

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA IX
KERJOARUM KARANGANYAR**



NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
pada Program Studi Pendidikan Akuntansi**

Diajukan Oleh:

Riana Mulyasari

A 210 110 151

Kepada:

PENDIDIKAN AKUNTANSI

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2015

1

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP
KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA IX
KERJOARUM KARANGANYAR**

Diajukan Oleh:

Riana Mulyasari

A 210 110 151

Artikel publikasi ini telah disetujui oleh pembimbing skripsi
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas
Muhammadiyah Surakarta untuk dipertanggungjawabkan di
hadapan tim penguji skripsi.

Surakarta, 23 Oktober 2015



Prof. Dr. Harsono, SU

NIK : 232

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan sering mengalami permasalahan pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia digunakan untuk mempertahankan dan mengembangkan perusahaan sesuai dengan tuntutan zaman. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, oleh karena itu perusahaan membutuhkan kedisiplinan yang baik dari karyawan. Kedisiplinan adalah suatu keadaan dimana setiap individu melaksanakan peraturan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan salah satunya adalah tingkat pendidikan. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Tingkat pendidikan ini dianalisis guna dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Tingkat pendidikan yang semakin tinggi diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Hal ini disebabkan bahwa semakin tinggi daya analisa yang di miliki pada akhirnya akan mampu memecahkan masalah yang di hadapinya. Pendidikan dengan kata lain merupakan prasyarat bagi kemampuan seorang karyawan untuk memperbaiki kualitasnya yaitu kualitas untuk menjalankan tugasnya.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kedisiplinan karyawan adalah masa kerja karyawan. Masa kerja dihitung dari tanggal masuknya pekerja sesuai jenis status, baik tetap maupun tidak tetap dalam perjanjian kerja. Menurut Nitisemito (Arini: 2011) masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan

tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan, dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan dari berbagai aktivitas manusia, sehingga mampu menumbuhkan ketrampilan yang muncul secara otomatis dalam tindakan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan bagian pengolahan PTP Nusantara IX Kerjoarum karena masih banyak karyawan yang kurang mengedepankan kedisiplinan, masih banyak yang belum mentaati ketentuan yang diwajibkan oleh perusahaan. PTP Nusantara IX Kerjoarum memperkerjakan karyawan dalam jumlah yang cukup besar, yang terdiri dari jenis kelamin yang berbeda dengan tingkat pendidikan yang bervariasi maupun umur yang berbeda-beda serta masa kerja yang tidak sama. Tingkat pendidikan yang tinggi dan masa kerja yang lama belum menjadi jaminan bahwa karyawan dapat bersikap disiplin dalam bekerja. Perusahaan harus selalu berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik, dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektifitas kerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PTP NUSANTARA IX KERJOARUM KARANGANYAR”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
2. Pengaruh masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.

LANDASAN TEORI

Kedisiplinan Karyawan

Kedisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan, (2012:194) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Menurut Anonim (Yuyun:2009) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendali diri, kecerdasan akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat.

Masa Kerja

Masa kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja (Tim penyusun KBBI, 2010). Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selama rentang waktu itulah banyak memberikan pengalaman dan

pelajaran sehingga karyawan mengerti apa yang di inginkan dan diharapkan oleh perusahaan.

Masa kerja adalah jangka waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Masa kerja dapat mencerminkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Semakin lama seseorang bekerja, jumlah pengalaman kerja yang dimiliki makin banyak dan ketrampilan kerjanya semakin baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Peneliti melakukan pengukuran terhadap semua fenomenal yang dihadapi. Menurut Ruslan (2003: 81) “penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya diambil menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, serta penampilan dari hasilnya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.

Populasi

Menurut Subagyo (2011: 93) “Populasi adalah jumlah dari keseluruhan obyek (satuan-satuan/individu-individu) yang karakteristiknya hendak di duga. Satuan-satuan/individu-individu ini disebut unit analisis. Unit analisis juga sering disebut elemen dari populasi.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan bagian pengolahan yang bekerja di PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar adalah sebanyak 96 orang. Populasi sebanyak 96 orang ini yang akan menjadi sampel pada penelitian yang dilakukan. Penelitian ini kemudian disebut penelitian sensus dimana semua jumlah populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilaksanakan secara sistematis dengan prosedur yang

standar. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrumen penelitian data, yaitu berupa angket yang terlebih dahulu membuat kisi-kisi angket sebelum diuji coba dan diuji validitas, reliabilitas dan multikolinearitas.

Tabel Kisi-kisi Angket

No	Variabel Penelitian	Indikator	Deskriptor	No. Item	Jumlah
1	Kedisiplinan karyawan	Ketepatan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan masuk kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan pulang tidak boleh dari jam kerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17,18 19,20	20
		Menggunakan peralatan kantor dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan dapat menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan jika terjadi kerusakan maka segera dikonfirmasi. 		
		Tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan dan perintah atasan	<ul style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas yang telah dibebankan oleh atasan dengan baik dan benar 		
		Ketaatan terhadap aturan kantor	<ul style="list-style-type: none"> Mematuhi segala aturan yang dibuat oleh perusahaan, baik ketentuan pemakaian seragam, id card ataupun aturan yang lainnya. 		
2	Tingkat	Lama tahun sukses	<ul style="list-style-type: none"> Waktu yang 	21, 22	

	Pendidikan	sekolah	dibutuhkan seseorang untuk lulus sekolah di jenjang tertentu	23, 24	
		Ijasah tertinggi yang dimiliki	• Ijasah terakhir yang dimiliki seseorang menurut tingkat pendidikan yang dijalankannya.		
3	Masa kerja	Lama kerja pada jenis pekerjaan tertentu	• Lamanya seseorang bekerja atau menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.		
		Jumlah tahun kerja pada jenis pekerjaan tertentu	• Angka tahun yang di peroleh selama seseorang bekerja pada jenis pekerjaan yang terakhir.		

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji R^2 , sumbangan relatif dan efektif, dan teknik penyajian data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji validitas diketahui semua item pernyataan dari variabel kedisiplinan karyawan (Y), tingkat pendidikan (X1) dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Berdasarkan uji reliabilitas semua item dinyatakan reliabel karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan r_{tabel} 0,444 variabel kedisiplinan karyawan 0,908.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji normalitas yang dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi variabel dependen, variabel independen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal yang menggunakan teknik uji *Lilieforts* atau dalam program SPSS disebut juga dengan

Kolmogrov-Smirnov menyimpulkan bahwa data dari kedisiplinan karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja dengan taraf signifikansi $> 0,05$. Untuk variabel kedisiplinan karyawan yaitu sebesar $0,070 > 0,05$. Variabel tingkat pendidikan $0,054 > 0,05$. Variabel masa kerja yaitu sebesar $0,065 > 0,05$.

Hasil uji prasyarat analisis dari uji linearitas yang digunakan untuk mengetahui apakah model hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan garis lurus (hubungan linear) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear atau tidak yang menggunakan bantuan *SPSS For Windows 15.0* antara variabel tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan karyawan menunjukkan bahwa mempunyai hubungan linear dengan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,619 < 3,07$ dan dengan nilai signifikansi $0,778 > 0,05$ dan variabel masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan menunjukkan $1,142 < 3,07$ dan nilai signifikansi $0,329 > 0,05$.

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengujikan apakah regresi ditemukan korelasi antara variabel independen, jika terjadi korelasi maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel. Metode enter digunakan untuk menguji adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*. Pedoman model regresi yang bebas multikolinieritas menguji *Tolerance Value* di atas angka 0,1, sedangkan batas VIF adalah 10. Untuk variabel tingkat pendidikan *Tolerance Value* 0,993, *Variance Inflation Factor* 1,007 dan masa kerja *Tolerance Value* 0,993, *Variance Inflation Factor* 1,007.

Uji prasyarat analisis telah terpenuhi, kemudian dilakukan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan *SPSS For Windows 15.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja mempunyai kontribusi terhadap kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linear yaitu $Y = 55,331 + 0,667X_1 + 0,087X_2$. Berdasarkan persamaan tersebut terlihat bahwa koefisien regresi dari masing-masing variabel independen bernilai positif antara tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama berkontribusi terhadap kedisiplinan karyawan.

Variabel tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil uji hipotesis pertama diketahui bahwa koefisien arah regresi dari variabel tingkat

pendidikan sebesar 0,667 bernilai positif, yang berarti semakin baik tingkat pendidikan maka akan semakin tinggi kedisiplinan karyawan atau sebaliknya semakin buruk tingkat pendidikan karyawan maka semakin rendah pula kedisiplinan karyawan. Berdasarkan uji keberartian koefisien regresi linear ganda untuk variabel tingkat pendidikan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2,928 > 1,986$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 29,1% dan sumbangan efektif 7,7%.

Variabel masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil uji hipotesis kedua diketahui bahwa koefisien regresi masa kerja sebesar 0,416 bernilai positif sehingga variabel masa kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan. Berdasarkan uji t untuk variabel masa kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $4,768 > 1,986$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, yaitu 0,000 dengan sumbangan relatif sebesar 70,9% dan sumbangan efektif 19%. Dari hasil perhitungan tersebut dapat diartikan bahwa semakin meningkat masa kerja maka semakin meningkat kedisiplinan karyawan.

Variabel tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil uji F atau uji keberartian regresi linear berganda diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $16,903 > 3,07$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan memiliki kecenderungan yang sama dengan adanya kombinasi yang diikuti oleh peningkatan tingkat pendidikan dan masa kerja, yang berarti bahwa semakin baik tingkat pendidikan dan masa kerja maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebaliknya apabila tingkat pendidikan dan masa kerja semakin buruk maka dapat menurunkan kedisiplinan karyawan. Koefisien determinasi sebesar 26,7% yang artinya bahwa ada pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan karyawan sebesar 26,7%, sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan memberikan sumbangan relatif sebesar 29,1% dan sumbangan efektif sebesar 7,7%. Variabel masa kerja sumbangan relatif sebesar 70,9% dan sumbangan efektif 19%. Dengan membandingkan nilai sumbangan relatif dan sumbangan

efektif, nampak bahwa variabel masa kerja memiliki kontribusi yang dominan terhadap kedisiplinan.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan pada karyawan PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan masa kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan pada karyawan PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap kedisiplinan karyawan pada karyawan PTP Nusantara IX Kerjoarum Karanganyar.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, 2011. *Analisis Pengaruh Pemberian Kompensasi, Lingkungan Kerja, Tingkat pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Sub Bagian Finishing (Studi Kasus pada PT. Indah Kiat Pulp & Paper Tbk)*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2003. *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Oktafiyani, Yuyun. 2009. "Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karwayawan Di SMK Muhammadiyah Surakarta". *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ruslan, Rosady. 2003. *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Subagyo, Pangestu. 2011. *Statistika Induktif*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFY
Yogyakarta.