

Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Sar Nasional Gorontalo

Rahmatia Pariasi¹, Hais Dama², Muchtar Ahmad³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: rahmatiapariasi@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the effect of educational qualifications and work discipline on employee performance at the National Search and Rescue Agency of Gorontalo. The data collection technique is a questionnaire with a population of 57 employees at the National Search and Rescue Agency of Gorontalo. The sampling applies total sampling, in which all population become the samples. Instrument, classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing are the analytical tool used in testing this research. Based on the research, the t-test (partial) shows that the variable X1 (Educational Qualifications) affects Y (Employee Performance), as indicated by the t-count value of 3,330 > t-table 2,005. The variable X2 (Work Discipline) affects Y (Employee Performance) as indicated by the t-count 4,431 > t-table 2,005. The f test (simultaneous) result show that f-count 17,977 > f-table 2,776. The calculation of the coefficient of determination of the value of r square of 40% can be concluded that educational qualifications and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at the National Search and Rescue Agency of Gorontalo. While, the remaining is influenced by other variables that are not explained in this study.*

Keywords: *Educational qualificatios; Work Discipline; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan populasi pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo sebanyak 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling total yakni semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat uji analisis yang digunakan dalam menguji penelitian ini yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian uji t (parsial) menunjukkan variabel X1 (Kualifikasi Pendidikan) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) ditunjukkan dengan nilai t hitung 3,330 > t tabel 2,005. Dan variabel X2 (Disiplin Kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja Pegawai) ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,431 > t tabel 2,005. Dan berdasarkan hasil penelitian uji f (Simultan) menunjukkan bahwa f hitung 17,977 > f tabel 2,776. Hasil perhitungan koefisien determinasi nilai r Square sebesar 40% dapat disimpulkan bahwa kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Kualifikasi Pendidikan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Keberhasilan dalam organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, tetapi banyak ditentukan oleh sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu keberlangsungan aktivitas organisasi. Sdm memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh SDM dalam bekerja.

Menurut Hanafi (2021:2) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi. Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rosmaini 2019:2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu pendidikan. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 28 ayat 1, menyatakan bahwa kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Kualifikasi pendidikan diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan pendidikan berfungsi sebagai penunjang untuk membantu pegawai menyelesaikan pekerjaannya.

Atutuli (2017:6) Kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. (Sabban, 2018:445). Selain Kualifikasi Pendidikan, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai disiplin kerja juga perlu diperhatikan. Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Astadi Pangarso 2016:147).

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Disiplin diartikan "jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku serta rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya". Murtodo et al. (2018:1009) Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Ichsan et al. 2020:189).

Berdasarkan penjelasan diatas maka penelitian ini dilakukan pada Kantor Badan SAR Nasional Gorontalo, yang beralamatkan di Jl. Pangeran Hidayat II, Pulubala, Kota Tengah, Gorontalo. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan atau yang dikenal dengan Basarnas adalah lembaga Pemerintah Nonkementarian yang bertugas melaksanakan pembinaan pengkoordinasian, potensi Search and Rescue (SAR) dalam kegiatan SAR terhadap orang dan Material yang hilang atau dikhawatirkan hilang, atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan atau penerbangan, serta memberikan bantuan SAR dalam penanggulangan bencana dan musibah lainnya sesuai peraturan SAR nasional dan Internasional. Dalam hal ini anggota Badan SAR Nasional Gorontalo merupakan salah satu aset utama suatu instansi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan.

Berdasarkan Tabel Kinerja Basarnas tahun 2020 menunjukkan bahwa ada 3 indikator kinerja yang belum mencapai target. yaitu indikator Persentase tingkat kesiapan sarana prasarana serta sistem komunikasi Pencarian dan Pertolongan yang target indikatornya sebesar 92,89% yang terealisasi 89,03%, dalam hal ini dapat di lihat tingkat kesiapan sarana dan prasarana serta sistem komunikasi masih perlu di tingkatkan lagi. Indikator Persentase SDM Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan dan Potensi yang bersertifikat dengan target 100% yang terealisasi 90,38%, dalam hal ini SDM dan potensi yang bersertifikat perlu di tingkatkan lagi dan indikator Persentase keberhasilan evakuasi korban pada pelaksanaan operasi pencarian dan pertolongan dengan target 100% yang tercapai 99,18%. Dalam hal ini kemampuan pegawai dalam evakuasi masih perlu di tingkatkan lagi. Tetapi Basarnas selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat, basarnas akan melakukan beberapa upaya guna mencapai target yang telah ditetapkan sesuai dengan indikator masing-masing, diantaranya yaitu peningkatan Kualitas

SDM dari segi kualitas maupun Kuantitas, melaksanakan latihan pencarian dan pertolongan, koordinasi dengan potensi SAR, serta memberikan pelatihan-pelatihan bagi tenaga SAR dan Potensi SAR.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal ada beberapa permasalahan yang terjadi yaitu adanya pegawai yang tanggung jawab terhadap pekerjaan masih belum optimal karena adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu, masih ada pegawai yang kurang teliti dalam bekerja sehingga menyebabkan kesalahan, adanya pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal dan adanya pegawai yang tidak berada di ruang kerja saat jam kerja masalah ini lebih banyak terjadi pada bagian urusan umum atau sekretariat. Masalah ini juga dapat menyebabkan menurunnya kinerja.

Terhadap kondisi di atas untuk mencegah dan mengatasi kemungkinan yang tidak diinginkan maka instansi harus melakukan langkah- langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai, antara lain meningkatkan kualifikasi pendidikan pegawai. Dengan demikian kualifikasi pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga tercipta efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan data tingkat persentase pendidikan Pegawai Basarnas diatas menunjukkan bahwa bahwa pendidikan SMA berjumlah 44 orang dengan persentase sebesar 77%, dan pendidikan D3 berjumlah 6 orang dengan presentasi 11%, pendidikan S1 berjumlah 5 orang dengan persentase 9%, pendidikan S2 berjumlah 2 orang dengan persentase 3%. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan maka semakin efisiensi karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. (Putra et al, 2016:3).

Selain kualifikasi pendidikan masalah kinerja juga sebagai akibat dari kurangnya kedisiplinan pegawai. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Dalam hal ini adanya pegawai yang belum sepenuhnya mengikuti aturan di kantor Badan SAR Nasional Gorontalo dimana berdasarkan tabel absensi pegawai persentase absensi tertinggi terdapat pada bulan april yaitu sejumlah 4,14%. Rata-rata tingkat absensi sejumlah 2 hingga 3 persen dalam satu bulan dapat dikategorikan baik dan jika lebih dari 3 persen maka dikategorikan tingkat absensi belum baik. Berdasarkan beberapa uraian permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang Kualifikasi Pendidikan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai, dengan demikian, peneliti merumuskan judul Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan SAR Nasional Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (Dalam Goldwin 2019:39) "Penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Saleh (2014:140) mengemukakan bahwa populasi merupakan totalitas dari semua nilai yang mungkin dari hasil pengukuran kualitatif maupun kuantitatif mengenai karakteristik tertentu atau sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dalam penelitian ini ditetapkan bahwa yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Badan SAR Nasional Gorontalo sejumlah 57 orang. Saleh (2014:140) mengemukakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Oleh karena jumlah pegawai basarnas kurang dari 100, maka seluruh jumlah populasi dijadikan sampel.

Metode Pengumpulan data

Observasi
Wawancara
Kuisisioner
Dokumentasi

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linear Berganda digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y yang disajikan dalam bentuk persamaan regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan analisis regresi berganda. Karena dalam penelitian ini menggunakan variabel terikat (Kinerja Pegawai) dan 2 variabel bebas (Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja). Persamaan Regresi Linear Berganda yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (Syeik 2011)

$$Y = \beta_0 + \beta_1 + \beta_2 \times X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Dependent
X = Variabel Independent
 β_0 = Koefisien Regresi Konstanta
 β = Koefisien Regresi

Berdasarkan rumus diatas dapat diimplikasikan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai
X1 = Kualifikasi pendidikan
a = Koefisien Regresi (Konstanta)
X2 = Disiplin Kerja
 β_1 = Koefisien regresi Kualifikasi Pendidikan
 β_2 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda berfungsi untuk menganalisis hubungan dan pengaruh anatara satu variabel terikat terhadap dua atau lebih variabel bebas. Pada penelitian ini dilakukan analisis regresi linear berganda anatara variabel-variabel berikut: Kualifikasi Pendidikan (X1), Disiplin kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dari hasil pengolahan data penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandarized Coefficients	
	B	Std. Error
Constan (a)	5,574	12,612
Kualifikasi Pendidikan X1	0,342	0,103
Disiplin Kerja X2	0,624	0,141

Sumber: Olahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,574 + 0,348X_1 + 0,630X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel Independen dengan variabel Dependent secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai Constant adalah 5,574 artinya jika terjadi perubahan variabel Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja (Nilai X1 dan X2 adalah 0) maka Kinerja Pegawai pada Badan SAR Nasional Gorontalo ada sebesar 5,574

2. Nilai Koefisien regresi Kualifikasi pendidikan adalah 0,342 artinya jika variabel kualifikasi pendidikan (X1) meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dan Constanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja Pegawai pada Badan SAR Nasional Gorontalo meningkat sebesar 0,348. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Kualifikasi pendidikan berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, sehingga makin baik Kualifikasi pendidikan pegawai maka makin baik pula kinerja pegawai.
3. Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja adalah 0,624 artinya jika variabel kualifikasi pendidikan (X2) meningkat satu-satuan dengan asumsi variabel Kualifikasi Pendidikan (X1) dan Constanta (a) adalah 0 (nol) maka Kinerja Pegawai pada Badan SAR Nasional Gorontalo meningkat sebesar 0,624. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, sehingga makin tinggi disiplin pegawai maka makin baik pula kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Uji T pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen (Kualifikasi pendidikan X1) dan (Disiplin Kerja X2) secara parsial terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sebelum melakukan uji t (parsial) adapun tahapan pengujian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Penentuan Hipotesis Ho: Variabel Independen Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Ha: Variabel independen Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Penelitian tingkat signifikan tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%
3. Penentuan kriteria uji melakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel. Apabila nilai t-hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, begitu pula sebaliknya jika nilai t-hitung < t-tabel maka Ho diterima dan Ha di tolak.

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan bantuan program SPSS 20 dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Hipotesis T (Parsial)

Model	Variabel	Nilai t-hitung	Nilai t-tabel	Keterangan
X1 Y	Kualifikasi Pendidikan	3,330	2,004	Berpengaruh Signifikan
X2 Y	Disiplin Kerja	4,431	2,004	Berpengaruh Signifikan

Sumber: Olahan Data SPSS, 2022

Hasil analisis pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai T-hitung untuk variabel Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja. Untuk mendapatkan simpulan apakah menerima atau menolak Ho, terlebih dahulu harus ditentukan dengan nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai t-tabel ini bergantung pada besarnya df (degree of freedom) atau derajat kebebasan serta tingkat signifikansi yang digunakan. Data observasi dalam penelitian ini sebanyak 57 responden, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $t(a/2:n-k-1) = 0,05/2:57-2-1 = 0,025/54$. Diperoleh nilai t-tabel sebesar 2.004 (Pengujian ini sifatnya dua arah, sebab proposisi hipotesis tidak mengisyaratkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat merupakan pengaruh positif atau negatif).

a) Variabel X1 Kualifikasi Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas, nilai t hitung untuk variabel Kualifikasi Pendidikan sebesar 3,330 > t table 2.004 dan nilai signifikansi (sig.) $0,02 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, ini menunjukkan bahwa variabel independen (Kualifikasi Pendidikan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai)

b) Variabel X2 Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas variabel Disiplin Kerja nilai t hitung sebesar 4,431 > t tabel 2.004 dan nilai signifikansi (sig) $0,00 < 0,005$ hal ini menunjukkan bahwa secara positif dan signifikan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan SAR Nasional Gorontalo.

Uji F Simultan

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikansi yang terdapat pada tabel Anova. Berikut adalah hasil uji F

Tabel 3 Uji Hipotesis F

Variabel	F-hitung	F-tabel	Nilai Sig	Sig
X1 dan X1 terhadap Y	17,977	2,776	0,000	0,005

Sumber: Olahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan data pada kolom F diatas nilai F hitung adalah 17,977 dengan nilai signifikansi probabilitas 0,000. Nilai f tabel pada tingkat signifikansi 5% dan derajat bebas sebesar F tabel = $f(k,n-k)$ dan $k=3 = (3,57-3) = 54$. F tabel = $(3:54) = 2,776$. Jika F hitung dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh lebih besar dibanding F tabel ($17,977 > 2,776$) dengan signifikansi 0,000 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Koefisien determinasi juga dapat diartikan kemampuan variabel X (independen) mempengaruhi variabel Y (dependen). Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y (Sari, 2019). Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS 20. Dari hasil analisis data diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

R Square	Persentase
0,400	40%

Sumber: Olahan Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,400. Maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen (Kualifikasi Pendidikan X1) dan (Disiplin Kerja X2) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 40 %. Nilai tersebut tergolong sedang hal ini menunjukkan bahwa kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang tidak besar dan tidak juga memberikan pengaruh yang kecil untuk kinerja pegawai dan kemungkinan ada faktor lain atau variabel lain yang pengaruhnya lebih besar terhadap kinerja pegawai yang tidak di masukkan dalam penelitian ini. Sedangkan 60% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan lain-lain.

Adapun kriteria dari pengaruh variabel kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja ini masuk dalam kategori sedang dalam hal ini kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja tidak berpengaruh besar dan tidak berpengaruh kecil terhadap kinerja. Sebagaimana kategori dalam tabel menurut sugiyono (2020) sebagai berikut:

Tabel 5. Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2020

PEMBAHASAN

Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Dari jawaban kuisioner yang telah di isi responden dimana Kantor Badan SAR Nasional Gorontalo masih memperhatikan kualifikasi pendidikan pegawai dalam hal tingkat pendidikan, pengetahuan, maupun keterampilan. Kantor Badan SAR Nasional Gorontalo juga sering melaksanakan pelatihan-pelatihan dalam hal untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan pegawai.

Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan Kualifikasi pendidikan pegawai. Pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar apabila di dukung dengan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya. Kualifikasi pendidikan ini berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Penelitian ini sejalan dengan teori yang di sampaikan oleh Simanjuntak (dalam Atutuli 2017: 6) yang menyatakan bahwa kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian oleh Atutuli (2017) yang menyatakan bahwa Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Dari jawaban kuisioner yang telah di isi responden dimana pegawai kantor Badan SAR Nasional Gorontalo berusaha dengan baik untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam instansi.

Kedisiplinan dapat diartikan bahwa pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan selalu mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi instansi. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektifitas kerja pegawai menjadi meningkat.

Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap pegawai yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang aturan apa saja yang ditetapkan dalam sebuah instansi dan merupakan acuan pegawai dalam bersikap, dalam mematuhi semua peraturan yang ada di dalam instansi. Efektifitas merupakan salah satu indikator disiplin kerja, seorang pegawai yang efektif dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Kedisiplinan di dalam perusahaan atau organisasi di katakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar menaati semua aturan yang ada dalam instansi. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik dapat mempersulit instansi untuk mencapai tujuan.

Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja pegawai. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu adanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman di dalam instansi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori oleh Tanjung (2015:29) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen Sumber daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. (Tanjung 2015:29) dan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Arivine (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia Bandung"

pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Bandung.

Pengaruh Kualifikasi pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Dalam hal ini pegawai di kantor Badan SAR Nasional memiliki kualifikasi pendidikan yang baik di dukung dengan kedisiplinan yang tinggi. Pendidikan dapat melatih insting seseorang untuk patuh pada peraturan, memegang sumpah, janji ketika memasuki dunia kerja dan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri pegawai sehingga munculah kedisiplinan yang baik.

Dari kedua variabel bebas ditemukan bahwa variabel disiplin kerja yang paling besar memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel kualifikasi pendidikan, hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan kewajiban setiap pihak yang terkait yang harus di taati di dalam instansi. Hal ini karena apabila setiap pegawai tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi sehingga akan mempengaruhi keefektifitasan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi hasil kerja itu sendiri.

Selanjutnya untuk pengujian besar pengaruh (kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat) dimana kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja tidak berpengaruh besar dan juga tidak berpengaruh kecil terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo dalam hal ini masih ada variabel yang lebih berpengaruh yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo.

Penelitian ini sejalan dengan oleh teori yang disampaikan oleh Robbins dan Judge (dalam Putra 2016) menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan akan tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja, dengan tingkat pendidikan dan disiplin kerja yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Penelitian ini didukung penelitian oleh Putra (2016) di mana Tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan terhadap kinerja pegawai di kantor Badan SAR Nasional Gorontalo dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan SAR Nasional Gorontalo.

Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan SAR Nasional Gorontalo dengan memiliki disiplin kerjayang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan SAR Nasional Gorontalo.

Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kualifikasi pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Badan SAR Nasional Gorontalo kualifikasi pendidikan yang baik serta ditambah disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan SAR Nasional Gorontalo. Dari kedua variabel X tersebut yang paling berpengaruh adalah Variabel X2 yaitu Disiplin Kerja. Dikarenakan Apabila Pegawai melanggar aturan yang berlaku maka akan dikenakan hukuman maupun sanksi yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Acel N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Pendidikan Dan Keluarga*, 11(1).
- Ariviane, R. M., & Luturlean, B. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pos Indonesia Bandung. *E-Proceeding Of Management*, 6(2), 4198–4205.

- Astadi Pangarso, P. I. S. (2016). Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2, 145-160.
- Astuti, E. P., & Amalah, N. (2020). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *PINISI Discretion Review*, 1(2), 39-46.
- Atutuli, I. (2017). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Aparat Di Bnn Kota Gorontalo. 10.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191-206.
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal manajemen indonesia*, 4(1).
- Djubaini, F., Kawet, L., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Penggunaan Fingerprint Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2)
- Dwipayana, I. M. G. A., & Sariyathi, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada The Jayakarta Bali Beach Resort Residence And Spa Di Kuta Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 2913.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta : Bandung
- Ginting, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37-56.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi*, 5(1), 2.
- Hartini, S. (2012). Kepala Sekolah Dasar Se Kecamatan Wiradesa. 1, 331-344.
- Hutagalung, Christian. 2008. "Analisis Hubungan Antara Tingkat Experience Konsumen Dengan Tingkat Loyalitas Konsumen," 1-104.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori & Praktik*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada. Radar Banten.
- Khongnida, Z. (2016). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Cv. Denov Putra Brilian Tulungagung. *Jurnal Dinamika Dotcom*, 7(2), 121-130.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(1), 101.

- Latief, A., Nurlina, N., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 11(2), 173.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Muliawan, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri, Tbk. Kantor Cabang Kota Serang Banten. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 392-401.
- Murtodo, S., Siwi, M. K., Pendidikan, J., Fakultas, E., Universitas, E., & Padang, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Padang Panjang. 1.
- Nurhayati. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Kesawan Kecamatan Medan Barat (Studi. 40-52.
- Putri, S. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1-43.
- Ramli., A., Bado., B., & Adimuntja, R. (2020). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan , Pengalaman Guru Di Sma Frater Makassar.
- Saleh, Rahmiaty. 2014. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Dan Keluarga Berencana Kota Gorontalo" I: 136-46