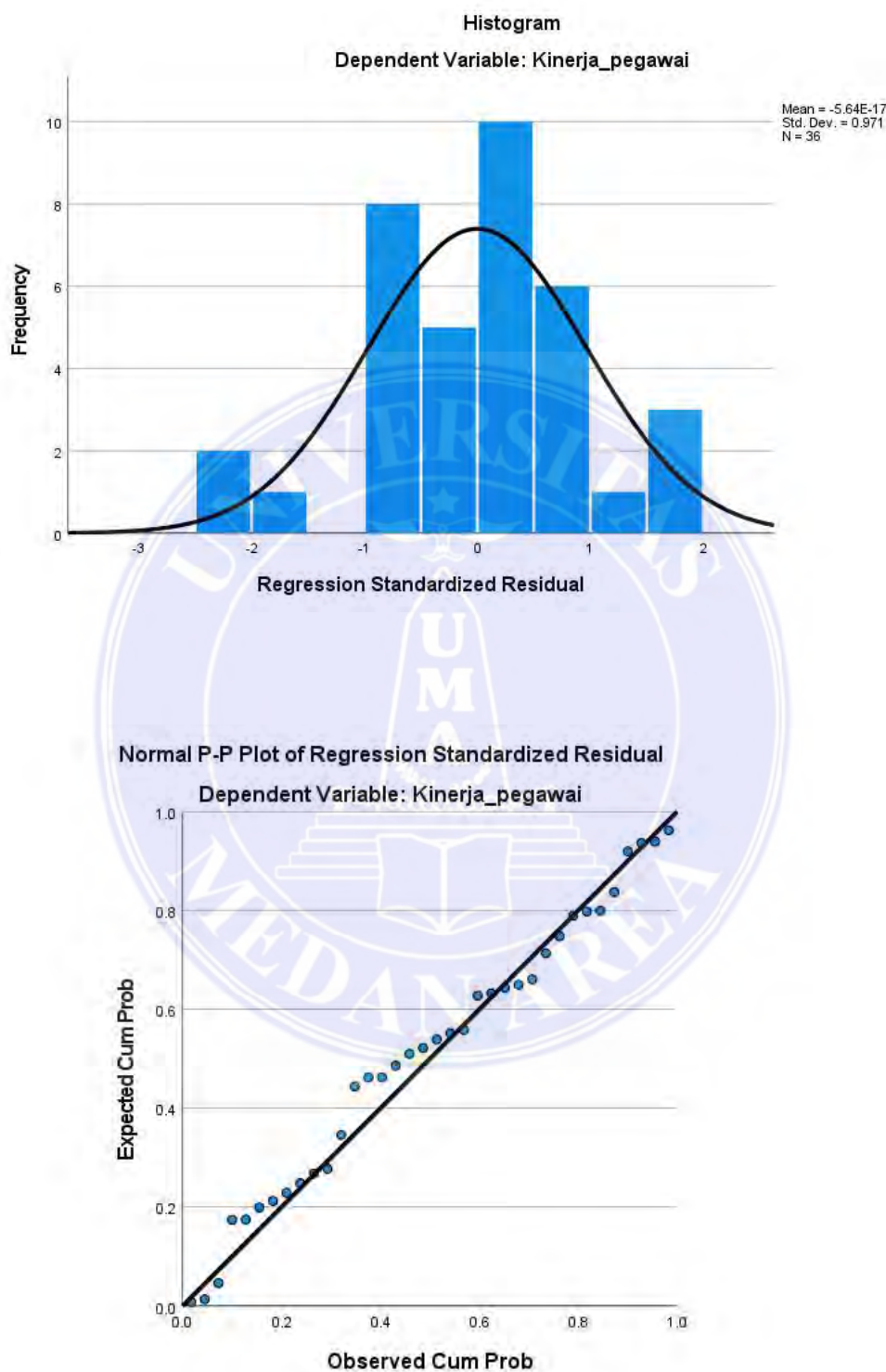
Kinerja Pegawai (y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	4	4	22
3	4	4	5	5	5	23
4	3	1	1	1	3	9
5	3	3	3	3	2	14
6	5	4	5	4	5	23
7	4	4	4	5	4	21
8	5	5	4	5	4	23
9	4	4	4	5	4	21
10	4	5	4	5	5	23
11	5	4	4	4	4	21
12	5	5	5	4	4	23
13	3	2	3	3	2	13
14	2	3	3	3	1	12
15	5	5	5	4	5	24
16	4	5	5	4	5	23
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	5	4	4	21
19	5	5	4	5	5	24
20	1	2	3	1	3	10
21	3	2	3	3	3	14
22	4	4	4	5	5	22
23	5	5	4	4	4	22
24	4	4	4	5	4	21
25	5	5	5	5	4	24
26	4	4	5	4	4	21
27	5	5	4	5	5	24
28	4	5	5	4	4	22
29	5	4	5	5	4	23
30	5	5	4	5	5	24

Lampiran 3: Tabulasi Data Jawaban Responden

N o.	Tingkat Pendidikan					Tot al	N o.	Disiplin Kerja					Tot al	N o.	Kinerja Pegawai					Tot al
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5			P 1	P 2	P 3	P 4	P 5			P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	
1	5	5	4	4	5	23	1	4	5	5	4	5	23	1	5	4	4	5	4	22
2	5	5	5	4	5	24	2	4	5	4	5	4	22	2	5	5	4	4	5	23
3	4	5	5	5	5	24	3	5	5	4	5	5	24	3	5	4	4	5	5	23
4	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	4	5	22
5	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	5	23
6	5	4	4	4	4	21	6	4	5	5	4	4	22	6	5	4	5	4	4	22
7	4	4	4	5	5	22	7	5	4	4	4	5	22	7	5	5	4	5	4	23
8	4	5	5	4	4	22	8	5	4	5	5	5	24	8	5	5	5	4	5	24
9	4	4	5	4	4	21	9	4	5	4	4	4	21	9	5	4	4	4	5	22
10	5	5	3	1	4	18	10	5	5	5	4	4	20	10	3	3	4	2	5	17
11	2	5	1	5	1	14	11	3	1	1	2	1	8	11	1	5	1	3	2	12
12	3	2	4	1	1	11	12	2	3	4	4	2	14	12	4	3	4	4	1	16
13	3	3	3	5	2	16	13	5	3	5	3	1	13	13	4	2	3	2	2	13
14	4	3	2	2	5	16	14	3	5	5	4	3	17	14	1	5	5	1	4	16
15	4	4	4	1	5	18	15	5	5	5	2	4	21	15	3	2	4	2	2	13
16	2	4	5	3	2	16	16	5	5	1	5	1	17	16	2	1	1	2	4	10
17	1	1	1	5	2	10	17	1	5	1	3	1	11	17	2	3	1	2	3	11
18	5	2	4	4	4	19	18	4	4	5	5	1	19	18	5	2	2	3	4	16
19	5	4	3	3	4	19	19	1	2	2	2	2	9	19	2	3	4	5	3	17
20	3	2	3	3	1	12	20	2	2	2	4	3	10	20	1	3	3	2	3	12
21	3	3	3	3	3	15	21	3	2	2	2	1	10	21	2	3	3	2	1	11
22	2	2	3	2	3	12	22	2	2	2	1	3	10	22	3	2	2	3	1	11
23	3	1	2	3	2	11	23	3	3	3	3	2	14	23	2	2	2	3	1	10
24	3	1	3	3	3	13	24	1	1	3	2	2	9	24	3	3	3	3	3	15
25	5	2	1	1	2	8	25	2	3	3	2	2	12	25	3	2	3	2	3	13
26	2	1	3	3	3	12	26	3	2	2	2	2	11	26	1	2	3	3	1	10
27	3	2	3	3	3	14	27	3	1	1	3	3	11	27	2	3	3	1	2	11
28	3	3	3	1	3	13	28	3	2	1	3	2	11	28	2	3	1	3	1	10
29	3	1	3	1	1	9	29	3	1	3	3	3	13	29	1	1	2	2	2	8
30	4	5	5	4	4	22	30	5	5	4	5	5	24	30	5	4	5	5	4	23
31	3	1	3	1	3	11	31	3	1	3	3	2	12	31	2	3	3	3	1	12
32	1	3	2	1	1	8	32	1	3	2	1	3	10	32	3	1	3	3	2	12
33	4	5	4	5	4	22	33	4	4	4	5	4	21	33	5	5	4	4	4	22
34	5	4	4	5	5	23	34	5	5	4	4	4	22	34	4	4	5	4	5	22
35	3	3	1	3	3	13	35	3	3	4	1	3	11	35	1	1	1	2	3	8
36	4	5	5	4	5	23	36	5	5	5	5	4	24	36	4	5	4	5	5	23

Lampiran 4: Data SPSS dan Data Frekuensi Statistik

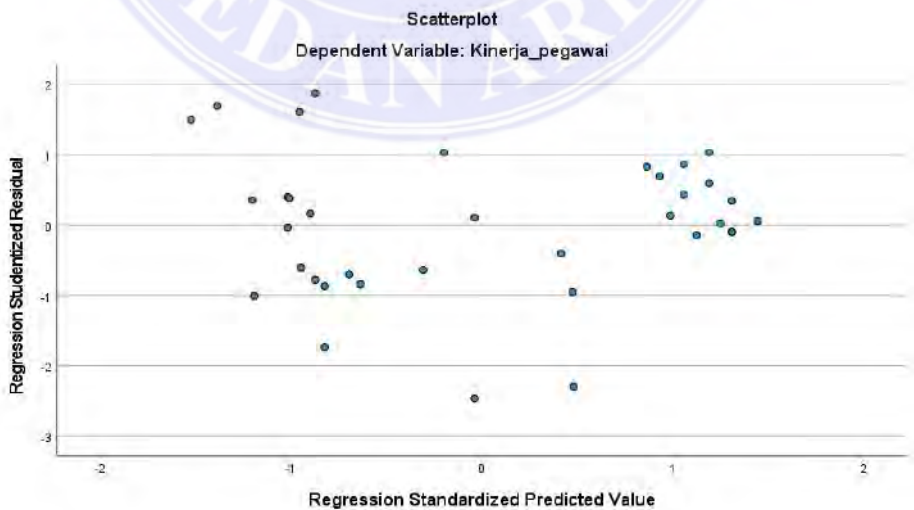


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.31250395
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.057
	Negative	-.109
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.588	1.355		.434	.667		
Tingkar_pendidikan	.606	.149	.593	4.056	.000	.267	3.743
Disiplin_Kerja	.323	.139	.339	2.317	.027	.267	3.743

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai



Jenis Kelamin					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Laki-Laki	15	41.7	41.7	41.7
	Perempuan	21	58.3	58.3	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Usia					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	25-30 Tahun	5	5	13.9	13.9
	31-45 Tahun	18	18	50.0	63.9
	46-50 Tahun	2	2	5.6	69.4
	>51 Tahun	11	11	30.6	100.0
	Total	36	36	100.0	

Pendidikan					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA/SMK	7	19.4	19.4	19.4
	DIII	5	13.9	13.9	33.3
	S1	17	47.2	47.2	80.6
	S2	7	19.4	19.4	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Jabatan					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Camat	1	2.8	2.8	2.8
	Sekretaris Camat	1	2.8	2.8	5.6
	Kasi Kesejahteraan Sosial	1	2.8	2.8	8.3

Kasi Ketertiban Keamanan	1	2.8	2.8	11.1
Kasi Pemberdayaan Masyarakat	1	2.8	2.8	13.9
Kasi Pemerintahan	1	2.8	2.8	16.7
Kasi Saprasi	1	2.8	2.8	19.4
Kasubbag Keuangan	1	2.8	2.8	22.2
Kasubbag Umum	1	2.8	2.8	25.0
Bendahara	1	2.8	2.8	27.8
Pelaksana	1	2.8	2.8	30.6
Penelaah Teknisi Kebijakan	4	11.1	11.1	41.7
Penata Kelola Pemerintah	1	2.8	2.8	44.4
Penata Kelola Ketertiban Keamanan	3	8.3	8.3	52.8
Pengelola Data Informasi	7	19.4	19.4	72.2
Pengawas Satuan Pelayanan	1	2.8	2.8	75.0
Pengadministrasian Perkantoran	3	8.3	8.3	83.3
Petugas Administrasi	1	2.8	2.8	86.1
Petugas Operator	1	2.8	2.8	88.9
Petugas Pengantar Surat	1	2.8	2.8	91.7
Petugas Kebersihan	2	5.6	5.6	97.2
Petugas Penjaga Kantor	1	2.8	2.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Lama Bekerja					
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	1-5 Tahun	4	11.1	11.1	11.1
	6-10 Tahun	3	8.3	8.3	19.4
	11-20 Tahun	24	66.7	66.7	86.1
	>21 Tahun	5	13.9	13.9	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Lampiran 5: Surat Keterangan Riset dan Selesai Riset



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Kolam No. 1 Medan Estate Telp (061) 7366878, 7366160, 7364348, 7366781, Fax. (061) 7366990
 Kampus II : Jl. Sei Serayu No. 70A/Jl. Setia Rudi No. 79B Medan Telp (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226331
 Email : univ_medanarea@uma.ac.id Website:uma.ac.id/ekonomi.uma.ac.id email fakultas :ekonomi@uma.ac.id

Nomor : 404 / FEB /01.1/ V /2024 16 Mei 2024
 Lamp : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
BRIDA Pemko Medan (Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan)

Dengan hormat,
 Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara saudari , Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

N a m a : Alda Syarita Harahap
 NPM : 228320021
 Program Studi : MANAJEMEN
 Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Medan Selayang

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

A.n Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi
 Program Studi Manajemen

 Alifto, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertiinggal



PEMERINTAH KOTA MEDAN
KECAMATAN MEDAN SELAYANG

Jalan Bunga Cempaka No 54-A, Medan Selayang, Medan, Sumatera Utara 20131,
Telepon (061) 4240-5859
Laman: medanselayang.pemkomedan.go.id, Pos-el: medanselayang@pemkomedan.go.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PRA RISET

Nomor : 000.9/1049

Berdasarkan Surat Keterangan Pra Riset dari Kepala Badan Riset dan Inovasi Daerah Kota Medan Nomor : 000.9/1132 tanggal 20 Mei 2024, maka dengan ini Camat Medan Selayang menerangkan sebagai berikut :

Nama : ALDA SYARITA HARAHAAP.
NPM : 228320021
Jurusan : Manajemen.
Lokasi : Kecamatan Medan Selayang Kota Medan
Lamanya : 1 (satu) bulan
Penanggung Jawab : Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Telah selesai melakukan Pra Riset di Kecamatan Medan Selayang. Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan.

Dikeluarkan di : Medan
Pada tanggal : 23 Juli 2024



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Camat Medan Selayang,

Muhammad Husnul Hatir, SSTP, M.AP
Pembina (N/A)
NIP 198510302004121002



Universitas Medan Area
Jalan Sisinga, Medan, Sumatera Utara 20131
Telp. (061) 4240-5859, Fax. (061) 4240-5858, Email: info@uma.ac.id