

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan

Ihsanuddin^{1*}, Meirinaldi², Masnilam Hasibuan³

^{1,2}Universitas Borobudur Jakarta, ³Universitas Graha Nusantara Padang Sidempuan

Corresponding Author: Ihsanuddin ihsanuddin_mz@yahoo.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Received : 03, Oktober

Revised : 16, Oktober

Accepted: 25, Oktober

©2022 Ihsanuddin, Meirinaldi, Hasibuan : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-F, dimana F_{hitung} yaitu $4,737 > F_{tabel}$ $3,350$ dan nilai signifikannya $0,017 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square adalah $0,460$, yang berarti bahwa 46% Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja sedangkan 54% lagi sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam organisasi sangatlah penting karena sebagai penggerak utama dari seluruh kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan, yaitu untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.

Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi. Kinerja menunjuk pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut Azyumardi (2009:3) adalah suatu proses dimana suatu bangsa mempersiapkan generasi mudanya untuk menjalankan kehidupan dan memenuhi tujuan kehidupan secara efektif dan efisien. Pendidikan lebih dari sekedar pengajaran, karena dalam kenyataan pendidikan adalah suatu proses dimana suatu bangsa atau negara membina atau mengembangkan kesadaran diri diantara individu-individu, dengan kesadaran tersebut, suatu bangsa atau negara dapat mewariskan kekayaan budaya atau pemikiran kepada generasi berikutnya, sehingga menjadi inspirasi bagi mereka dalam setiap aspek kehidupan.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan adalah bimbingan yang dilakukan oleh orang dewasa kepada anak didik dalam masa pertumbuhan agar ia memiliki kepribadian.

Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut Andrew E. Sikula (dalam Desak Ketut Ratna Dewi dkk, 2016:2) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Menurut Azyumardi (2009:4) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa kini dan sekaligus persiapan bagi kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan adalah suatu proses peserta didik dalam meningkatkan pendidikan sesuai dengan jenjang yang

akan di tempuhnya dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh. Tingkat pendidikan ditempuh secara manajerial atau terorganisir.

Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtarahardja (2010:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

- 1) Jenjang pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
- 2) Kesesuaian jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.
- 3) Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak
Widiatirahayu (2008:19) menyatakan bahwa fungsi pendidikan itu meliputi:
 - 1) Memindahkan nilai-nilai budaya
 - 2) Nilai-nilai pengajaran
 - 3) Peningkatan mobilitas sosial
 - 4) Fungsi sertifikasi
 - 5) *Job training*
 - 6) Memantapkan dan mengembangkan hubungan-hubungan sosial.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang mencerminkan ketaatan dan ketepatan terhadap suatu aturan yang sifatnya in-personal untuk mempertahankan adanya suatu eksistensi dari pada suatu organisasi. Disiplin yang baik menunjukkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Seseorang yang melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan kesadaran akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Disiplin yang ditegakkan dalam suatu organisasi dengan dukungan disiplin pegawai yang baik merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

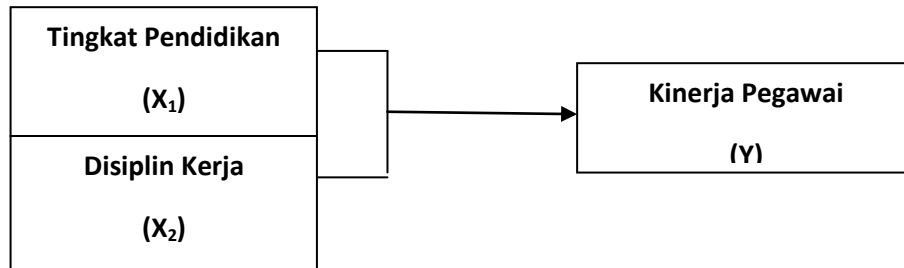
Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan tujuan organisasi secara

keseluruhan. Kinerja sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks, sehingga pengukuran kinerja hendaknya menginteraksikan dimensi pengukuran yang beragam.

kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas serta untuk mempermudah memahami penelitian ini maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar .1 Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskripsi ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Martono, 2010:65).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:68) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan yaitu sebanyak 30 orang pegawai.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila objeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi menurut Arikunto (2008:122). Penelitian ini menggunakan penarikan sampel dengan Metode Sampling Jenuh (sensus), yaitu dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasinya relatif kecil (Sugiyono, 2010:78), dengan demikian sampel yang diambil adalah keseluruhan dari jumlah pegawai yang bekerja pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan yaitu 30 orang pegawai. **Skala Pengukuran Variabel**

Pengukuran variabel bebas dan terikat pada penelitian ini menggunakan Skala *Likert*. Tujuannya untuk mengukur sikap; pendapat; dan persepsi yang

akan diukur, dijabarkan menjadi indikator variabel dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pernyataan kemudian memberikan jawaban atas pernyataan yang diajukan. Variabel-variabel pada penelitian ini akan diuji, dan pada setiap jawaban akan diberi skor (Sugiyono, 2010:133). Skala *Likert* menggunakan 5 (lima) tingkatan jawaban yang dapat di lihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel. 1 Instrumen Skala *Likert*

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju(TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2008:133)

Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

a. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan secara langsung daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Wawancara

Merupakan suatu jenis pengumpulan data melalui wawancara atau mengajukan pertanyaan secara lisan untuk mendapatkan informasi dari pihak instansi/organisasi.

c. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang menggunakan buku-buku ilmiah dan literatur lainnya serta internet yang berkaitan dengan masalah penelitian yang diteliti.

Uji Validitas dan Reliabilitas

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\left\{ N \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2 \right\} \left\{ N \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2 \right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

x = Skor Item

y = Skor Total

n = Banyaknya Subjek **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel. Reliabilitas mempunyai berbagai makna lain seperti kepercayaan, keteladanan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya. Sedangkan angket dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan atau pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Dalam program SPSS metode yang sering digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{1 - \sum ab^2}{a_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} : Reliabilitas Instrumen

K : Banyaknya Item Pertanyaan atau Pernyataan

$\sum ab^2$: Jumlah varian butir

a_1^2 : Varian total

Teknik Analisa Data

Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana:

Y = dependen variabel

a = konstanta

b_1, b_2 = koefisien regresi

n = banyaknya sampel

x_1, x_2 = independen variabel

e = standar *error*

Uji Hipotesis

Uji-t (Parsial) $t = \beta_n / S\beta_n$

Dimana:

t : Mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)

β_n : Koefisien regresi masing-masing variabel

$S\beta_n$: Standar *error* masing-masing variabel

Uji-F (Serempak)

Uji F (Serempak) digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai signifikan $f \leq 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel *independen* menjelaskan variabel *dependen*

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan, yang beralamat di jalan Jend. Besar Abdul Haris Nasution Pal IV Pijor Koling Padangsidimpuan Tenggara. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari 2022 hingga selesai

HASIL DAN PEMBAHASAN

Table. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Tingkat Pendidikan 1	59.63	25.757	.505	.868
Tingkat Pendidikan 2	59.63	24.585	.541	.867
Tingkat Pendidikan 3	59.57	24.668	.515	.868

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2021

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa harga r_{xy} untuk semua item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0.361, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisisioner ini valid atau salah.

Table.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin Kerja 1	58.67	26.299	.578	.865
Disiplin Kerja 2	58.87	25.913	.667	.862
Disiplin Kerja 3	58.73	27.099	.449	.870

Sumber: Data Kuisisioner Diolah 2021

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa harga r_{xy} untuk semua item pernyataan lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0.361, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisisioner ini valid atau sah.

Table. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai 1	58.63	25.826	.659	.862
Kinerja Pegawai 2	58.83	26.971	.394	.872
Kinerja Pegawai 3	58.80	26.924	.456	.870

Sumber: Data Kuisioner Diolah 2021

Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa harga r_{xy} untuk semua item angket lebih besar dari r_{tabel} pada taraf signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 0.361, sehingga seluruh item pernyataan dalam kuisioner ini valid atau sah.

Table 5. Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel Penelitian
Reliability Statistic

Cronbach Alpha	N of Items
.874	9

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS17.00, 2021 **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.404	4.162		1.701	.568
Tingkat Pendidikan	.420	.158	.454	2.658	.013
Disiplin Kerja	.191	.089	.367	2.148	.041

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan data seperti yang terlihat pada Tabel 4.12 kolom kedua (*Unstandardized Coefficients*) bagian B diperoleh nilai B_1 variabel Tingkat Pendidikan (X_1) sebesar 0,420, nilai B_2 variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,191 dan nilai konstanta (a) sebesar 2,404 sehingga diperoleh persamaan regresi linear berganda:

$$Y = 2,404 + 0,420.X_1 + 0,191X_2 + \mu$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 2,404 menunjukkan Tingkat Pendidikan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) bernilai konstan, maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan akan diperoleh sebesar 1,476.
- Koefisien B_1 (X_1) = 0,420 menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Sehingga apabila Tingkat

Pendidikan (X_1) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan akan bertambah sebesar 0,420.

Koefisien B_2 (X_2) = 0,191 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Sehingga apabila Disiplin Kerja (X_2) dinaikkan sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan akan bertambah sebesar 0,219.

Uji Hipotesis

Table. 7 Hasil Uji t_{hitung}
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.404	4.162		1.701	.568
Tingkat Pendidikan	.420	.158	.454	2.658	.013
Disiplin Kerja	.191	.089	.367	2.148	.041

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,658 dengan tingkat signifikansi 0,013. Sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,701. Oleh karena itu t_{hitung} (2,658) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikansinya 0,013 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1) secara individual atau secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,148 dengan tingkat signifikansi 0,041. Sedangkan t_{tabel} adalah sebesar 1,701. Oleh karena itu t_{hitung} (2,148) > t_{tabel} (1,701) dan tingkat signifikansinya 0,041 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) secara individual atau secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Uji Serempak

Table. 8 Hasil Uji F_{hitung}
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	23.942	2	11.971	4.737	.017 ^b
Residual	68.225	27	2.527		
Total	92.167	30			

a. *Dependent Variable:* Kinerja Pegawai

Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja nilai F_{hitung} adalah 4,737 dengan tingkat signifikansi 0,017. Sedangkan F_{tabel} adalah 3,350. Dari hal tersebut F_{hitung} (4,737) > F_{tabel} (3,350) dan tingkat signifikansinya 0,0017 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Table 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.460	.405	1.58961

a. *Predictors: (Constant)*, Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja

b. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai*

Pada Tabel 4.15 di atas dapat dilihat nilai *R Square* adalah 0.460 berada antara $0 < R^2 < 1$ yang berarti bahwa 46% Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan dipengaruhi cukup erat oleh Tingkat Pendidikan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) sedangkan 54% lagi sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* adalah 0,460, yang berarti bahwa 46% Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan dipengaruhi oleh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja sedangkan 54% lagi sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.
2. Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji-F, dimana F_{hitung} yaitu 4,737 > F_{tabel} 3,350 dan nilai signifikannya 0,017 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan hasil Uji-t sebagai pengujian secara parsial, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - a) Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan sebagai variabel terikat (Y)
 - Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan
 - b) sebagai variabel terikat (Y)

4. Berdasarkan hasil Uji-t sebagai pengujian secara parsial, dapat disimpulkan sebagai berikut:
 - c) Tingkat Pendidikan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan sebagai variabel terikat (Y)
 - d) Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidimpuan sebagai variabel terikat (Y)

PENELITIAN LANJUTAN

Di harapkan bagi peneliti yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya agar menggunakan metode yang di gunakan dalam artikel ini sehingga kejelasan tentang hasil dari penelitian yang di lakukan akurat.

UCAPAN TERIMAKASH

Terimakasih kepada rekan-rekan satu tim yang telah membantu dalam pembuatan artikel semoga artikel ini bias bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Mikha, Widiyanto, 2013, *Statistika Terapan*, PT. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Anwar, Sanusi, 2016, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Keenam, Salemba Empat: Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2008, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Azyumardi, Azra, 2009, *Esai-Esai Intelektual Muslim dan Pendidikan Islam*, Logos: Yogyakarta.
- Dessler, Gary, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Terjemahan), Bumi Akasara: Jakarta.
- Desak, Ketut, Ratna, Dewi, dkk, 2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha: Bandung.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*, Cetakan Kedelapan, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2006, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ketujuhbelas, BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP., 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Bumi Aksara: Jakarta.
- KBBI, 2021, <http://kbbi.web.id/tingkat>, Diakses pada tanggal 23 Januari 2021.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama: Bandung.
- Martono, Nanang, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT. Raya Grafindo Persada: Jakarta.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1*, Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta: Bandung.
- Sumitro, 2008, *Pangantar Ilmu Pendidikan*, IKIP Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group: Surabaya.
- Umar, Tirtarahardja dan La Sulo, 2010, *Pangantar Pendidikan*, Depdikbud: Jakarta.
- Widiatirahayu, 2008, *Dasar-Dasar Pendidikan*, Effhar Publishing: Bandung.
- Zahara, Idris, 2007, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Angkasa: Bandung.