

**THE INFLUENCE OF EDUCATIONAL LEVEL AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF TEACHERS AND EDUCATIONAL STAFF AT STATE VOCATIONAL HIGH SCHOOL 4 BANJARMASIN**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMK NEGERI 4 BANJARMASIN**

Fatimah Zahro<sup>1</sup>, Nurhikmah<sup>2</sup>, Muhammad Nurdin<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin<sup>1,2,3</sup>  
Zfatimah304@gmail.com

\*Corresponding Author

**ABSTRACT**

*The performance of teachers and educational staff is a crucial aspect in achieving quality educational goals. In vocational education institutions such as State Vocational High School 4 Banjarmasin, the success of practice-based learning is highly dependent on the professionalism and dedication of human resources. Internal factors such as educational level and work discipline are believed to play a role in improving work effectiveness. Educational level reflects cognitive and pedagogical competence, while work discipline indicates responsibility and consistency in carrying out duties. This study aims to analyze the influence of educational level and work discipline on the performance of teachers and educational staff at State Vocational High School 4 Banjarmasin, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all teachers and educational staff totaling 129 people, with probability sampling used as the sampling technique. Data were collected through questionnaires. Data analysis involved validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using t-tests and F-tests to examine partial and simultaneous effects. The results show that simultaneously, educational level and work discipline have a significant effect on performance. However, partially, only work discipline has a significant influence, while educational level does not. This indicates that in the context of educational institutions, work discipline is the dominant factor in improving employee performance.*

**Keywords: Educational Level, Work Discipline, Performance, Teachers, Educational Staff**

**ABSTRAK**

Kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan aspek krusial dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang berkualitas. Pada satuan pendidikan vokasi seperti SMK Negeri 4 Banjarmasin, pencapaian keberhasilan pembelajaran berbasis praktik sangat bergantung pada profesionalisme dan dedikasi sumber daya manusianya. Faktor internal seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja diyakini berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Tingkat pendidikan mencerminkan kompetensi kognitif dan pedagogis, sementara disiplin kerja menunjukkan sikap tanggung jawab dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan tenaga kependidikan yang berjumlah 129 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling probabilitas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F untuk melihat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, tingkat pendidikan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun secara parsial, hanya disiplin kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan, sementara tingkat pendidikan tidak. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks institusi pendidikan, disiplin kerja menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

**Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja, Kinerja, Guru, Tenaga Kependidikan**

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan menempati posisi strategis dalam upaya membangun sumber daya manusia yang unggul. Di Indonesia, jalur pendidikan vokasi memiliki kontribusi besar dalam menyiapkan tenaga kerja yang terampil dan mampu berkompetisi di sektor industri. Salah satu bentuk nyata dari pendidikan vokasi tersebut adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), termasuk yang berkembang di Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. SMK Negeri 4 Banjarmasin dikenal sebagai salah satu SMK unggulan dengan letak yang mudah dijangkau serta didukung oleh sarana dan prasarana yang menunjang pembelajaran berbasis praktik.

Sebagai wujud sinergi antara dunia pendidikan dan dunia usaha, SMK Negeri 4 Banjarmasin mengelola sejumlah unit produksi yang berfungsi sebagai laboratorium industri bagi peserta didik. Contohnya, Kawaza Fashion yang dikelola program keahlian Tata Busana, menghasilkan produk busana siap pakai karya siswa. Selain itu, terdapat D'Boga Caffe dari program Kuliner yang memberikan pengalaman riil kepada siswa dalam pengolahan dan pelayanan makanan. Melalui kegiatan tersebut, siswa tidak hanya memperoleh pengetahuan teoretis, tetapi juga membangun keterampilan kerja serta sikap profesional yang relevan dengan tuntutan dunia kerja. Proses ini didukung oleh tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa pendidikan merupakan usaha terencana untuk menciptakan suasana dan proses pembelajaran yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Oleh karena itu, peran guru dan tenaga kependidikan yang profesional, kompeten, serta berkinerja tinggi menjadi faktor penting. Kinerja guru tidak hanya berdampak pada prestasi belajar peserta didik, tetapi juga menentukan keberhasilan lembaga pendidikan secara keseluruhan.

Selanjutnya, Permendikbudristek Nomor 12 Tahun 2024 tentang implementasi Kurikulum Merdeka menekankan upaya peningkatan mutu pendidikan, penguatan kompetensi peserta didik, serta pembentukan Profil Pelajar Pancasila. Kurikulum ini menuntut guru untuk mampu merancang pembelajaran yang komprehensif, kontekstual, dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Namun, dalam pelaksanaannya masih dijumpai kendala, khususnya terkait kesiapan guru dalam menyesuaikan diri dengan kebijakan dan pendekatan baru.

Secara konseptual, pendidikan mencakup kegiatan mendidik, membina, mengajar, dan melatih individu. Dalam sistem pendidikan formal, inti dari keseluruhan proses tersebut terletak pada interaksi belajar mengajar. Di lingkungan kerja, tingkat motivasi individu berkaitan erat dengan upaya pemenuhan kebutuhan personal. Perbedaan karakteristik dan kebutuhan setiap individu menuntut adanya strategi pemenuhan yang beragam agar kinerja dapat ditingkatkan secara optimal.

Dengan demikian, mutu pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas fisik, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dan tenaga kependidikan yang profesional. Kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain latar belakang pendidikan dan tingkat disiplin kerja.

Pemerintah mengatur sistem kepegawaian guru melalui berbagai regulasi, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 mengenai Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Ketentuan tersebut menegaskan bahwa ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang menjalankan tugas pada instansi pemerintah.

Selanjutnya, Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 memberikan pedoman teknis dalam pengelolaan guru dan tenaga kependidikan berstatus honorer di lingkungan pemerintah daerah, khususnya pada sekolah negeri. Regulasi ini menjadi dasar dalam penataan dan pembinaan tenaga honorer agar lebih terarah dan akuntabel.

Selain itu, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan PPPK untuk Jabatan Fungsional Guru menunjukkan peran aktif pemerintah dalam memfasilitasi pengangkatan guru honorer menjadi pegawai PPPK di instansi daerah.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menjelaskan bahwa ASN merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan PPPK yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian, diberikan tugas dalam jabatan pemerintahan, serta memperoleh hak penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tingkat pendidikan guru memiliki keterkaitan yang kuat dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang mengemukakan bahwa kompetensi guru meliputi aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Semakin tinggi jenjang pendidikan, semakin baik pula penguasaan materi, metode pembelajaran, dan kemampuan mengelola kelas, sehingga berdampak positif terhadap prestasi belajar peserta didik.

Pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan guru memiliki pemahaman konseptual yang lebih mendalam serta keterampilan pedagogis yang lebih efektif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas proses pembelajaran (Rahimah, 2021). Selain tingkat pendidikan, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin yang baik mendorong tanggung jawab, kepatuhan terhadap aturan, serta kemauan untuk terus mengikuti perkembangan dunia pendidikan dan melakukan inovasi pembelajaran.

Hasibuan (dalam Kader, 2018) menyatakan bahwa disiplin mencerminkan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati seluruh peraturan dan norma organisasi. Perilaku disiplin tercermin dalam kepatuhan, ketertiban, serta konsistensi dalam melaksanakan tugas, meskipun sering dianggap hal yang sepele. Sementara itu, Rachmad (2019) mengemukakan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas individu dan dibatasi oleh waktu yang ketat dapat menurunkan kinerja. Dalam konteks pendidikan, kondisi tersebut berpotensi berdampak pada kinerja guru sekaligus tingkat kedisiplinannya dalam menjalankan tugas.

Marlon dan Arifin (2024) menyatakan bahwa Kurikulum Merdeka dirancang untuk memberikan ruang kebebasan belajar yang lebih luas kepada peserta didik. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya masih dijumpai berbagai hambatan, khususnya yang berkaitan dengan kesiapan guru. Pendidik dituntut untuk mampu menyesuaikan diri serta bersikap terbuka terhadap perubahan dan informasi baru yang menyertai kebijakan ini, yang pada hakikatnya merupakan penyempurnaan dari kurikulum sebelumnya. Makna kemerdekaan belajar tercermin pada fleksibilitas guru dan siswa dalam menentukan pendekatan serta strategi pembelajaran yang sesuai. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi Kurikulum Merdeka sangat ditentukan oleh kompetensi dan kesiapan guru dalam merespons kebijakan tersebut.

Kinerja guru dan tenaga kependidikan memegang peranan strategis dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Pada era globalisasi dan revolusi industri 4.0, institusi pendidikan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Guru tidak hanya diharapkan menguasai aspek akademik, tetapi juga memiliki profesionalisme tinggi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. SMK Negeri 4 Banjarmasin, sebagai salah satu sekolah kejuruan yang berfungsi menyiapkan tenaga kerja siap pakai, menghadapi tantangan serupa. Faktor tingkat pendidikan dan disiplin kerja menjadi variabel penting yang mempengaruhi kinerja, di mana tingkat pendidikan berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi, sedangkan disiplin kerja mendukung terjaganya profesionalitas dan tanggung jawab.

SMK Negeri 4 Banjarmasin merupakan sekolah menengah kejuruan negeri yang beralamat di Jalan Brigjen Hasan Basri No. 7, Kelurahan Sungai Miai, Kecamatan Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. Satuan pendidikan ini berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia dan memiliki luas area

sekitar 8.639 meter persegi, yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung, seperti perpustakaan, laboratorium komputer, dan sarana pembelajaran lainnya.

Sekolah ini berdiri sejak 1 Januari 1970 berdasarkan Surat Keputusan Nomor 4122/BIII/1956 dan saat ini dipimpin oleh Syafruddin Noor. SMK Negeri 4 Banjarmasin telah memperoleh akreditasi A serta sertifikasi ISO 9001:2008 sebagai bentuk komitmen terhadap peningkatan mutu. Terdapat tujuh program keahlian yang diselenggarakan, yaitu Kuliner, Tata Busana, Kecantikan, Perhotelan, Seni Musik, Rekayasa Perangkat Lunak, dan Usaha Layanan Wisata, yang mengukuhkan posisinya sebagai salah satu SMK unggulan di Kota Banjarmasin. Jumlah guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin terdiri atas 50 orang PNS, 23 orang PPPK, 18 orang Guru Tidak Tetap, dan 37 orang Pegawai Tidak Tetap, sehingga total keseluruhan mencapai 128 personel.

Berdasarkan karakteristik tingkat pendidikan serta komposisi tenaga pendidik dan kependidikan tersebut, SMK Negeri 4 Banjarmasin dipandang relevan sebagai objek penelitian pada organisasi jasa di bidang pendidikan formal. Berdasarkan data yang diperoleh, komposisi guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin menunjukkan keberagaman status kepegawaian dan karakteristik demografis.

Dari data menggambarkan distribusi status kerja berdasarkan jenis kelamin. Tenaga pendidik dan kependidikan terdiri atas PNS, PPPK, Guru Tidak Tetap (GTT), dan Pegawai Tidak Tetap (PTT). Kelompok Guru PNS didominasi oleh perempuan, yaitu 39 orang, sedangkan laki-laki berjumlah 9 orang. Guru PPPK terdiri dari 14 perempuan dan 9 laki-laki. Pada kategori GTT terdapat 9 perempuan dan 8 laki-laki, sedangkan GTT honor sekolah tidak tercatat. Untuk tenaga kependidikan, terdapat 2 orang PNS laki-laki serta 19 perempuan dan 20 laki-laki berstatus PTT. Secara keseluruhan, jumlah tenaga kerja mencapai 130 orang, terdiri dari 81 perempuan dan 49 laki-laki.

Berdasarkan data, jumlah tenaga kerja menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa terdapat 89 guru, dengan komposisi 62 perempuan dan 27 laki-laki. Sementara itu, tenaga kependidikan berjumlah 40 orang, terdiri dari 19 perempuan dan 21 laki-laki. Total keseluruhan tenaga kerja adalah 129 orang, yang didominasi oleh tenaga kerja perempuan.

Distribusi usia sebagaimana disajikan pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja berada pada usia produktif. Kelompok usia 31–40 tahun merupakan yang terbanyak, yaitu 49 orang, terdiri atas 35 guru dan 14 tenaga kependidikan. Selanjutnya diikuti usia 41–50 tahun sebanyak 28 orang, usia di atas 50 tahun sebanyak 25 orang, dan usia 20–30 tahun sebanyak 27 orang. Guru didominasi oleh usia 31–40 tahun, sedangkan tenaga kependidikan relatif banyak pada rentang 20–30 tahun.

Pada data memperlihatkan tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan tugas yang diemban. Sebanyak 114 orang (88,37%) memiliki kesesuaian antara jurusan pendidikan dan bidang kerja, sedangkan 15 orang (11,63%) belum sesuai. Kondisi ini menunjukkan bahwa penempatan sumber daya manusia di sekolah tersebut umumnya telah selaras dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan data, jenjang pendidikan terakhir tenaga kependidikan bervariasi, dengan mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 22 orang, diikuti SMA/ sederajat 10 orang, D3 sebanyak 7 orang, dan S2 sebanyak 2 orang. Adapun guru sebagian besar berpendidikan S1 (78 orang), disusul S2 (8 orang) dan D4 (2 orang). Tidak terdapat guru dengan jenjang SMA/ sederajat maupun D3. Hal ini menandakan bahwa kualifikasi akademik guru telah memenuhi standar minimal yang ditetapkan.

Dalam konteks persaingan global, mutu pendidikan menjadi indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan. SMK Negeri 4 Banjarmasin, yang memperoleh akreditasi A berdasarkan SK Akreditasi Nomor 1347/BAN-SM/SK/2021 tanggal 8 Desember 2021, menunjukkan bahwa institusi ini telah memenuhi standar kualitas yang tinggi. Capaian tersebut tidak terlepas dari peran strategis guru dan tenaga kependidikan sebagai pelaksana utama proses pembelajaran dan layanan pendidikan.

Perolehan akreditasi tersebut merupakan hasil dari kinerja kolektif seluruh komponen sekolah. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, khususnya tingkat pendidikan dan disiplin kerja. Meskipun banyak penelitian membahas determinan kinerja pendidik, kajian yang menelaah secara simultan pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja pada sekolah terakreditasi unggul masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada lembaga yang telah mencapai standar mutu tinggi untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung keberhasilan tersebut.

Lebih lanjut, data internal menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja (88,37%) memiliki latar belakang pendidikan yang relevan dan didominasi oleh lulusan S1 dan S2. Namun, variasi kinerja tetap ditemukan. Tidak seluruh individu dengan tingkat pendidikan tinggi menampilkan kinerja optimal, dan sebaliknya, terdapat pegawai dengan jenjang pendidikan lebih rendah tetapi menunjukkan etos kerja dan hasil yang baik. Temuan ini memperkuat pentingnya pengkajian peran tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja secara lebih mendalam.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau pengembangan sumber daya manusia berperan strategis dalam perencanaan dan pengelolaan kegiatan kepegawaian, mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, hingga pengembangan karier. Melalui pengelolaan yang sistematis, organisasi berupaya meningkatkan produktivitas dengan mengoptimalkan kinerja pegawai serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dalam perspektif ini, pegawai dipandang sebagai aset bernilai tinggi yang menentukan keberhasilan organisasi (Masram & Mu'ah, 2015).

Wardhani (2022) mengemukakan bahwa pendidikan merupakan proses terencana untuk membantu peserta didik mengembangkan seluruh potensi dirinya agar mampu menghadapi tantangan kehidupan di masa depan secara lebih berkualitas. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar pula kemampuan individu dan masyarakat dalam menerima, memahami, serta mengaplikasikan informasi dalam kehidupan sehari-hari. Pendidikan formal berperan dalam membentuk sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang mendukung proses pembelajaran sepanjang hayat.

Sementara itu, Maskur (2024) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor kunci dalam pencapaian kinerja yang optimal di dalam organisasi. Oleh sebab itu, setiap instansi umumnya menetapkan berbagai ketentuan dan aturan sebagai pedoman perilaku kerja. Keberadaan regulasi tersebut menunjukkan pentingnya disiplin sebagai fondasi dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan.

## 3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif dan metode survei untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dibagikan kepada responden di SMK Negeri 4 Banjarmasin. Populasi penelitian berjumlah 129 orang, dengan sampel sebanyak 56 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja, sedangkan variabel independennya meliputi tingkat pendidikan dan disiplin kerja.

Penelitian dilaksanakan di SMK Negeri 4 Banjarmasin pada periode Februari hingga April 2025. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder yang bersumber dari dokumen sekolah. Teknik pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran angket, sedangkan pengolahan data dilakukan melalui tahap editing, coding, dan scoring dengan menggunakan skala Likert. Analisis data diawali dengan statistik deskriptif dan dilanjutkan dengan pengujian asumsi klasik, yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi.

Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh parsial dan simultan variabel bebas terhadap kinerja. Pengujian dilakukan melalui uji t dan uji F pada tingkat signifikansi 5%, serta dilengkapi dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai peran tingkat pendidikan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **4.1. HASIL**

###### **1. Deskripsi Variabel**

###### **Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Tingkat Pendidikan (X1)**

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 56 responden, diperoleh gambaran mengenai persepsi responden terhadap variabel Tingkat Pendidikan (X1). Instrumen penelitian menggunakan skala interval lima tingkat, yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Netral (3), Setuju (4), dan Sangat Setuju (5). Hasil analisis pada data menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh item pernyataan. Rata-rata tanggapan berada pada kategori positif, dengan nilai mean tertinggi terdapat pada jawaban Sangat Setuju dan Setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menilai latar belakang pendidikan yang dimiliki telah mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Secara umum, responden merasa bahwa penempatan kerja sesuai dengan tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang dimiliki. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan sikap netral, yang menunjukkan adanya persepsi bahwa relevansi pendidikan dan pengalaman kerja belum sepenuhnya optimal terhadap tuntutan pekerjaan tertentu.

###### **4.2. Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Hasil observasi dan kuesioner yang diberikan kepada 56 responden menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) berada pada kategori yang sangat baik. Pengukuran dilakukan menggunakan skala interval lima poin sebagaimana pada variabel sebelumnya.

Berdasarkan data, mayoritas responden memberikan penilaian pada kategori Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) dengan nilai mean yang relatif tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan responden dalam melaksanakan pekerjaan tergolong baik, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan terhadap prosedur kerja, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja telah menjadi budaya kerja yang cukup kuat di lingkungan organisasi, serta mendukung terciptanya kinerja yang optimal dan profesional.

###### **4.3. Analisis Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja (Y)**

Berdasarkan data pada data, diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) secara umum berada pada kategori **positif**. Mayoritas responden memberikan jawaban Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS) pada seluruh item pernyataan yang diajukan.

Nilai mean yang tinggi pada kategori Setuju menunjukkan bahwa responden menilai kinerja mereka baik, khususnya dalam aspek ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, produktivitas, ketelitian, kontribusi terhadap organisasi, serta tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja pegawai berada pada tingkat yang memuaskan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

###### **2. Analisis Data**

###### **Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Tingkat Pendidikan (X1)**

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel Tingkat Pendidikan (X1) dengan 10 (sepuluh) item pertanyaan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Tingkat Pendidikan (X1)**

Item	r hitung	r tabel	Validitas
X1.1	0.627	0.263	VALID
X1.2	0.612		VALID
X1.3	0.755		VALID
X1.4	0.615		VALID
X1.5	0.656		VALID
X1.6	0.627		VALID
X1.7	0.764		VALID
X1.8	0.624		VALID
X1.9	0.645		VALID
X1.10	0.612		VALID

(Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel memiliki status valid, karena nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item – Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0.263.

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Item	r hitung	r tabel	Validitas
X2.1	0.809	0.263	VALID
X2.2	0.731		VALID
X2.3	0.748		VALID
X2.4	0.775		VALID
X2.5	0.728		VALID
X2.6	0.823		VALID
X2.7	0.815		VALID
X2.8	0.887		VALID
X2.9	0.823		VALID
X2.10	0.815		VALID
X2.11	0.887		VALID
X2.12	0.809		VALID

(Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 2 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel memiliki status valid, karena nilai  $r_{hitung}$  (*Corrected Item – Correlation*) >  $r_{tabel}$  sebesar 0.263.

#### Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)**

Item	r hitung	r tabel	Validitas
Y.1	0.630	0.263	VALID
Y.2	0.828		VALID
Y.3	0.752		VALID
Y.4	0.738		VALID
Y.5	0.714		VALID
Y.6	0.638		VALID
Y.7	0.811		VALID
Y.8	0.656		VALID
Y.9	0.752		VALID
Y.10	0.722		VALID
Y.11	0.630		VALID
Y.12	0.828		VALID
Y.13	0.752		VALID
Y.14	0.738		VALID
Y.15	0.714		VALID

(Data diolah, 2025)

Berdasarkan 3 maka dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel memiliki status valid, karena nilai r hitung (*Corrected Item – Correlation*) > r tabel sebesar 0.263.

#### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	R <sub>ALPHA</sub>	Kriteria
Tingkat Pendidikan (X1)	0.760	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.777	Reliabel
Kinerja (Y)	0.766	Reliabel

(Data diolah, 2025)

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item-item pertanyaan yang sebelumnya telah dinyatakan valid. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila respon yang diberikan terhadap pertanyaan menunjukkan konsistensi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai *Alpha Cronbach* untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1) sebesar 0.760, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.777, dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0.766. karena ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Alpha Cronbach* di atas 0.600, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini tergolong reliabel atau memiliki

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai signifikansi = 0.077 (> 0.05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan output yang ditampilkan, diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing sebesar 1.243. Karena seluruh nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi kuat adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Merujuk pada Gambar 4.2, tampak bahwa titik-titik pada grafik Scatterplot tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu serta tersebar merata di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

#### **Uji Autokorelasi**

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 4.15 diketahui bahwa dari hasil output memperoleh nilai D-W sebesar 2.047. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa dapat diindikasikan terjadi tidak ada autokorelasi karena nilai D-W yang dihasil lebih besar dari (dL) nilai batas bawah.

### **4. Uji Hipotesis**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi berganda di atas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,719 hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori hubungan kuat.

Sementara itu, nilai  $R^2$  (koefisien Determinasi) sebesar 0,517 menunjukkan bahwa sebesar 51.7% variasi perubahan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Tingkat Pendidikan dan Disiplin kerja secara simultan. Sisanya, sebesar 48.3%, dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Nilai Durbin-Watson Sebesar 2.047 berada dalam rentang yang masih dapat diterima sehingga tidak menunjukkan adanya autokorelasi yang signifikan dalam model regresi ini.

### **4.2. PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Secara Simultan Tingkat Pendidikan (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa secara statistik, kombinasi kedua variabel bebas tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun secara parsial tingkat pendidikan belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun apabila dipadukan dengan disiplin kerja, kedua variabel tersebut mampu memberikan kontribusi yang kuat secara simultan terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendidikan formal tetap memiliki peranan strategis apabila didukung oleh kedisiplinan yang baik dalam pelaksanaan tugas. Pendidikan berfungsi sebagai dasar pembentukan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan disiplin kerja berperan sebagai penggerak utama dalam mengimplementasikannya secara efektif.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan pekerjaan yang diukur melalui indikator kualitas dan kuantitas sesuai dengan perencanaan organisasi. Pendapat ini diperkuat oleh Sumardjo dan Priansa (2019) yang menegaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu berdasarkan standar yang ditetapkan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, serta disiplin guru dan tenaga kependidikan. Selanjutnya, Mangkunegara (2016) menekankan bahwa kinerja mencerminkan capaian kerja secara kualitas

dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, di mana tingkat disiplin yang tinggi mendorong penyelesaian tugas secara lebih sistematis, efisien, dan tepat waktu. Sementara itu, Edison, Anwar, dan Komariyah (2017) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan peran individu dalam organisasi. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi seharusnya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, namun tanpa dukungan sistem penempatan dan penghargaan yang adil, kontribusinya terhadap kinerja belum tentu optimal.

Sejumlah penelitian terdahulu juga menguatkan hasil ini. Ihsanuddin dkk. (2022) menemukan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padangsidempuan. Demikian pula, penelitian Renaldi Asa dkk. (2023) menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, baik secara simultan maupun parsial, di mana pendidikan meningkatkan kualitas kerja dan disiplin menjaga konsistensi serta akuntabilitas pelaksanaan tugas.

Kondisi empiris di SMK Negeri 4 Banjarmasin menunjukkan bahwa pengaruh simultan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kontekstual. Dukungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja yang kondusif, pembagian beban kerja yang proporsional, serta perbedaan status kepegawaian (PNS, PPPK, dan GTT/PTT) turut menentukan efektivitas penerapan kompetensi akademik dan kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja.

Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan tidak hanya bergantung pada pendidikan dan disiplin kerja, tetapi juga memerlukan sistem manajemen yang baik, kepemimpinan yang visioner, serta budaya kerja yang produktif dan mendukung.

#### **Pengaruh Secara Parsial Tingkat pendidikan (X1) Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji *t* parsial pada Tabel 4.21, diperoleh nilai *t* hitung sebesar -1.156 dan signifikansi 0.253, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin

Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi bernilai negatif, yang mengindikasikan bahwa peningkatan tingkat pendidikan tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja. Temuan ini menjadi perhatian penting, mengingat secara konseptual pendidikan sering dipandang sebagai faktor utama dalam menentukan mutu kerja individu.

Berdasarkan analisis deskriptif, indikator yang paling dominan dalam membentuk variabel Tingkat Pendidikan adalah kesesuaian penempatan guru dan tenaga kependidikan dengan latar belakang pendidikannya, dengan nilai rata-rata sebesar 0,664. Hal ini menunjukkan bahwa kecocokan antara kualifikasi pendidikan dan bidang tugas merupakan aspek yang paling dirasakan relevan dalam menunjang efektivitas pelaksanaan pekerjaan.

Indikator selanjutnya adalah pengetahuan yang mendukung pelaksanaan tugas, dengan nilai rata-rata 0,661. Temuan ini menegaskan bahwa pendidikan tidak hanya dipahami sebagai persyaratan administratif, tetapi juga sebagai sumber kompetensi yang dapat diaplikasikan secara langsung dalam lingkungan kerja sekolah.

Adapun indikator dengan nilai terendah adalah kesesuaian penempatan dengan wawasan dan pemahaman terhadap pekerjaan, yakni sebesar 0,632. Meskipun demikian, hasil ini tetap menegaskan pentingnya pemahaman kerja, khususnya dalam konteks pendidikan kejuruan yang menekankan keterampilan praktik.

Menurut Nurriqli dan Karsudjono (2020), indikator-indikator tersebut terbentuk dari keterkaitan antara kualifikasi pendidikan formal, ketepatan penempatan tugas, serta pemanfaatan pengetahuan sebagai penunjang kinerja. Namun, tanpa didukung sistem penempatan yang tepat, pembinaan berkelanjutan, dan mekanisme penghargaan yang

proporsional, pendidikan formal cenderung tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja aktual guru dan tenaga kependidikan.

Di SMK Negeri 4 Banjarmasin, sebagian besar guru dan tenaga kependidikan berpendidikan S1 dan hanya sebagian kecil yang telah menyelesaikan studi S2. Berdasarkan observasi, minat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi masih relatif rendah. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain sistem penggajian yang tidak secara langsung didasarkan pada tingkat pendidikan, melainkan pada golongan dan pangkat. Dengan demikian, guru bergelar S2 yang belum naik pangkat belum tentu memperoleh penghasilan lebih tinggi dibandingkan guru S1 dengan pangkat lebih tinggi. Selain itu, sebagian guru menilai bahwa kualifikasi S1 telah memadai untuk melaksanakan tugas mengajar, selama tidak dituntut menduduki jabatan struktural tertentu.

Selain tugas mengajar, guru di SMK Negeri 4 Banjarmasin juga memikul tanggung jawab tambahan dalam kegiatan praktik dan pengelolaan unit produksi, seperti Kawaza Fashion dan D'Boga Caffe. Beban kerja tersebut menyita waktu dan energi, sehingga menyulitkan untuk mengikuti pendidikan lanjutan secara intensif.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan pandangan Wardhani (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan mengembangkan potensi individu agar mampu menjalani kehidupan dengan kualitas yang lebih baik. Lohanda (2017) dan Septarina (2017) juga menegaskan bahwa pendidikan formal berperan dalam membentuk kecerdasan, kepribadian, serta keterampilan yang aplikatif. Namun, dalam konteks SMK Negeri 4 Banjarmasin, hubungan tersebut belum tampak optimal, bahkan menunjukkan kecenderungan yang berlawanan.

Temuan ini juga berbeda dengan hasil penelitian Renaldy Saputra Rimba (2021) dan Dian Wahyuningsih (2024) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan kinerja. Perbedaan ini diduga dipengaruhi oleh variasi konteks organisasi, karakteristik sumber daya manusia, serta sistem penghargaan dan pengembangan karier yang diterapkan pada masing-masing institusi.

#### **Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Berdasarkan hasil analisis uji t, diketahui bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja. Dengan demikian, H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan seorang guru dan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya, semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja meliputi kedatangan tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan indikator disiplin kerja menurut Sutrisno (2019) yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan berpakaian dan perilaku kerja, pelaksanaan tugas serta hubungan antar unit, dan ketaatan terhadap ketentuan internal, diperoleh gambaran komprehensif mengenai kondisi disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin. Indikator yang memberikan kontribusi paling besar adalah ketentuan mengenai prosedur pelaksanaan pekerjaan dan koordinasi lintas unit, dengan nilai rata-rata 0,841. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memahami dan menerapkan mekanisme kerja yang berlaku, meskipun masih terdapat kendala dalam penyelesaian administrasi dan efektivitas komunikasi pada beberapa bagian.

Indikator berikutnya adalah aturan mengenai batasan perilaku kerja yang diperbolehkan dan dilarang di lingkungan sekolah, dengan nilai rata-rata 0,837. Temuan ini mencerminkan tingkat kesadaran yang tinggi terhadap norma organisasi, seperti kepatuhan terhadap tata tertib, keikutsertaan dalam kegiatan sekolah, dan etika profesional. Namun, konsistensi penerapannya masih menunjukkan perbedaan antarindividu.

Selanjutnya, standar berpakaian dan etika kerja memperoleh nilai rata-rata 0,775. Secara umum, ketentuan ini telah dipatuhi, meskipun pada aktivitas nonformal masih dijumpai sebagian kecil guru dan tenaga kependidikan yang kurang memperhatikan kelengkapan atribut

kerja. Adapun aspek ketepatan waktu—yang mencakup jam datang, pulang, dan istirahat—menjadi indikator dengan skor terendah, yakni 0,762. Meskipun masih tergolong baik, temuan ini mengindikasikan bahwa disiplin waktu memerlukan penguatan lebih lanjut.

Tingkat kedisiplinan juga dipengaruhi oleh beban kerja, situasi lingkungan kerja, dan pola kepemimpinan. Guru dengan jadwal mengajar dan tanggung jawab unit produksi yang padat cenderung mengalami kesulitan untuk mengikuti seluruh kegiatan sekolah secara optimal. Selain itu, perbedaan status kepegawaian (PNS, PPPK, GTT, dan PTT) turut memengaruhi konsistensi kedisiplinan, di mana pegawai tetap umumnya lebih terikat pada sistem evaluasi kinerja yang formal dibandingkan pegawai kontrak.

Sejalan dengan Maskur (2024), disiplin merupakan prasyarat utama tercapainya hasil kerja yang maksimal. Disiplin tidak sekadar bersifat administratif, tetapi menjadi fondasi produktivitas organisasi. Agustini (2019) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan wujud kepatuhan terhadap norma institusional dalam rangka mencapai tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2017) memandang disiplin sebagai kesadaran individu untuk menaati peraturan yang berlaku. Gea (2022) juga menyatakan bahwa tingkat disiplin mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diemban.

Dengan demikian, meskipun disiplin kerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin berada pada kategori baik, pembinaan dan evaluasi berkelanjutan tetap diperlukan agar kedisiplinan dapat terjaga secara konsisten dan memberikan kontribusi optimal terhadap peningkatan kinerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian statistik, serta pembahasan penelitian mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SMK Negeri 4 Banjarmasin, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal bukan merupakan faktor utama yang secara langsung menentukan peningkatan kinerja pegawai di lingkungan sekolah tersebut. Meskipun individu memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi, hal tersebut tidak secara otomatis mencerminkan kinerja yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional di institusi pendidikan. Sebaliknya, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja pegawai. Semakin baik tingkat kedisiplinan individu dalam mematuhi aturan kerja, mengelola waktu, serta menjalankan tanggung jawab profesional, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, hasil analisis simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun secara parsial tingkat pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, kombinasi antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di lingkungan sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, beberapa rekomendasi dapat disampaikan. Bagi pihak manajemen SMK Negeri 4 Banjarmasin, penting untuk terus memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada kedisiplinan melalui keteladanan dari pimpinan, penyusunan regulasi kerja yang jelas, serta pelaksanaan pengawasan dan evaluasi yang konsisten terhadap kepatuhan pegawai terhadap aturan kerja. Upaya tersebut diharapkan dapat mendorong peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan. Selain itu, meskipun tingkat pendidikan tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini, institusi pendidikan tetap perlu memberikan kesempatan bagi guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kompetensi profesional melalui berbagai program pengembangan, seperti pelatihan, workshop, maupun studi lanjut, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan dinamika kebijakan pendidikan, termasuk implementasi Kurikulum

Merdeka. Sekolah juga perlu mengoptimalkan sistem penilaian kinerja yang objektif, transparan, dan berbasis indikator yang terukur guna mengidentifikasi area peningkatan kinerja serta mendorong motivasi kerja seluruh tenaga pendidik dan kependidikan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah sampel atau melibatkan beberapa institusi pendidikan lainnya agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih tinggi dan memungkinkan dilakukan perbandingan lintas lembaga. Penelitian selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, pendekatan metodologis yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran (mixed methods), dapat digunakan untuk menggali secara lebih mendalam persepsi individu serta faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara tingkat pendidikan, disiplin kerja, dan kinerja dalam lingkungan pendidikan.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. (2023). Pengantar Manajemen. Pustaka Edukasi.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7218.
- Ahukuheluw, C. V., Leunupun, P., & Hiarej, N. (2023). Pengaruh Masa Memimpin, Tingkat Pendidikan, dan Pelatihan Akuntansi Terhadap Penggunaan Informasi Akuntansi. *Jurnal Ekonomi Peluang*, 17(2), 67–88.
- Asa, R., Hapid, H., & Wahida, A. (2023). Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 598–604.
- Edison, E., Yohny, A., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Dan Riset Sumber Daya Manusia.
- Ferdiansyah, A. A., & Hermina, N. (2022). Effect of Work Discipline on Employee Performance Mediated Job Satisfaction at RSIA Melinda. *Kontigensi: Scientific Journal of Management*, 10(1), 86–94.
- Gea, R. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Nias. *Jurnal Prointegrita*, 6(2), 74–85. <https://doi.org/10.46930/jurnalprointegrita.v6i2.1852>
- Habe, H., & Ahiruddin, A. (2017). Sistem Pendidikan Nasional. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis*, 2(1), 39–45. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (21 ed.). Bumi Aksara.
- Hidayat, R., & Abdillah. (2019). Ilmu Pendidikan: Konsep, Teori Dan Aplikasinya. Penerbit Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Ihsanuddin, Meirinaldi, & Hasibuan, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pemerintah Kota Padang Sidempuan. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 1329–1340. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v1i6.1573>
- Ingsih, K., Yanuardan, R. L., & Suhana, S. (2021). The Role of Work Discipline, Work Motivation, and Organizational Commitment Through Job Satisfaction on Nursing Performance in Indonesia. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 838–848. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.12>
- Kader, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Journal of Economics and Business UBS*, 13(1), 32–45. <https://doi.org/10.52644/joeb.v13i1.1266>

- KBBI. (2022). Kamus Besar Bahasa Indonesia (6 ed.). Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Lohanda, D. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pemahaman Akuntansi, dan Pelatihan Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Pelaporan Keuangan UMKM Berdasarkan SAK ETAP (Studi Kasus pada UMKM Kerajinan Batik di Kecamatan Kraton Yogyakarta). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya.
- Marlon, N. N. (2024). Adaptasi Guru Terhadap Kebijakan Kurikulum Merdeka Belajar di SMA Negeri 5 Kupang. PENSOS: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Pendidikan Sosiologi, 2(1), 1–13.
- Maskur, M. (2024). Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward dan Punishment. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Masram, H., & Mu'ah, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.
- Nofritar, N., & Indra Syafrin. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 3 Kota Solok. Journal of Management and Innovation Entrepreneurship (JMIE), 1(2), 382–388.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai CV. Restu Guru Promosindo. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 4(1), 30–37.
- Rachmad. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja dan Disiplin Guru. Singkite Journal, 3(1), 38–44. <https://doi.org/10.63855/skt.v3i1.39>
- Rahimah, R. (2021). Peningkatan Kemampuan Guru SMP Negeri 10 Kota Tebing Tinggi dalam Menyusun Modul Ajar Kurikulum Merdeka melalui Kegiatan Pendampingan Tahun Ajaran 2021/2022. ANSIRU PAI: Pengembangan Profesi Guru Pendidikan Agama Islam, 6(1), 92–106.
- Reymond, Siregar, D. L., Indrawan, M. G., & Sukma, M. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Gita Lentera.
- Rimba, R. S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bandar Bahari Banjarmasin. STIMI Banjarmasin.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
- Silaen, N., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., & Mahriani, E. (2021). Kinerja Karyawan. Penerbit Widina Bhakti Persada.
- Srisiska, S., Ahyani, N., & Missriani, M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal Pendidikan Tambusai, 5(1), 1456–1465.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D (Vol. 225). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Alfabeta.
- Sumardjo, M., & Priansa, D. J. (2019). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Alfabeta.
- Sutrisno, A. M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nipsea Paint and Chemicals di Jakarta). Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 5(1), 62. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5626>
- Sutrisno, S., & Ervin, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(1), 58–73.

- UNESCO. (1996). *Learning: The Treasure Within*. UNESCO Publishing.
- Wahyuningsih, D., Ismail, N., Suseno, B., Suratman, & Haribowo, R. (2024). The Effect of Education Level on Employee Performance with Training as A Moderating Variable. *International Journal of Society Reviews*, 2(10).
- Wardhani, N. (2022). *Pendidikan dan Pengembangan Potensi Siswa*. Pusat Edukasi.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.

**Peraturan :**

- Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 20 Tahun 2022 tentang Alokasi Formasi Guru PPPK dan Peran Pemerintah dalam Pengangkatan PPPK dalam Bidang Pendidikan.
- Keputusan Menteri PAN-RB Nomor 20 Tahun 2022 tentang alokasi kebutuhan pegawai ASN di instansi pemerintah untuk jabatan fungsional guru pada pemerintah daerah tahun 2022. Jakarta: Kementerian PAN-RB.
- Ketetapan MPRS Nomor II/MPRS/1960 tentang Garis-Garis Besar Pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana Tahapan Pertama 1961-1969. 1960.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan; 2018. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 683.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pengelolaan Guru dan Tenaga Kependidikan Berstatus Honorer di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 25 Tahun 2024 tentang Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan bagi Guru dan Tenaga Kependidikan. Jakarta: Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi; 2024.
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2024 tentang Penerapan Kurikulum Merdeka di Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 41.
- Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6718.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional; 2005. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 Nomor 6
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia; 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 157.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Lembaran Negara RI Tahun 2003 No. 78. Diakses dari <https://jdih.kemdikbud.go.id>
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.  
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141.  
Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.  
Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6.