

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN PASURUAN

Agus Triyanto¹, Sri Hastari², Dwita Laksmi Rachmawati³

¹Mahasiswa Universitas Merdeka Pasuruan, ²³Dosen Fakultas Ekonomi
Universitas Merdeka Pasuruan

Email : agustrey246@gmail.com¹, sri.hastari@gmail.com², laksmitadwita@gmail.com³

Abstrak

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan sebagai instansi pemerintah daerah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang maksimal bagi masyarakat. Hal ini dapat terwujud apabila efektifitas kerja pegawai dalam instansi berjalan dengan baik dan benar. Efektifitas kerja sendiri merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan, perannya sangat penting sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektifitas kerja diantaranya: tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 63 orang pegawai, penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-F, diperoleh Fhitung yaitu 16.270 > Ftabel 2.760 dan nilai signifikannya $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diasumsikan bahwa variabel Tingkat pendidikan (X1), Pelatihan (X2), dan Disiplin Kerja (X3), secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Efektifitas kerja (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R²) diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,425, yang berarti bahwa 42,5% efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Efektifitas Kerja

Article History

Received: Agustus 2024
Reviewed: Agustus 2024
Published: Agustus 2024

Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under
a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[Attribution-NonCommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)
[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2024 terdapat pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diberhentikan secara hormat tidak atas permintaannya sendiri dari Dinas Perkim Kab Pasuruan karena melanggar kedisiplinan berat, pegawai yang sudah memiliki jabatan serta berpendidikan tinggi tersebut sering kali tidak masuk kerja, serta kurang tertib dalam menggunakan jam kerja. Hal itu tidak selaras dengan keadaan sekarang ini dimana ketika ratusan pegawai NON ASN bekerja keras untuk meningkatkan kinerja, kompetensi serta kedisiplinan kerjanya agar bisa diangkat atau diubah statusnya menjadi pegawai ASN, justru pegawai yang statusnya sudah ASN malah mengabaikan peraturan, melalaikan pekerjaan hingga terjadinya pemecatan. Tentu saja kondisi ini menghambat kinerja pegawai lainnya yang mengakibatkan kerjanya tidak selesai tepat pada waktunya, yang mana dalam penyelesaian pelayanan masyarakat bidang tertentu membutuhkan rekom serta tanda tangan pegawai tersebut, alhasil untuk menyiasati kondisi tersebut dilakukan pergeseran beban kerja serta penambahan beban kerja kepada pegawai lainnya agar keterlambatan pelayanan administrasi publik bagi masyarakat dapat teratasi dengan lebih baik. Situasi ini mencerminkan bahwasanya ada permasalahan dalam kinerja pegawai yang berdampak pada penurunan efektifitas kerja dalam instansi tersebut.

Menurut (Tirtarahardja, 2012), tingkat pendidikan ialah jenjang formal yang dicapai seseorang melalui proses belajar di lembaga pendidikan mencakup berbagai level, mulai dari pendidikan dasar hingga tinggi. Tingkat pendidikan dapat memengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan kesempatan kerja, serta berkontribusi pada pengembangan pribadi dan profesional individu. Mangkunegara dan Prabu (2011), menjabarkan bahwasanya pelatihan ialah tahap sistematis yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu dalam suatu bidang tertentu. Melalui pelatihan, peserta mendapatkan pengalaman praktis dan teori yang relevan, alhasil mampu meningkatkan kinerja mereka dalam pekerjaan. Bejo Siswanto (2005) menjabarkan bahwasanya disiplin kerja merupakan serangkaian aturan dan norma yang mengatur perilaku karyawan dalam lingkungan kerja yang mencakup kepatuhan terhadap waktu, prosedur, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif dan profesional.

Efektifitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan, meliputi : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (Hasibuan, 2016). Efektifitas kerja berkaitan dengan kemampuan dalam menggunakan peralatan yang tepat, penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan artinya pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak baik tergantung bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Berdasarkan dari fenomena dan persoalannya, penulis menginginkan menjalankan kajian berjudul **"Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan"**.

TINJAUAN PUSTAKA

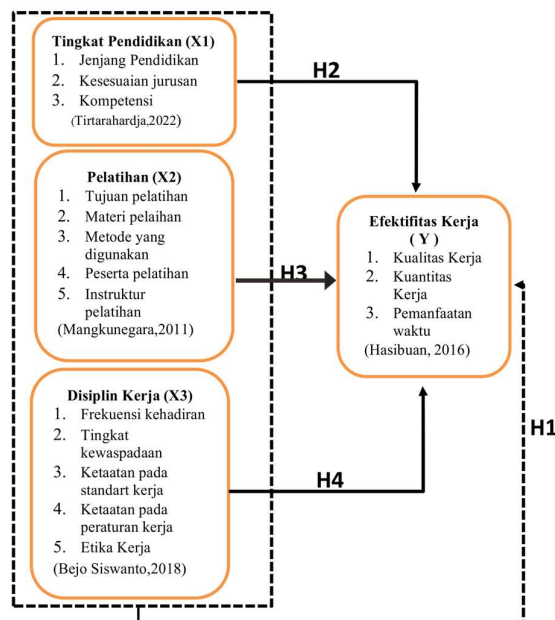
Hasibuan (2016), menjabarkan bahwasanya efektifitas kerja ialah kemampuan sebuah organisasi atau tim untuk menggapai misi dan sasaran yang telah ditetapkan secara efisien. Indikator menurut (Hasibuan, 2016) yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja dan Pemanfaatan Waktu

Menurut (Tirtarahardja, 2012), tingkat pendidikan ialah jenjang formal yang dicapai seseorang melalui proses belajar di lembaga pendidikan mencakup berbagai level, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi dengan indikator menurut (Tirtarahardja, 2022) yaitu Jenjang Pendidikan, Kesesuaian Jurusan dan Kompetensi.

Menurut (Mangkunegara dan Prabu, 2011) pelatihan ialah usaha terencana untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian pegawai agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan dengan lebih baik. Beberapa indikator pelatihan kerja menurut (Mangkunegara dan Prabu, 2011) yaitu instruktur Pelatihan, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Yang Digunakan dan Tujuan Pelatihan.

Menurut (Bejo Siswanto, 2018), Disiplin kerja ialah suatu sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan mematuhi norma, aturan, dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Dan indikatornya yaitu Frekuensi Kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, Ketaatan Pada Standar Kerja, Ketaatan Pada Peraturan Kerja dan Etika Kerja

Gambar 1 Kerangka Konseptual



METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini yaitu guna mengetahui bagaimana Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja pegawai. Penelitian ini dilaksanakan berdasarkan data pegawai yang ada di Dinas Perkim Kabupaten Pasuruan pada tahun 2024, yang terletak di Komplek Perkantoran Raci Jalan Raya Raci KM.09 Bangil - Kabupaten Pasuruan. Yang

di titik beratkan pada bidang sumber daya manusia dan menggunakan metode kuantitatif. Populasinya semua pegawai Kantor Dinas Perkim Kabupaten Pasuruan pada tahun 2024 mencapai 63 orang terdiri dari 37 ASN (Aparatur Sipil Negara), 5 PTT (Pegawai Tidak Tetap), dan 21 THL (Tenaga Harian lepas), karena subjek penelitian ini kurang dari 100, maka seluruh populasi yang berjumlah 63 orang dijadikan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Pengumpulan data dilaksanakan dengan kuesioner.

Analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah pengujian instrumen (pengujian validitas, pengujian reliabilitas), pengujian asumsi klasik (pengujian normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, pengujian hipotesis (uji F dan uji T)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian yang diperoleh secara simultan antara Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja, serta hasil penelitian yang diperoleh secara parsial antara Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Efektifitas Kerja, Pelatihan Terhadap Efektifitas Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

Hasil uji F dalam penelitian ini menghasilkan skor Fhitung > Ftabel yakni $16,270 > 2,76$, dan skor signifikansi mencapai $0,000 < 0,05$. Itu mencerminkan bahwasanya variabel independen yakni tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama punya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai, Maknanya hipotesis pertama yakni H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan skor koefisien determinasi (Adjusted R²) mencapai 0,425 atau 42,5% .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Mislia (2020), yang dilakukan pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar, dimana dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar. Serta diperkuat oleh penelitian dari Ihsanuddin, Meirinaldi, Masnilam, Hasibuan (2022), yang membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sisimpulan.

2. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil secara parsial variabel tingkat pendidikan tidak punya pengaruh secara signifikan terhadap variabel efektifitas kerja. Hal ini diketahui berdasar atas dari skor t_{hitung} yang diperoleh mencapai 1,122 kurang dari skor $t_{tabel} < 2,001$, serta skor signifikansi diperoleh mencapai $0,266 >$ lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maknanya hipotesis kedua yakni H_a ditolak dan H_o diterima, Itu mencerminkan variabel tingkat pendidikan tidak punya pengaruh secara signifikan terhadap variabel efektifitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dari Mislia (2020), yang dilakukan pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar, dimana dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwasanya variabel pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap efektifitas kerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar. Serta tidak sesuai dengan penelitian dari Ihsanuddin, Meirinaldi, Masnilam, Hasibuan (2022), yang membuktikan bahwasanya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sisimpulan.

3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil secara parsial disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak punya pengaruh signifikan terhadap efektifitas kerja. Hal ini bisa dicerminkan berdasar atas dari skor t_{hitung} diperoleh mencapai 1,654 kurang dari skor $t_{tabel} < 2,001$, serta skor signifikansi diperoleh mencapai 0,104 > lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, maknanya hipotesis kedua yakni H_a ditolak dan H_o diterima, Itu mencerminkan variabel pelatihan tidak punya pengaruh secara signifikan terhadap variabel efektifitas kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu dari Mislia (2020), yang dilakukan pada tenaga kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar, dimana dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwasanya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap efektifitas kerja tenaga kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar. Serta berbanding terbalik dengan penelitian dari Hasmi, Hardiyansyah & Fitriya (2023), yang mengasumsikan bahwasanya variabel pelatihan punya pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel efektifitas kerja. Hal ini bisa dicerminkan berdasar atas dari skor t_{hitung} yang diperoleh mencapai 2,548 > lebih besar dari $t_{tabel} 2.001$, serta skor signifikansi yang diperoleh mencapai 0,013 lebih kecil dari taraf signifikansi < 0,05, maknanya hipotesis keempat yakni H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini membuktikan variabel disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasnimar Ilyas, Trio Nugroho Saputro (2020), yang menyatakan bahwasanya secara parsial variabel disiplin kerja punya pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor. Serta sependapat dengan penelitian dari Ihsanuddin, Meirinaldi, Masnilam, Hasibuan (2022), yang membuktikan bahwasanya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidimpulan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai pada dinas perumahan dan kawasan permukiman kabupaten pasuruan. berdasar atas hasil penelitian dan pembahasan, dapat diberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan, Hal ini diketahui

berdasarkan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 1,122 kurang dari nilai $t_{tabel} < 2.001$, serta nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,266 >$ lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.

2. Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan. Hal ini diketahui berdasarkan nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 1,654 kurang dari nilai $t_{tabel} < 2,001$, serta nilai signifikansi diperoleh sebesar $0,104 >$ lebih besar dari taraf signifikansi 0,05.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan, Hal ini dapat diketahui berdasarkan dari nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar $2,548 >$ lebih besar dari $t_{tabel} 2.001$, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,013 lebih kecil dari taraf signifikansi $< 0,05$.
4. Tingkat pendidikan, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan. Hal ini diketahui berdasarkan dari hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari $> F_{tabel}$ yaitu $16,270 > 2,76$, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$.
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square) mencapai 0,425 menyatakan bahwasanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen terbatas mencapai 42,5% sedangkan yang sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bilamana peneliti memberikan saran sebagai bahan pertimbangan berbagai pihak sebagai berikut:

1. Diharapkan pada pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Pasuruan demi meningkatkan efektifitas kerja instansi untuk lebih aktif mengadakan upaya peningkatan kemampuan kerja dalam hal ini ialah para pegawainya untuk diberi kesempatan dalam meningkatkan jenjang pendidikannya, kompetensi serta kedisiplinan kerjanya. Dan diharapkan semua pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan atau apapun secara lebih merata.
2. Diharapkan kepada semua pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman pada umumnya untuk lebih meningkatkan lagi efektifitas kinerjanya agar memberikan hasil kerja yang lebih baik supaya tujuan instansi dapat tercapai, misalnya dengan meningkatkan kedisiplinan kerja seperti lebih disiplin lagi terhadap ketentuan waktu masuk kerja dan pulang kerja, lebih disiplin lagi terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, lebih disiplin lagi terhadap ketentuan jadwal seragam yang sudah ditetapkan, dan lebih disiplin lagi terhadap tanggung jawab kerja. Dengan meningkatnya disiplin kerja bilamana dapat memenuhi harapan dan kebutuhan instansi, dan meningkatkan kualitas instansi.
3. Diharapkan dalam mewujudkan beberapa hal tersebut diatas untuk mencapai efektifitas kinerja pegawai, bilamana secara anggaran, sarana dan prasarana perlu di tingkatkan lagi.
4. Diharapkan kepada para pimpinan untuk bersikap tegas dan mengedepankan aturan dan sanksi tegas bagi pelanggar aturan, baik aturan ASN maupun aturan kedinasan.
5. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan jumlah variabel bebas yang mungkin dapat mempengaruhi efektifitas kerja pegawai agar didapat hasil yang bervariasi dan dapat berguna bagi instansi maupun masyarakat.

REFERENSI

- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmi, Hasmi, Hardiyansyah Hardiyansyah, and Fitriya Fauzi. "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Pelatihan, Konsep Diri dan Komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muara Enim." *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi* 4.3 (2023): 223-237.
- Ihsanuddin, Meirinaldi, Masnilam, Hasibuan (2022), *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan*. Universitas Borobudur Jakarta, Universitas Graha Nusantara Padang Sidempuan.
- Ilyas, Yasnimar, and Trio Nugroho Saputro. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Melekat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mislia Universitas Pejuang Republik Indonesia (2020), *Hubungan Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 12 Makassar*. Jurnal Publikasi Pendidikan <http://ojs.unm.ac.id/index.php/pubpend> Volume 10 Nomor 1, Februari 2020 p-ISSN 2088-2092 e-ISSN 2548-6721