

## Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Wiji Rahayu Azzahro\*, Anton Subarno

Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia

Email: [wijirahayuazzahro@student.uns.ac.id](mailto:wijirahayuazzahro@student.uns.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Populasi dalam penelitian ini yakni 44 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *non probability sampling* yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi logistik multinomial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan (sign 0,098), (2) terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (sign 0,006), dan (3) terdapat pengaruh secara simultan tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (sign 0,012). Koefisien determinasi *Nagelkerke R Square* sebesar 0,529 yang berarti bahwa 52,9% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ), dan sisanya sebanyak 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata kunci : efektivitas kerja; faktor kinerja; latar pendidikan; regresi logistik

### Abstract

*This study aims to determine: (1) the influence of education level on employee performance, (2) the influence of work discipline on employee performance, and (3) the simultaneous influence of education level and work discipline on employee performance. This is a quantitative study with a causal associative design. The data source used is primary data. The population in this study consists of 44 individuals. The sampling technique used is non probability sampling, specifically saturated sampling. Data collection was conducted through the distribution of questionnaire surveys. The data analysis technique used is multinomial logistic regression. The results of the study indicate that: (1) there is no significant influence of education level on employee performance (sign 0,098), (2) there is a significant influence of work discipline on employee performance (sign 0,006), and (3) there is a simultaneous (sign 0,012). The Nagelkerke R Square coefficient is 0,529, which means that 52,9% of employee performance (Y) is influenced by the variables of education level ( $X_1$ )*

---

\* Corresponding author

**Citation in APA style:** Azzahro, W.R., Subarno, A. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8(5), 476-483. <https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i5.89945>

*and work discipline ( $X_2$ ), while the remaining 47,1% is influenced by other variables outside of the study.*

*Keywords : educational background; logistic regression; performance factors; work effectiveness*

Received July 08, 2024; Revised August 07, 2024; Accepted August 14, 2024; Published Online September 02, 2024

<https://dx.doi.org/10.20961/jikap.v8i5.89945>

## Pendahuluan

Kinerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan sebuah organisasi, baik itu di sektor swasta maupun pemerintah. Karyawan dengan kinerja tinggi berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sementara karyawan dengan kinerja rendah dapat menghambat produktivitas dan profitabilitas organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi krusial bagi perusahaan untuk tetap kompetitif. Salah satu upaya peningkatan ini adalah melalui pelatihan yang bertujuan memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan (Dagnew & Elantheraiyan, 2023).

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada pelatihan semata. Faktor-faktor lain seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja juga memainkan peran penting. Pendidikan yang lebih tinggi diyakini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dengan pendidikan yang lebih baik memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih mendalam, sehingga dapat berkontribusi lebih signifikan (Na, 2021). Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih cepat (Mangkunegara & Waris, 2015).

Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, melalui data yang ada menunjukkan adanya variasi dalam jenjang pendidikan karyawan, mulai dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Selain itu, terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan yang dijalankan oleh beberapa karyawan, yang mungkin mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin kerja karyawan juga menjadi perhatian, terutama terkait dengan presensi dan kedisiplinan waktu setelah jam istirahat.

Kinerja karyawan yakni pencapaian dalam bentuk kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang diberikan kepada mereka, yang menjadi tanggung jawab mereka untuk diselesaikan (Salsabil et al., 2022). Menurut Fithriyana et al. (2022) kinerja karyawan juga mempengaruhi profitabilitas perusahaan dan dapat digambarkan sebagai hasil pekerjaan karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan dan disepakati oleh perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2009, hlm. 72) "Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: 1) sikap mental, berupa motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja; 2) tingkat pendidikan; 3) keterampilan; dan 4) manajemen".

Tingkat pendidikan adalah proses sistematis dan terencana yang berlangsung dalam jangka panjang, dimana mereka memperoleh pengetahuan teoritis dan konseptual yang berguna untuk berbagai tujuan umum (Yasin et al., 2021). Menurut Susanto dan Pangesti (2019) tingkat pendidikan merujuk pada tahap-tahap pendidikan yang terus berlanjut, yang ditentukan oleh perkembangan siswa, isi materi, tingkat kesulitan, dan metode ajar yang digunakan. Menurut Fitriati dan Situmorang (2015) terdapat dua faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan peserta didik, yakni: 1) faktor internal, meliputi bakat, kepintaran, dan motivasi; dan 2) faktor eksternal, meliputi lingkungan keluarga, sekolah, dan kondisi ekonomi. Menurut Dewi dan Purwatiningsih (2021) pendidikan formal terdiri dari tingkat dasar, menengah, dan tinggi, serta meliputi berbagai jenis seperti pendidikan umum, vokasional, kejuruan, akademik, keagamaan, khusus, dan beberapa jenis pendidikan lainnya yang diselenggarakan melalui program yang diatur oleh pemerintah daerah serta masyarakat.

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Nurjaya et al., 2021). Menurut Utari dan Rasto (2019) pimpinan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai cara untuk memperbaiki atau memberikan sanksi kepada karyawan yang melanggar kebijakan perusahaan. Menurut Hustia (2020) terdapat lima faktor yang dapat

mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di perusahaan, mencakup kehadiran yang teratur, praktik etika kerja, ketaatan terhadap standar kerja, tingkat kewaspadaan, dan patuh terhadap peraturan perusahaan. Disiplin kerja di perusahaan berkontribusi pada efisiensi operasional dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka, sehingga berdampak positif bagi produktivitas secara keseluruhan dan pencapaian tujuan organisasi (Wijayanto & Hermanto, 2020).

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, yang beralamat di Jalan Dr. Sutomo No. 8a, Sayangan, Muntilan, Kecamatan Muntilan, Kabupaten Magelang, Jawa Tengah, 56411. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan asosiatif kausal. Sugiyono (2015, hlm. 9) menyatakan bahwa “penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi logistik multinomial. Analisis data menggunakan perangkat lunak SPSS 27.

Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang yang berjumlah 44 karyawan, terdiri dari 25 karyawan PNS dan 19 karyawan non-PNS. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2015, hlm. 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan sesuai dengan populasi.

Instrumen penelitian sudah dihitung validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas menggunakan metode validitas konstruk untuk mengukur keterkaitan antara data yang terkumpul dengan data asli di lapangan. Uji reliabilitas adalah metode evaluasi yang memberikan hasil konsisten saat dilakukan beberapa kali pada waktu yang berbeda (Purnomo, 2018).

Analisis data menggunakan teknik regresi logistik multinomial untuk memodelkan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Langkah-langkah analisis data meliputi: 1) menyusun tabulasi data; 2) uji prasyarat analisis, berupa uji normalitas dan uji linearitas; 3) uji hipotesis, berupa uji signifikansi, uji *Wald*, dan uji *overall model fit*; serta 4) mengukur koefisien determinasi (*Nagelkerke R Square*). Selain itu, dilakukan pengujian kelayakan model regresi dengan *Hosmer and Lemeshow's Goodness of Fit Test* untuk memastikan model sesuai dengan data observasi.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil penelitian

Dalam penelitian ini, uji coba dilakukan menggunakan *Google Forms*. Hasil uji coba instrumen menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ), terdapat 2 item pernyataan yang tidak valid dan 13 item lainnya valid. Sementara itu, pada variabel kinerja karyawan ( $Y$ ), ditemukan 1 item pernyataan yang tidak valid dan 14 item lainnya valid. Item yang tidak valid dihapus karena sudah terwakili oleh item lain. Item yang valid kemudian digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Berdasarkan hasil uji coba instrumen, instrumen untuk variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan terbukti reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur. Ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,818 untuk variabel disiplin kerja dan 0,848 untuk variabel kinerja karyawan, yang masuk dalam kategori reliabilitas sangat tinggi. Sedangkan untuk variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) tidak dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas karena data yang terkumpul dari variabel tersebut termasuk data ordinal. Data variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) digolongkan menjadi 6 kategori yang disimbolkan dengan angka 1 sampai dengan 6.

Untuk memeriksa apakah distribusi variabel residual bersifat normal, dilakukan uji normalitas. Uji ini penting untuk validitas analisis regresi. Uji *Shapiro-Wilk* diterapkan dengan tingkat signifikansi 5%. Jika hasilnya menunjukkan signifikansi lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal. Berikut tabel hasil perhitungan uji normalitas dari SPSS 27.

**Tabel 1***Hasil Uji Normalitas*

Shapiro-Wilk	Residual Tidak Distandarisasi
N	44
Statistic	0.972
Sig	0.365

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,365 > 0,05$ . Langkah berikutnya adalah melaksanakan uji linearitas yang bertujuan untuk mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Berikut ini adalah tabel hasil perhitungan dari SPSS 27.

**Tabel 2***Hasil Uji Linearitas*

	N	F	Sig	Keterangan
Deviation from Linearity	44	0.491	0.904	Linier

Berdasarkan Tabel 2, hasil perhitungan uji linearitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari *Deviation from Linearity* adalah 0,904. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,904 > 0,05$ ), maka uji linearitas telah terpenuhi. Langkah selanjutnya adalah melakukan uji regresi, yaitu regresi logistik multinomial. Dalam analisis regresi ini, dimulai dengan uji signifikansi. Uji signifikansi bertujuan untuk menilai apakah model regresi logistik yang dibangun memiliki kecocokan yang baik dan apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah tabel uji signifikansi perhitungan dari SPSS 27.

**Tabel 3***Model Fitting Information*

Model	Informasi Kecocokan Model			
	Kriteria Kecocokan Model	Uji Rasio Kemungkinan		
	-2 Log Likelihood	Chi-Square	df	Sig.
Intercept Only	71.475			
Final	45.867	25.607	12	.012

Dari Tabel 3 terlihat bahwa nilai signifikansi adalah 0,012, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,012 < 0,05$ ). Ini artinya bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, atau setidaknya salah satu variabel memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain bahwa variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Selanjutnya untuk hasil uji signifikansi masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini yang juga dihitung menggunakan SPSS 27.

**Tabel 4***Likelihood Ratio Test*

Pengaruh	Uji Rasio Kemungkinan			
	Kriteria Kecocokan Model	Uji Rasio Kemungkinan		
	-2 Log Likelihood of Reduced Model	Chi-Square	df	Sig.
Intercept	45.867 <sup>a</sup>	.000	0	.
Disiplin Kerja	56.051	10.183	2	.006
Tingkat Pendidikan	61.921	16.053	10	.098

Dari tabel 4, ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk variabel tingkat pendidikan ( $X_1$ ) adalah 0,098, yang lebih besar dari nilai 0,05 ( $0,098 > 0,05$ ). Ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan ( $X_1$ ) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Sementara itu, untuk variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Langkah selanjutnya yaitu menilai keseluruhan model regresi, berikut tabel hasil penghitungan keseluruhan model dengan menggunakan SPSS 27.

**Tabel 5**  
*Overall Model Fit*

Kecocokan Model Secara Keseluruhan	
-2 Log Likelihood awal	71.475
-2 Log Likelihood akhir	45.867

Tabel 5 dari analisis regresi menunjukkan bahwa nilai -2LL (*Log Likelihood*) awal sebelum variabel independen dimasukkan adalah 71.475. Setelah dimasukkan variabel independen, nilai -2LL akhir menurun menjadi 45.867. Selisih antara -2LL awal dan -2LL akhir adalah 25.607. Kesimpulannya, terjadi penurunan dari nilai -2LL awal ke -2LL akhir, menunjukkan bahwa model yang dihipotesiskan cocok dengan data yang ada. Ini menunjukkan penambahan variabel independen meningkatkan kecocokan model regresi. Selanjutnya adalah melakukan Uji Wald, berikut adalah tabel penghitungan oleh SPSS 27.

**Tabel 6**  
*Uji Wald*

Kinerja Karyawan						
		B	Std. Error	Wald	df	Sig
Rendah	Intercept	17.577	2625.759	.000	1	.995
	Disiplin Kerja	-.584	.249	5.485	1	.019
	[Tingkat Pend=1]	32.772	9510.962	.000	1	.997
	[Tingkat Pend=2]	14.090	2625.718	.000	1	.996
	[Tingkat Pend=3]	15.499	7180.872	.000	1	.998
	[Tingkat Pend=4]	17.983	2625.718	.000	1	.995
	[Tingkat Pend=5]	17.016	2625.718	.000	1	.995
	[Tingkat Pend=6]	0°	.	.	0	.
Sedang	Intercept	27.324	13.251	4.252	1	.039
	Disiplin Kerja	-.444	.217	4.181	1	.041
	[Tingkat Pend=1]	-2.687	.000	.	1	.
	[Tingkat Pend=2]	-1.509	1.855	.662	1	.416
	[Tingkat Pend=3]	15.756	5211.304	.000	1	.998
	[Tingkat Pend=4]	1.312	1.574	.694	1	.405
	[Tingkat Pend=5]	-1.417	2.057	.475	1	.491
	[Tingkat Pend=6]	0°	.	.	0	.

Dalam tabel 6, terlihat bahwa pada kategori “rendah”, nilai signifikansinya 0,995 menunjukkan bahwa konstan tidak memiliki kebermaknaan pada tingkat 0,05. Namun, untuk kategori “sedang”, nilai signifikansinya 0,039 menunjukkan bahwa konstan memiliki kebermaknaan pada tingkat 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konstan memiliki efek yang berbeda pada setiap kategori yaitu, tidak signifikan pada kategori rendah dan signifikan pada kategori

sedang. Langkah berikutnya yaitu menguji koefisien determinasi (*Nagelkerke R Square*), dengan menggunakan SPSS 27, berikut adalah tabelnya.

**Tabel 7**  
*Pseudo R-Square*

R-Kuadrat Semu	
Cox and Snell	.441
Nagelkerke	.529
McFadden	.325

Berdasarkan tabel 7, koefisien *Nagelkerke R Square* menunjukkan bahwa 52,9% dari variasi dalam variabel dependen kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen, yaitu tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Sisanya 47,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Selanjutnya yaitu menguji kelayakan model regresi dengan menggunakan SPSS 27, berikut adalah tabelnya.

**Tabel 8**  
*Goodness of Fit*

Kecocokan Model			
	Chi-Square	df	Sig.
Pearson	48.812	40	.160
Deviance	39.923	40	.474

Pada Tabel 8 hasil uji *Chi-Square* menggunakan metode *Deviance* menunjukkan nilai 39,923 dengan 40 derajat kebebasan. Dalam tabel tersebut, hasil ujinya menunjukkan signifikansi sebesar 0,474. Dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,474 < 0,05$ ). Kesimpulan yang dapat ditarik adalah model logit yang dihasilkan dapat dianggap sesuai untuk penggunaan lebih lanjut.

Model regresi yang diperoleh yaitu terdapat hubungan negatif antara disiplin kerja dengan kinerja “rendah” dan “sedang”, yang mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja umumnya meningkatkan peluang “kinerja tinggi”. Selanjutnya faktor-faktor tingkat pendidikan (TP1-TP5) memiliki dampak yang berbeda-beda terhadap kinerja karyawan. TP1 dan TP2 secara umum meningkatkan peluang “kinerja tinggi”, sedangkan TP3 dan TP4 cenderung meningkatkan peluang “kinerja sedang”, dan TP5 memiliki efek yang mengurangi peluang “kinerja sedang”.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang. Pengujian dengan regresi logistik multinomial dan *Likelihood Ratio Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,098 > 0,05$ . Artinya, peningkatan tingkat pendidikan tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kurangnya relevansi antara jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi dengan tugas yang dihadapi. Faktor lain seperti pengalaman kerja, pelatihan khusus, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mungkin lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mandang et al. (2017) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Manado. Sebaliknya, penelitian Rosanti dan Halimah (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui indikator materi, metode, sarana pendukung, kemampuan instruktur, dan kemampuan peserta. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada pengembangan kompetensi praktis, pemberian pelatihan yang relevan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang. *Likelihood Ratio Test* menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , yang menandakan bahwa disiplin kerja secara signifikan meningkatkan kinerja. Karyawan yang disiplin cenderung lebih cekatan dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Data menunjukkan tingkat disiplin kerja sebesar 85,17% dengan ketaatan pada peraturan

kerja sebagai indikator tertinggi, namun ada kelemahan dalam efektivitas penggunaan waktu. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Ekhsan (2019) yang juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Tumanggor dan Girsang (2021) juga menunjukkan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. perbaikan disiplin kerja harus mencakup peningkatan efisiensi dan produktivitas melalui manajemen waktu yang lebih baik.

Secara simultan, tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$  dalam tabel informasi kecocokan model. Kombinasi antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja meningkatkan produktivitas, mengurangi kesalahan, dan menciptakan budaya kerja yang profesional dan efisien. Pendidikan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, sementara disiplin kerja memastikan penerapan yang konsisten dan efektif dari pengetahuan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hartono dan Khasanah (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja Kepala Urusan di Desa se Kecamatan Puring. Penelitian Ihsanuddin et al. (2022) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan. Strategi peningkatan kinerja harus mencakup upaya untuk meningkatkan tingkat pendidikan dan memperkuat disiplin kerja di antara karyawan, guna mencapai hasil yang optimal.

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, ditemukan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi *Chi Square* sebesar  $0,098 > 0,05$ . Di sisi lain, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi *Chi Square* sebesar  $0,006 < 0,05$ . Selain itu, secara simultan tingkat pendidikan dan disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, dengan nilai signifikansi *Chi Square* sebesar  $0,012 < 0,05$ . Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan sampel karyawan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Magelang, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan juga tidak diteliti. Peneliti selanjutnya diharapkan memanfaatkan data kinerja yang lebih beragam dan menggunakan metode observasi langsung untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan lengkap.

## Daftar Pustaka

- Dagnew, G.G., & Elantheraiyan. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences and Humanities Open*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100567>
- Dewi, E. K., & Purwatiningsih. (2021). Pengaruh jenjang pendidikan dan skala usaha terhadap penggunaan informasi akuntansi pada UMKM Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Akuntansi Barelang*, 5(2), 30-48.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fithriyana, I., Maria, S., & Hidayati, T. (2022). The relationship between employee satisfaction and employee performance mediated by employee engagement. *Frontiers in Business and Economics*, 1(3), 147-153. <https://doi.org/10.56225/finbe.v1i3.120>
- Fitriati, N., & Situmorang, N. Z. (2015). Perbedaan minat melanjutkan studi ditinjau dari tingkat pendapatan keluarga, jurusan dan tingkat pendidikan orangtua pada siswa SMKN 1 Sukoharjo. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.31219/Osf.io/Mjhez>
- Hartono, A. T., & Khasanah, N. (2020). Pengaruh rekrutmen, disiplin kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja Kepala Urusan (Kaur) di Desa se-Kecamatan Puring. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 2(6), 874-890. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.633>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81-91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>

- Ihsanuddin, Meirinaldi, & Hasibuan, M. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial pemerintah Kota Padangsidempuan. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 1329-1340. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573>
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero), TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324-4335.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (Case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240-1251. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- Na, K. (2021). The effect of on-the-job training and education level of employees on innovation in emerging markets. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(1), 1-20. <https://doi.org/10.3390/joitmc7010047>
- Nurjaya, Sunarsi D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunatrin. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas kehutanan dan perkebunan Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 172-184.
- Purnomo, D. (2018). Uji validitas dan reliabilitas step test sebagai alat ukur keseimbangan pada lansia. *Jurnal Fisioterapi dan Rehabilitasi (JFR)*, 2(2), 53-70.
- Rosanti, E. D., & Halimah. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Ipsos Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 1-13.
- Salsabil, M. D. I., Adam, M., & Chan, S. (2022). The impact of high work performance practices on hospital employee performance: the mediation moderation of employee engagement and employee extra role. *International Journal of Management and Economics Invention*, 8(07), 2487-2494. <https://doi.org/10.47191/ijme/v8i7.01>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, R., & Pangesti, I. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap tingkat kemiskinan di DKI Jakarta. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(4), 340-350.
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238-245. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Wijayanto, A. B., & Hermanto, A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Astra International Daihatsu, TBK Cabang Narogong. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 48-59. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.436>
- Yasin, S. N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden A. (2021). The effect of work, education and training experience (training) and level of education on employee performance at the soppeng district education office. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17-28.