

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1559 – 1563

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Studi Kasus Dinas Operasi Pada Lanud Sultan Hasanudin)

Wanda Suriyohansyah

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
wandarussell142@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan di berbagai tingkatan pendidikan. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan, maka metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan penelitian terdahulu. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengelola sumber daya manusia dan perusahaan secara keseluruhan. Perusahaan dapat memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan pendidikan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Selain itu, perusahaan juga harus memperkuat budaya kerja yang mendorong disiplin dan akuntabilitas.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the relationship between educational level and work discipline with employee performance in the work environment. The research method used was a survey and data collection was carried out through a questionnaire given to employees at various levels of education. To obtain the required data, the data collection method used is to use previous research. While the analytical method used is descriptive qualitative analysis. This research provides important implications for human resource managers and the company as a whole. Companies can pay more attention to the development of employee education through training and further education. In addition, companies must also strengthen a work culture that encourages discipline and accountability.

Keywords: Education Level, Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Tentara Nasional Angkatan Udara (TNI AU) sebagai bagian integral Menurut Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep 571/X/2012 tentang Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa pada Pasal 15 (a) Tentara Nasional Indonesia (TNI) merupakan komponen utama kekuatan udara yang dimiliki oleh bangsa Indonesia yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas TNI matra udara di bidang pertahanan, menegakkan hukum dan menjaga keamanan wilayah udara yuridiksi nasional sesuai dengan ketentuan hukum internasional yang telah diratifikasi, melaksanakan tugas TNI dalam pembangunan dan pengembangan kekuatan matra udara, serta melaksanakan pemberdayaan wilayah pertahanan udara.

Lanud Hasanuddin bertugas menyiapkan dan melaksanakan pembinaan dan pengoperasian seluruh satuan dalam jajarannya, pembinaan potensi dirgantara serta menyelenggarakan dukungan operasi bagi satuan lainnya. Dalam pelaksanaan tugas pokok tersebut, Lanud Hasanuddin menyelenggarakan fungsi sebagai Menyelenggarakan pembinaan dan persiapan satuan dalam jajarannya, Mengumpulkan dan merekam data guna penyempurnaan taktik/teknik operasi dan latihan, Melaksanakan pembekalan dan pengadaan materiil bagi satuan jajarannya, Menyelenggarakan pemeliharaan Alutsista sampai dengan tingkat sedang, Menyelenggarakan pembinaan potensi dirgantara, Menyelenggarakan pemeliharaan sarana dan prasarana serta fasilitas pendukung yang menjadi tanggung jawabnya, Mengadakan koordinasi dengan badan- badan dan instansi terkait di dalam dan di luar Lanud dan Mengajukan saran dan pertimbangan kepada Pangkoopsau II mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya. Dalam rangka mewujudkan pembinaan kekuatan yang ditujukan oleh TNI AU maka di tingkatkan nya kinerja Staf dinas Operasi Lanud Sultan Hasanudin.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurunnya Kinerja banyak anggota yang disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor faktor lainnya (Mangkunegara, 2016). Kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki (Rivai, 2003). Tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir (Lestari 2011). Dimensi dari tingkat pendidikan yaitu pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah dan pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh (Fahrudin dalam Liza, 2013).

Selain pentingnya tingkat Pendidikan dalam Dinas Operasi Lanud Sultan Hasanudin untuk mengembangkan kemampuan kedisiplinan anggota juga berpengaruh. Disiplin merupakan alat penggerak karyawan Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik (Sutrisno 2009). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi (Mangkunegara, 2013). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat penggerak dalam seseorang yang berpedoman pada peraturan organisasi agar tiap pekerjaan berjalan dengan lancar.

KAJIAN LITERATUR

Tingkat Pendidikan

Handoko (2012:126) mendefinisikan pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang dicapai atau diperoleh dibangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Dimensi yang digunakan dalam melakukan pengukuran terhadap tingkat pendidikan oleh masing-masing organisasi berbeda-beda.

Menurut Idris (2009) tingkat pendidikan dapat di klasifikasikan ke dalam tiga bagian, yaitu: pendidikan formal, (2) pendidikan informal dan (3) pendidikan nonformal. Menurut Mufidah, dkk. (2014) menyatakan terdiri dari (1) pendidikan formal, (2) kesesuaian lulusan, dan (3) pendidikan informal. Disisi lain, Pakpahan, dkk. (2014) menyatakan bahwa dimensi tingkat pendidikan, yaitu (1) pendidikan formal dan (2) pendidikan nonformal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dimensi yang digunakan untuk mengukur tingkat pendidikan dalam penelitian ini, (1) pendidikan formal yang terdiri dari indikator (a) jenjang pendidikan dan (b) kesesuaian jurusan

dan (2) pendidikan nonformal yang terdiri dari indikator pendidikan nonformal yang ditempuh dengan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2007: 94) menyatakan kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator –indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2017). Dari uraian diatas kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai uraian pekerjaan yang ditentukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah Dinas Operasi Pada Lanud Sultan Hasanudin. Metode penelitian deskriptif-kualitatif difokuskan pada permasalahan atas dasar fakta yang dilakukan dengan cara pengamatan/observasi, wawancara, dan mempelajari dokumen-dokumen Rumusan-rumusan yang penulis gunakan dalam menganalisis atau mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja. Penelitian ini termasuk jenis penelitian studi literatur (literature review). Model review yang penulis pilih adalah narrative review dimana studi dilakukan dengan membandingkan data yang didapat dari beberapa jurnal internasional yang diulas oleh penulis. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian adalah metode penelitian kualitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang didapat dari beberapa jurnal internasional, artikel, dan penelitian terdahulu yang sudah penulis tinjau terkait masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan metode deskriptif analitis dengan mengumpulkan, mempersiapkan, serta menganalisis data diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telaah bahwa masih banyak permasalahan yang terjadi pada dinas operasi lanud Hasanudin.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja

Terdapat pengaruh pada tingkat Pendidikan pada Dinas Operasi Lanud Hasanudin diperoleh hasil lulusan SLTA 75, Sarjana 44 Orang Seorang karyawan terkadang mengabaikan faktor pendidikan, karena mereka menganggap bahwa keterampilan dalam pekerjaan lebih penting dibandingkan dengan pendidikan. Bagi anggota bahwa biaya pendidikan yang relatif mahal menyebabkan rendahnya kesadaran karyawan untuk menempuh jenjang pendidikan tinggi.

Pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Meskipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki instansi rata-rata tinggi, mereka sering mengikuti kursus pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang memadai, jika tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan, pada akhirnya akan sulit mencapai kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat

pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka sangat ditentukan oleh tingkat pendidikannya

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan responden diperoleh keterangan tentang kedisiplinan kerja karyawan yaitu (42%) memiliki kedisiplinan kerja dengan kriteria tinggi. Secara umum persentase kedisiplinan kerja karyawan yang berpendidikan SLTA sebesar 58%. Kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Hal ini sejalan dengan peneliti terdahulu dengan Hasil uji hipotesis dan analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan dari Pengembangan Karir terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Kaseger (2013). Dimana pada penelitian tersebut, ditemukan bahwa Pengembangan Karir merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai khususnya pada objek- objek penelitian yang dilakukan oleh penelitian tersebut. Karir telah didefinisikan sebagai urutan posisi yang dipegang pada pekerjaan. Sementara itu dalam lingkungan kerja yang juga untuk menopang keberhasilan dari suatu lembaga dipengaruhi oleh karir setiap pegawainya sehingga mereka dapat berkembang dan maju didalam perkembangannya dalam lembaga itu sendiri serta karirnya. Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Sudiro (2011:91). Sedangkan menurut Martoyo (2007:74) pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan tingkat disiplin kerja yang lebih baik berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja individu. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan dan pembangunan disiplin kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Fahrun dalam Liza dan Suktiarti. 2013. "Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan".
- H.M. Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, 2009, Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif. Jakarta: Citrabooks Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Kepala Staf Angkatan Udara Nomor Kep 571/X/2012 tentang Doktrin TNI AU Swa Bhuwana Paksa pada Pasal15 (a). <https://tni-au.mil.id/portfolio/lanud-sultan-hasanuddin/>
- Mangkunegara, A.A.P, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Regina Gledy Kaseger. 2013. Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Matahari Departemen Store Manado.Vol.1No. 4

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sutrisno, E, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana .
- Veithzal Rivai, 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.