**PERANAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP**

**KEDISIPLINAN DI UPT TAMAN BUDAYA KUTAI BARAT**

**Lintang Dheka Caroline**

Prof. Dr. Df. Sudiran, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

**Lintang Dheka Caroline : Peranan Tingkat Pendidikan Terhadap**

 **Kedisiplinan Di UPT Taman Budaya Kutai**

 **Barat**

 Penelitian ini bertujuan ingin menghasilkan gambaran tentang Peranan Tingkat Pendidikan Terhadap KedisiplinanDi UPT Taman Budaya Kutai Barat.

Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2018 sampai dengan bulan Mei 2019 selama 5 (lima) bulan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode survey dan dianalisis dengan perhitungan rata-rata dengan jumlah sampel yaitu 86 (delapan puluh enam) responden.

Berdasarkan hasil analisa, didapatkan hasil 3,88. Berdasarkan interpretasi tersebut maka Tingkat Pendidikan Terhadap KedisiplinanDi UPT Taman Budaya Kutai Barat dapat dikatakan berhubungan.

**Kata kunci : *tingkat pendidikan ,kedisiplinan***

1. **PENDAHULUAN**

Semua mahluk hidup pasti selalu berusaha memenuhi semua kebutuhan hidupnya, tak terkecuali manusia, dalam usahanya memenuhi kebutuhan hidupnya selalu bergantung atau membutuhkan kerja sama dengan orang lain. Ini sebabnya dikatakan manusia adalah mahluk sosial. Sudah sewajarnya manusia menjalin hubungan kerja sama dengan sesama manusia. Kita pun mengetahui bahwa disamping manusia sebagai mahluk sosial, ia juga adalah individu yang karakternya berbeda dengan manusia yang lainnya. Dengan hal tersebut kita dapat mengatur bagaimana setiap individu yang berbeda watak, fisik, mental, keinginan dan kebutuhannya dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi yang dicita-citakan.

Sebagaimana kita pahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu organisasi, maka pegawai menjadi unsur yang teramat penting, yang mana pegawai mempunyai fungsi yang besar, dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan. Pegawai adalah merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika pegawai sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan dinas/instansi atau organisasi akan semakin mudah tercapai.

Pegawai memegang peranan penting dalam suatu organisasi, tanpa bantuan dan peran para pegawai, program kerja yang telah ditetapkan tidak dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perlu kerja sama yang terkoordinasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya agar dapat benar-benar terlaksana. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien.

Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi, persaingan antar pegawai semakin lama semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampan, yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Bilamana suatu organisasi menginginkan untuk membentuk seorang pegawai agar organisasi semakin mengikuti perkembangan zaman, maka yang dibutuhkan adalah tingkat pendidikan pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi.

Dalam pendidikan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi.

Pegawai sebagai pelaku utama pada kegiatan suatu organisasi. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi secara efektif dan efisien serta pegawai merupakan penggerak yang mengatur jalannya organisasi.

Menurut Waworuntu (1991: 8), organisasi adalah pola hubungan yang terjadi atau berlangsung antara manusia yang berada di dalam organisasi itu disebabkan karena adanya kesamaan seperti kepentingan, perasaan, tugas dan pekerjaan serta kegemaran. Organisasi mempunyai peraturan dan aturan permainan yang telah disepakati bersama, sebab pelanggaran terhadap peraturan yang telah dibuat haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan. Untuk menerapkan peraturan-peraturan tersebut diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila tidak ditaati atau larangan tersebut dilanggar.

Untuk menjalankan kedisiplinan pegawai tidak cukup hanya dengan mempertajam pengenaan sanksi atau ancaman saja, tetapi perlu disertai dengan perbaikan tingkat kesejahteraan pegawai. Selain penegakan disiplin kerja untuk peningkatan prestasi kerja pegawai juga dapat ditentukan oleh faktor-faktor lain seperti melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi. Oleh karena itu, kedisplinan sebagai salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja seseorang, sebab dengan disiplin maka semua tugas akan dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.

Menurut Fathoni (2006:172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi kedisiplinan dapat diartikan bilamana pegawai datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan.

Menurut Helmi (2006), disiplin kerja adalah disiplin terhadap waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Memelihara dan meningkatkan kedisplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain tujuan dan kemampuannya, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, peraturan dan hubungan kemanusiaan. Jadi sangat jelas kontrol dari atasan merupakan salah satu faktor dalam menciptakan disiplin kerja pegawai pada suatu organisasi.

Dari uraian ini jelas bahwa kedisiplinan itu sangat penting, fungsi kedisiplinan merupakan kebijaksanaan yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

1. **RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana peranan tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan di UPT Taman Budaya Kutai Barat ?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat peranan tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan pegawai di U PT Taman Budaya Kutai Barat ?
3. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif, yakni penelitian untuk mendapatkan gambaran menyeluruh terhadap objek penelitian yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2009:11), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Data Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

2. Wawancara

3. Dokumentasi

Data Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik kualitatif yaitu teknik analisis interaktif, yang memiliki langkah-langkah sebagai berikut:

1. Reduksi Data
2. Penyajian Data

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1. Identitas Responden**

**1. Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4.1**

**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **frekuensi (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1 | Pria | 49 | 57 |
| 2 | Wanita | 37 | 43 |
| **Jumlah** | **86** | **100** |

*Sumber : hasil penelitian*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa mayoritas dari responden penelitian ini berjenis kelamin pria sebanyak 49 orang atau 57%, sedangkan yang berjenis kelamin wanita berjumlah 37 orang atau 43%.

**2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Berikut distribusi responden berdasarkan usia.

**Tabel 4.2**

**Distribusi Responden berdasarkan Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Usia** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | 25 – 35 | 54 | 63 |
| 2. | 35 - 45 | 28 | 33 |
| 3. | >46 | 4 | 5 |
| **Jumlah** | **86** | **100** |

*Sumber : hasil penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 86 responden dari segi usia mayoritas berusia 25 - 35 tahun yaitu sebanyak 54 orang atau 63%. Untuk responden yang paling sedikit yaitu terdapat pada usia >46 tahun yaitu masing-masing sebanyak 4 orang atau 5%.

**3. Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Berikut adalah tabel distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah (orang)** | **Prosentase (%)** |
| 1. | SMP setara | 3 | 3 |
| 2. | SMA setara | 72 | 84 |
| 3. | Diploma | 4 | 5 |
| 4. | Strata 1 (S1) | 5 | 6 |
| 5. | Strata 2 (S2) | 2 | 2 |
| **Jumlah** | **86** | **100** |

*Sumber : hasil penelitian*

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan setingkat SMA yaitu sebanyak 72 orang atau 84%, selanjutnya yang paling sedikit adalah setingkat Strata 2 (S2) sebanyak 2 orang atau 2%.

**4.3 Analisa Data dan Pembahasan**

**Tabel 4.4**

**Jawaban responden terhadap pernyataan pernahkah Saudara tidak masuk kerja tanpa alasan?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tidak pernah | 4 | 65 | 76% | 260 |
| 1 kali | 3 | 15 | 17% | 45 |
| 2-5 kali | 2 | 6 | 7% | 12 |
| Lebih dari 5 kali | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 317 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 65 orang (76%) yang menyatakan tidak pernah, 15 orang (17%) yang menyatakan pernah 1 kali, dan 6 orang (7%) sebanyak 2-5 kali, hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden masuk kerja dengan tertib.

**Tabel 4.5**

**Jawaban responden terhadap Berapa jam yang Saudara pergunakan untuk bekerja secara sungguh-sungguh dalam satu hari?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| 8 jam | 4 | 86 | 100% | 344 |
| 7 jam | 3 | - | - | - |
| 6 jam | 2 | - | - | - |
| 5 jam | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 344 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, seluruhnya tertib bekerja selama 8 jam dalam sehari

**Tabel 4.8**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Pernahkah Saudara merasa tertekan dalam bekerja?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tidak pernah | 4 | 77 | 90% | 308 |
| Ya, kadang-kadang | 3 | 9 | 10% | 27 |
| Ya, tertekan | 2 | - | - | - |
| Ya, sangat tertekan | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 335 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 77 orang (90%)

yang menyatakan tidak pernah tertekan, 9 orang (10%) yang menyatakan kadang-kadang tertekan dalam bekerja.

**Tabel 4.9**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Pernahkah Saudara mendapatkan teguran dari pimpinan tentang kerja Saudara?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tidak pernah | 4 | 80 | 93% | 320 |
| Pernah 1 kali | 3 | 5 | 7% | 15 |
| Pernah 2 kali | 2 | - | - | - |
| Pernah lebih dari 2 kali | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 335 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 80 orang (93%) yang menyatakan tidak pernah mendapat teguran, 5 orang (7%) yang menyatakan pernah mendapat teguran 1 kali.

**Tabel 4.10**

**Jawaban responden terhadap pernyataan tentang Pernahkah Saudara melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya atau memasuki ruangan lain kecuali atas perintah atasan? Berapa kali?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tidak pernah | 4 | 86 | 100% | 344 |
| Pernah 1 kali | 3 | - | - | - |
| Pernah 2 kali | 2 | - | - | - |
| Pernah lebih dari 2 kali | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 344 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, seluruhnya (100%) tidak pernah melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya atau memasuki ruangan lain kecuali atas perintah atasan

**Tabel 4.12**

**Jawaban responden terhadap pernyataan tentang Pukul berapa Saudara mulai bekerja apabila kantor telah menentukan mulai bekerja pukul 07.00 ?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tepat pukul 07.00  | 4 | 76 | 88% | 304 |
| 07.01-07.05 | 3 | 4 | 5% | 12 |
| 07.06-07.10 | 2 | 6 | 7% | 12 |
| Lebih dari 07.10 | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 328 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 76 orang (88%) yang menyatakan masuk kerja sesuai waktu yang ditentukan dan 4 orang (5%) yang menyatakan lewat 5 menit serta 3 orang (7%) menyatakan telat sampai 10 menit.

**Tabel 4.13**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Pukul berapa Saudara mulai istirahat apabila kantor telah menentukan waktu istirahat pukul 12.00 ?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tepat pukul 12.00 | 4 | 79 | 92% | 316 |
| 11.55-11.59 | 3 | 5 | 6% | 15 |
| 11.50-11.54 | 2 | 2 | 2% | 4 |
| Kurang dari 11.50 | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 335 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 79 orang (92%) yang menyatakan mulai istirahat sesuai waktunya, dan sebanyak 7 orang (8%) yang menyatakan istirahat lebih awal.

 **Tabel 4.14**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Pukul berapa Saudara kembali lagi bekerja setelah istirahat apabila kantor telah menentukan waktu kerja pukul 13.00 ?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tepat pukul 13.00 | 4 | 75 | 87% | 300 |
| 13.01-13.05 | 3 | 11 | 13% | 33 |
| 13.06-13.10 | 2 | - | - | - |
| Lebih dari pukul 13.10 | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 333 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 75 orang (87%) yang menyatakan kembali ke tempat kerja sesuai waktu yang ditentukan dan sebanyak 11 orang (13%) yang menyatakan kembali ke kantor agak telat sampai 5 menit.

 **Tabel 4.15**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Pukul berapa Saudara pulang kerja apabila kantor telah menentukan waktu pulang pukul 16.00 ?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Tepat pukul 16.00 | 4 | 81 | 94% | 324 |
| 15.55-15.59 | 3 | 5 | 6% | 15 |
| 15.50-15.54 | 2 | - | - | - |
| Kurang dari pukul 15.50 | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 339 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 81 orang (94%) yang menyatakan pulang sesuai waktunya, sebanyak 5 orang (6%) yang menyatakan pulang lebih cepat sampai 5 menit.

 **Tabel 4.16**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Apa yang akan dilakukan Saudara apabila diberi petunjuk/instruksi dari atasan atau pihak yang berwenang?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Langsung melaksanakan perintah dengan sungguh-sungguh | 4 | 80 | 93% | 320 |
| melaksanakan perintah | 3 | 6 | 7% | 18 |
| Melaksanakan perintah dengan terpaksa | 2 | - | - | - |
| Mengabaikan perintah  | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 338 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 80 orang (93%) yang menyatakan langsung melaksanakan perintah dengan sungguh-sungguh, sebanyak 6 orang (7%) yang menyatakan melaksanakan perintah.

. **Tabel 4.16**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Apakah target yang dibebankan terhadap Saudara selalu tercapai?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Selalu | 4 | 80 | 93% | 320 |
| Sering | 3 | 6 | 7% | 18 |
| Kadang-kadang | 2 | - | - | - |
| Tidak pernah | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 338 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 80 orang (93%) yang menyatakan target selalu diperoleh sesuai beban kerja, sebanyak 6 orang (7%) yang menyatakan selalu diperoleh sesuai beban kerja.

**Tabel 4.16**

**Jawaban responden terhadap pernyataan Bagaimanakah tindakan Saudara apabila rekan kerja mengalami kesulitan ketika bekerja?**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Katagori Jawaban** | **Nilai** | **Frekuensi** | **Persentase (%)** | **Skor** |
| Langsung membantu | 4 | 78 | 93% | 312 |
| Membantu jika diminta | 3 | 6 | 7% | 18 |
| Membiarkan sampai bisa | 2 | - | - | - |
| Pura-pura tidak tahu | 1 | - | - | - |
| Jumlah |  | 86 | 100 | 330 |

*Sumber : Hasil Olahan Angket*

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari 86 responden, sebanyak 78 orang (93%) yang menyatakan langsung membantu, sebanyak 6 orang (7%) yang menyatakan membantu jika diminta.

**4.3.1. Pembahasan Hasil Penelitian**

 Analisis Deskriptif variabel bertujuan untuk membuat analisis terhadap jawaban tiap-tiap instrumen dengan menggunakan skor rata-rata sehingga dapat diketahui

**Tabel 4.14**

**Nilai Rata-rata Indikator Variabel Kedisiplinan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel Indikator** | **Total Skor** | **Mean** **(nilai rata-rata)** | **Nilai Hasil** |
| 1 | Pernahkah Saudara tidak masuk kerja tanpa alasan? | 317 | 3,68 | Baik |
| 2 | Berapa jam yang Saudara pergunakan untuk bekerja secara sungguh-sungguhdalam satu hari?  | 344 | 4,00 | Baik |
| 3 | Pernahkah Saudara merasa tertekan dalam bekerja? | 335 | 3,89 | Baik |
| 4 | Pernahkah Saudara mendapatkan teguran dari pimpinan tentang kerjaSaudara? | 335 | 3,89 | Baik |
| 5 | Pernahkah Saudara melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya ataumemasuki ruangan lain kecuali atas perintah atasan? Berapa kali?  | 344 | 4,00 | Baik |
| 6 | Pukul berapa Saudara mulai bekerja apabila kantor telah menentukan mulai bekerja pukul 07.00 ? | 328 | 3,81 | Baik |
| 7 | Pukul berapa Saudara mulai istirahat apabila kantor telah menentukan waktu istirahat pukul 12.00 ? | 335 | 3,89 | Baik |
| 8 | Pukul berapa Saudara kembali lagi bekerja setelah istirahat apabilakantor telah menentukan waktu kerja pukul 13.00 ? | 333 | 3,87 | Baik |
| 9 | Pukul berapa Saudara pulang kerja apabila kantor telah menentukan waktu pulang pukul 16.00 ? | 339 | 3,94 | Baik |
| 10 | Apa yang akan dilakukan Saudara apabila diberi petunjuk/instruksi dari atasan atau pihak yang berwenang? | 338 | 3,93 | Baik |
| 11 | Apakah target yang dibebankan terhadap Saudara selalu tercapai? | 338 | 3,83 | Baik |
| 12 | Bagaimanakah tindakan Saudara apabila rekan kerja mengalamikesulitan ketika bekerja? | 330 | 3,84 | Baik |
| **TOTAL** | **4016** | **46,57** |  |

Diperoleh nilai rata-rata (mean) adalah 46.57 / 12 = 3,88. Nilai ini kemudian diinterpretasikan menggunakan tabel berikut :

|  |  |
| --- | --- |
| **Kategori** | **Nilai** |
| Sangat Tinggi  | 4,24 - 5,00 |
| **Tinggi**  | **3,43 – 4,23** |
| Sedang  | 2,62 – 3,42 |
| Rendah  | 1,81 – 2,61 |
| Sangat Rendah  | 1,00 – 1,80 |

Berdasarkan tabel, maka nilai untuk kedisiplinan kerja pegawai di UPT Taman Budaya Sentawar sebesar 3,88 masuk dalam kategori **tinggi**. Maka dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang sebagian besar berpendidikan SMA (84%) setara memiliki hubungan dengan kedisiplinan kerja pegawai di UPT Taman Budaya Sentawar.

**V.PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

 Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisa terhadap peranan tingkat pendidikan terhadap kedisiplinan pegawai maka didapatkan hasil sebesar 3,88.

2. Berdasarkan interpretasi terhadap nilai tersebut maka dapat dikategorikan bahwa peran pendidikan memiliki hubungan terhadap kedisiplinan pegawai.

**5.2. Saran**

 Untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil yang telah dicapai maka disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Kedisiplinan yang telah baik diharapkan dapat terus dipertahankan dan lebih baik apabila dapat ditingkatkan.

2. Bagi peneliti yang berminat untuk mengkaji dan meneliti ulang, disarankan untuk memperdalam dan memperluas cakupan penelitian atau dilakukan perbandingan dengan wilayah lain, sehingga hasilnya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi.

**BIBLIOGRAFI**

A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2000.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Achmad, Nazili. 1982*. Pendidikan dan Masyarakat.* Yogyakarta : CV. Bina Usaha.

Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber daya Manusia,* cetakan pertama, Rineka Cipta Jakarta.

Greenberg dan Baron, 2001. Pengertian Kedisiplinan, http://jurnal-sdm.blogspot.com

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* PT Grasindo, Jakarta.

Pusat Bahasa Departemen Pendidika Nasional, (2002). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.

Sedarmayani. 2001. *Dasar – Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran.* Bandung : Mandar Maju

Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional (Cetakan Pertama)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfaberta

Sugiyono . 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfaberta

Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Kuatitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi 1, Cetakan II, Penerbit PT. Bumi Aksara

Siagian Sondang, P. 2002. *Kiat Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sumitro.(1998).Pengantar Ilmu Pendidikan.Yogyakarta : IKIP Yogyakarta Tim Pengembangan MKDK. 1995. *Dasar-dasar Kependidikan*.Semarang : IKIP Semarang Press.

Umar Tirtarahardja dan La Sulo. 1994*. Pengantar Pendidikan*.Jakarta : Depdikbud.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia.Teori, Aplikasi, dan penelitian,* Salemba Empat, Jakarta.

 **Sumber lain :**

Undang-Undang No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional Undang-

Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional UU RI No. 20 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 8 Peraturan Pemerintah No. 101 tahun 2000 Pasal 4