

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(studi kasus: karyawan tetap bagian proses/ pengolahan PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja)**

*THE EFFECT OF EDUCATION AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE (case study: permanent employee in the processing department  
of PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja)*

I. P. MARBUN<sup>1</sup>, SAHRIAL<sup>2</sup>, MERI ARISANDI<sup>3</sup>

*Fakultas Pertanian, Jurusan Teknologi Pertanian, Universitas Jambi, kampus Pondok Meja, Jl  
Tribata km 11, Jambi, Indonesia.*

Email : [nuelmarbun123@gmail.com](mailto:nuelmarbun123@gmail.com)

---

**ABSTRAK** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pendidikan dan disiplin terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dimana populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian proses/pengolahan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja dengan jumlah sampel sebanyak 33 karyawan. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yaitu seluruh karyawan tetap bagian proses/pengolahan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja yang berjumlah 33 karyawan. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $4,988 > 1,695$  dengan nilai signifikansi variabel pendidikan  $0,00 < 0,05$ . Variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $2,348 > 1,695$  dengan nilai signifikansi variabel disiplin  $0,002 < 0,05$ . Secara simultan variabel pendidikan dan disiplin berpengaruh signifikan dengan nilai  $13,240 > 3,30$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan mampu menjelaskan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 46,9 %.

**Kata-kata Kunci : Pendidikan, Disiplin, dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT** - This research aims to find out how much influence education and discipline have on employee performance partially and simultaneously. This type of research is descriptive quantitative, where the population used in this research is all permanent employees in the processing department at PT. PMKS True Grace Dasa. Taman Raja with a sample size of 33 employees. The sample selection in this research was carried out using a saturated sampling method, namely all permanent employees in the processing department at PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja, totaling 33 employees. The results of this research partially show that the education variable has a positive and significant effect on employee performance with a value of  $4.988 > 1.695$  with a significance value for the education variable of  $0.00 < 0.05$ . The discipline variable has a positive and significant effect on employee performance with a value of  $2.348 > 1.695$  with a significance value of the discipline variable of  $0.002 < 0.05$ . Simultaneously, the education and discipline variables have a significant effect with a value of  $13.240 > 3.30$  with a significance value of  $0.000 < 0.05$  and are able to explain the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 46.9%.

**Key Words : Education, Discipline, and Employee Performance**

---

## I. PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara agraris dimana mata pencaharian mayoritas penduduknya adalah dengan bercocok tanam. Perkebunan merupakan bagian dari sektor pertanian, perkembangan perkebunan itu sendiri pada satu sisi dianggap sebagai jembatan yang menghubungkan masyarakat Indonesia dengan ekonomi dunia dan memberi keuntungan finansial yang besar, serta membuka kesempatan ekonomi baru bagi masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan. Di sektor pertanian, perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu program yang diunggulkan oleh Pemerintah. Tanaman Kelapa sawit merupakan komoditas tanaman perkebunan yang memegang peranan penting dalam sektor pertanian khususnya sektor perkebunan, karena tanaman kelapa sawit merupakan salah satu jenis tanaman penghasil minyak yang memiliki nilai ekonomis tinggi untuk membantu perekonomian masyarakat (Monde, 2016).

Salah satu pabrik yang mengolah kelapa sawit di provinsi jambi yaitu PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS Taman Raja. PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS Taman Raja merupakan perusahaan bergerak di bidang perkebunan dan industri pengolahan kelapa sawit, yang terletak di Desa Lubuk Bernai, Kecamatan Batang Asam, Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. PMKS Taman Raja didirikan pada tahun 2006 dan mulai comisioning pada 24 April 2006 dengan kapasitas terpasang 45 ton/jam. Selanjutnya pada 01 November 2011 dilakukan penambahan kapasitas menjadi 60 ton/jam hingga saat ini. Pada tanggal 25 Maret 2015 dilakukan pembangunan KCP (Kernel Crushing Plant) yang berkapasitas 100 ton/hari, dan 18 April 2015 dilakukan pembangunan Biogas Plant dengan kapasitas 1,4 M.W (mega watt). PT tersebut banyak mempekerjakan Sumber Daya Manusia.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada perusahaan (Handoko, 2001). Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang sesuai standart yang telah ditetapkan.

### **A. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS Taman Raja?

### **B. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pendidikan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja.

## **II. METEDOLOGI PENELITIAN**

### **A. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada bulan September Tahun 2023, Penelitian ini berlokasi di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja yang berada di Desa Lubuk Bernai, Kecamatan Batang Asam, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Provinsi Jambi.

### **B. Metode Penelitian**

Pada penelitian ini menggunakan metode eksplanatori, yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya, dengan pendekatan kuantitatif.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja dan karyawan tetap bagian proses/pengolahan, Data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang berkaitan seperti artikel, jurnal, laporan penelitian, dan skripsi yang terkait dengan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara, observasi, dan pengisian kuisioner.

### **E. Metode Penentuan Responden**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian proses/pengolahan di PT.Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja yang berjumlah 33 orang. dimana penentuan sampel mengacu pada teori (Arikunto, 2019) Jika jumlah responden kurang dari 100 lebih baik diambil seluruh populasi, maka penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

### **F. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah pengujian persyaratan instrumen penelitian yang digunakan meliputi: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang meliputi Uji Normalitas, Uji multikolinieritas, Uji heteroskedastisitas. Uji Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (T), Uji Simultan (F), dan Uji koefisien determinansi ( $R^2$ ).

### III HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

##### 3.1 Uji validitas dan reabilitas

##### a. Uji Validitas

**Tabel 1 Perbandingan R.hitung dengan R.tabel pada uji Validitas**

Variabel	Item	R.tabel	R.hitung	signifikansi	keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,344	0,695	0,000	Valid
	X1.2	0,344	0,665	0,000	Valid
	X1.3	0,344	0,657	0,000	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,344	0,445	0,009	Valid
	X2.2	0,344	0,608	0,000	Valid
	X2.3	0,344	0,578	0,000	Valid
	X2.4	0,344	0,578	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0,344	0,620	0,001	Valid
	Y2	0,344	0,696	0,000	Valid
	Y3	0,344	0,696	0,000	Valid

Sumber : Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan output diatas, dapat dilihat bahwa variabel pendidikan, disiplin dan kinerja memiliki nilai r hitung > r tabel dan memiliki nilai signifikansi < 0,05. maka semua item yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian. Kriteria pengujian instrumen dikatakan Valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi dibawah 0,05 (Suharsimi Arikunto 2006: 184).

##### b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Standart Realibilitas	Keterangan
1	Pendidikan (X1)	0,753	0,60	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0,678	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,734	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, (2023)

Berdasarkan hasil output diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel pendidikan sebesar 0,753, variabel disiplin sebesar 0,678, dan variabel kinerja sebesar 0,734. *Cronbach Alpha* adalah patokan yang digunakan untuk mendrskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada, *Cronbach Alpha* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar item yang mengukur konsep (Uma Sekaran, 2017). Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sarweni (2014) mengemukakan, Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka kuesioner reliabel.

##### 3.2 Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

**Tabel 3. Uji Normalitas One-sample Kolmogrov Smirnov Test**

		x1	x2	y
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	2,07	3,06	2,22
	Std. Deviation	,891	,946	,806
Most Extreme Differences	Absolute	,193	,203	,209
	Positive	,128	,100	,168
	Negative	-,193	-,203	-,209
Kolmogorov-Smirnov Z		1,108	1,165	1,200
Asymp. Sig. (2-tailed)		,171	,133	,112

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan hasil output diatas, menunjukkan nilai Asymp, sig. untuk variabel pendidikan sebesar 0,171, variabel disiplin sebesar 0,133, dan variabel kinerja sebesar 0,112. Ketiga variabel tersebut memiliki nilai signifikansi > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data ketiga variabel berdistribusi normal.hal ini sejalan dengan pernyataan Agus (2009:109) menyatakan bahwa, Nilai Sig atau signifikansi > 0,05 distribusi data adalah normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 x1	,950	1,053
x2	,950	1,053

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Primer Diolah, (2023)

Berdasarkan hasil output diatas menunjukkan nilai tolerance dari variabel pendidikan (X1) sebesar 0,950 dan nilai VIF 1,053. Untuk nilai tolerance dari variabel disiplin (X2) sebesar 0,950 dan nilai VIF sebesar 1,053. Kedua variabel tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10,00. Hal ini sejalan dengan pernyataan priyatna (2020:53) yang menyatakan,keputusan multikolinieritas yaitu, jika nilai Tolerance > 0,10; tidak terjadi multikolinieritas, dan jika nilai VIF < 10,00 tidak terjadi gejala multikolinieritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

- **Uji Gletser**

Tabel 5. Hasil Uji gletser

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,650	,293		2,221	,034
1 x1	-,097	,073	-,242	-1,330	,193
x2	,003	,069	,008	,046	,964

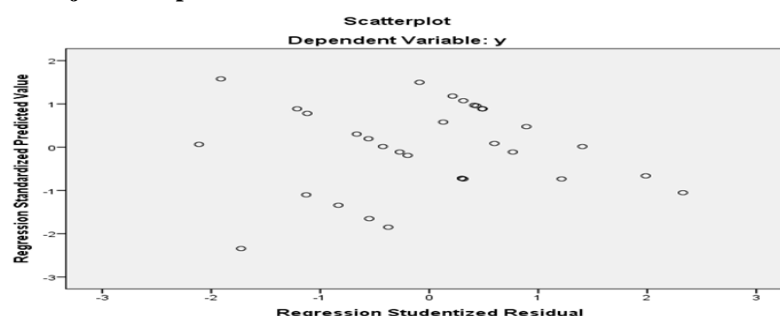
a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel pendidikan (X1) dan variabel disiplin (X2) lebih dari 0,05. Variabel pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,193 dan variabel disiplin sebesar 0,964. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ghozali (2018:142) yang menyatakan, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya > 0,05. Sebaliknya, terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansinya < 0,05.

- **Uji Scatterplot**

**Gambar 3.3 Hasil Uji Scatterplot**



Sumber : Data primer diolah, (2023)

Berdasarkan output diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Hal ini sejalan dengan pernyataan Ghozali (2018) yang menyatakan: Bila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

**c. Uji Regresi Linear Berganda**

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,112	,494		,226	,823
1	x1	,616	,123	,681	4,988	,000
	x2	,273	,116	,321	2,348	,026

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 6 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,112 + 0,616X_1 + 0,273X_2$$

Interpretasi persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta sebesar 0,112 menunjukkan tanda positif yang berarti bahwa jika nilai variabel pendidikan dan disiplin dianggap nol, maka kinerja karyawan sebesar 0,112.
- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel pendidikan menunjukkan nilai positif 0,616 yang berarti bahwa jika variabel pendidikan meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,616 dengan variabel lain dianggap konstan.
- c) Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin menunjukkan nilai positif 0,273 yang berarti bahwa jika variabel disiplin meningkat satu satuan, maka kinerja akan meningkat 0,273 dengan variabel lain dianggap konstan

Hal ini sejalan dengan pernyataan Arifin (2017:156) yang menyatakan, regresi linear berganda harus terdapat dua atau lebih variabel independen (bebas) dan terdapat satu variabel dependen (terikat).

**d. Uji Parsial (T)**

**Tabel 7. Uji Parsial Variabel pendidikan dan Disiplin**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,112	,494		,226	,823
1	x1	,616	,123	,681	4,988	,000
	x2	,273	,116	,321	2,348	,026

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data primer diolah (2023)

1. berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai t-hitung variabel Pendidikan (X1) sebesar 4,988 dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai statistik uji t-hitung tersebut lebih besar daripada t-tabel (4,988 > 1,695) dan nilai sig variabel Pendidikan (X1) lebih kecil dari 0,05 (0,00 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
2. berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai t-hitung variabel Disiplin (X2) sebesar 2,348 dengan nilai signifikansi sebesar 0,02. Nilai statistik uji t-hitung tersebut lebih besar daripada t-tabel (2,348 > 1,695) dan nilai sig variabel Pendidikan (X1) lebih kecil dari 0,05 (0,02 < 0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Hal ini sejalan dengan pernyataan Ghozali (2016) yang menyatakan, kriteria dari uji statistik t adalah: jika nilai sig uji T < 0,05 maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**e. Uji Simultan (F)**

**Tabel 8. Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Df	Mean Square	F		Sig.
Regression	9,739	2	4,870	13,240	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	11,034	30	,368		
Total	20,773	32			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 13,240, dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Nilai statistik uji f-hitung lebih besar daripada f-tabel ( $13,240 > 3,30$ ) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X1) dan variabel Disiplin (X2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja (Y). hal ini sejalan dengan pernyataan Ghozali (2016) Yang menyatakan, jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ . Artinya semua variabel independen/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

**f. Uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 9. Uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685 <sup>a</sup>	,469	,433	,606

a. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,469 atau (46,9%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh pendidikan dan disiplin sebesar 46,9 % sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.hal ini sejalan dengan pernyataan hair (2014) yang menyatakan, hal ini sesuai atau bahkan melebihi ukuran batas minimal nilai R square model regresi.

**B. Pembahasan**

**a. Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial untuk variabel pendidikan (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel atau  $4,988 > 1,695$ , Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS Taman Raja. Berdasarkan observasi yang dilakukan dan berdasarkan data yang didapat dari perusahaan tingkat pendidikan karyawan di PT Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja, yaitu dari 33 karyawan tetap bagian proses/pengolahan terdapat 45% karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA, dan 55% karyawan yang tingkat pendidikan nya SMP, SD dan tidak tamat SD. Usman (2011) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. berdasarkan jawaban dan alasan yang diberikan karyawan terhadap kuseioner yang telah di berikan sebagian besar mereka mengatakan bahwa pendidikan menjadikan kualitas hasil kerja menjadi baik, merasa mudah dalam bekerja jika memiliki pendidikan yang baik, dan mengatakan bahwa pendidikan sangat penting dalam jabatan.

Hal ini sejalan dengan pembahasan Mursidi (2016) tentang “pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang” yang hasil akhirnya terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Malang.

**b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji parsial untuk variabel Disiplin (X2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung  $>$  t-tabel atau  $2,348 > 1,695$ , menunjukkan bahwa disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS Taman Raja. Berdasarkan observasi yang dilakukan dan berdasarkan data yang didapat dari perusahaan didapatkan bahwa disiplin karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang menjadi salah satu faktor penyebab tidak tercapainya target olahan. Sejalan dengan pernyataan Suprahirja (2021) yang menyatakan Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban dan alasan yang diberikan karyawan terhadap kuesioner yang diberikan sebagian besar karyawan mengatakan bahwa disiplin waktu, menjaga peralatan, bekerja dengan SOP, dan menggunakan APD dalam bekerja itu merupakan hal penting dalam bekerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y). Dan diharapkan kepada pihak perusahaan lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan agar kinerja yang dihasilkan lebih baik.

sejalan dengan penelitian yang dilakukan Syukur Kasieli Hulu (2021) tentang “Pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Boto Motozoi Kabupaten Nias” yang hasil akhirnya adalah: analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni  $Y=6,406 + 0,780X$  artinya, disiplin kerja pada kantor camat Boto Motozoi Kabupaten Nias akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja dikantor camat Boto Mozoi.

#### **b. Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan Secara Simultan**

Berdasarkan hasil pengujian analisis data untuk variabel pendidikan (X1) dan variabel Disiplin (X2) yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis linear berganda, maka dapat diketahui nilai f-hitung > f-tabel atau  $13,240 > 3,30$ , nilai signifikansi < 0,05 atau  $0,00 < 0,05$ , Berdasarkan observasi yang dilakukan dan berdasarkan data yang didapat dari perusahaan didapatkan pendidikan dan disiplin karyawan menjadi salah satu faktor penyebab tidak tercapainya target olahan di PT Dasa Anugrah Sejati PMKS. Taman Raja, dan berdasarkan hasil pengisian kuesioner dan wawancara yang dilakukan peneliti terhadap karyawan didapatkan jawaban mengenai tingkat pendidikan dan kedisiplinan karyawan, pendidikan karyawan tetap bagian proses/pengolahan terdapat 45% karyawan yang tamatan SMA dan 55 % karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMP, SD, dan tidak tamat sekolah dasar. Nilai koefisien regresi diperoleh 0,616 dan 0,273 dengan nilai positif ini berarti bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pendidikan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS. Taman Raja.

Analisis regresi linear berganda pengaruh pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh persamaan garis regresi  $Y= 0,112 + 0,616X1 + 0,273X2$  yang artinya adalah setiap perubahan nilai Variabel pendidikan (X1) dan disiplin (X2) sebesar satu, maka variabel kinerja (Y) meningkat sebesar 0,616 dan 0,273 pada arah yang sama dengan konstanta 0,112. Artinya semakin tinggi pendidikan dan disiplin maka akan semakin tinggi kinerja, diharapkan kepada pihak perusahaan lebih memperhatikan pendidikan dan disiplin karyawan untuk menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lanjar Puji Rahayu (2016) tentang “Pengaruh Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk Sragen) yang hasilnya adalah: pendidikan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **c. Uji koefisien determinansi (R<sup>2</sup>)**

Hasil koefisien determinansi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,433. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS. Taman Raja 46,9%, sedangkan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti. Menurut Afandi (2021:86-87) ada beberapa faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan.

## **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan:

1. Pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS. Taman Raja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung variabel Pendidikan (X1) sebesar 4,988 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.
2. Disiplin memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS. Taman Raja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung variabel Disiplin (X2) sebesar 2,348 dan nilai signifikansi sebesar 0,02.
3. Pendidikan dan Disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dasa Anugrah Sejati, PMKS, Taman Raja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai f-hitung sebesar 13,240 dan nilai signifikansi sebesar 0,00. Angka R square sebesar 0,469 atau 46,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Perusahaan lebih mempertimbangkan pendidikan dalam perekrutan karyawan, yaitu dengan menerima karyawan dengan tingkat pendidikan minimal SMA/ sederajat, Wawan (2010) menyatakan pendidikan SMA mempengaruhi perilaku, sikap, dan pola pikir seseorang menjadi lebih baik
2. Kepada PT. Dasa Anugrah Sejati PMKS, Taman Raja. Disarankan untuk terus berusaha meningkatkan disiplin kerja dengan memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin. Sastrohadiwiryo (2002) menyatakan sanksi yang tepat untuk meningkatkan kedisiplinan yaitu: penundaan promosi jabatan, dan pemutusan hubungan kerja

3. Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian sejenis dengan menambah variabel penelitian seperti menambah variabel motivasi, jaminan sosial, sarana dan prasarana, dan kesempatan kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. 2006 *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekan Baru: Zenafa Publishing.
- Agus Eko Sujianto. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS* Jakarta : PT. Prestasi Pustaka.
- Arifin, J (2017) *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2007. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* . BPFE: Yogyakarta.
- Hair, et al, 2014 *Multivariate Data Analysis, New International Edition.*, New Jersey : Pearson.
- Monde, A., & Rahman, A. (2016). *Evaluasi Kesesuaian Lahan Untuk Tanaman Kelapa Sawit (Elaeis Quenensis Jacq) Di Desa Tolole Kecamatan Ampibabo Kabupaten Parigi Moutong*. *Agrotekbis*, 4(5), 559–564.
- Priyatna (2011). “Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS”. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rahayu, Lanjar Puji and , Imron Rosyadi, SE, M.si (2016) *Pengaruh Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk Sragen*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Syukur Kasieli Hulu. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias*, 9(4), 332–341.
- Suprahirja, R. (2019) *Pengaruh Motivasi, disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 2