**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA
PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA LANGSA****Rizka Maidita¹, Amelia²**Program Studi Matematika, Fakultas Teknik, Universitas Samudra, Langsa, AcehEmail: ¹riskamaidita21@gmail.com ² ameliamath@unsam.ac.id**ABSTRAK**

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa adalah sebuah instansi dibawah wewenang Pemerintah Provinsi (PEMPROV) dan Kementerian Pendidikan Nasional. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa mempunyai tugas merumuskan kebijakan operasional dalam bidang pendidikan dan memiliki kewenangan terkait dengan Dunia Pendidikan wilayah provinsi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa merupakan instansi yang bersifat sebagai kantor pelayanan sehingga kinerja pegawai yang baik sangat dibutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi dengan 3 variabel independen yaitu disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja serta 1 variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik menggunakan uji validitas dan reabilitas, analisis regresi linear berganda, uji klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, tingkat pendidikan dan iklim kerja berpengaruh secara simultan dan juga berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Iklim Kerja, Kinerja Pegawai, Analisis Regresi Linear berganda

1. PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa adalah sebuah instansi dibawah wewenang Pemerintah Provinsi (PEMPROV) dan Kementerian Pendidikan Nasional. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa mempunyai tugas merumuskan kebijakan operasional dalam bidang pendidikan dan memiliki sebagian kewenangan terkait dengan Dunia Pendidikan wilayah provinsi. semua tugas tersebut dapat terlaksana dengan didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang baik.

Sumber Daya Manusia merupakan suatu ruang lingkup proses penanganan karyawan, pegawai manajemen dan tenaga lainnya sebagai penunjang aktivitas organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja (Saridawati, 2018). Tuntutan masyarakat dalam dunia kerja akan adanya peningkatan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai semakin kuat. Masyarakat sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan pembangunan

diharapkan dapat berperan aktif. Untuk itu perlu didukung dengan terciptanya sumber daya manusia yang memiliki modal kerja yang kondusif, yang ditandai dengan adanya fasilitas kerja yang layak dan dapat dipertanggung jawabkan.

Pegawai merupakan salah satu elemen penting yang terdapat di dalam suatu perusahaan karena kinerja pegawailah yang menentukan nasib suatu perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan pekerja yang produktif dan tetap bermotivasi tinggi sehingga mereka menjalankan tugas dengan antusias.

Kinerja pegawai adalah merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka pegawai dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus

memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan hal terpenting bagi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya

Selain disiplin kerja, tingkat pendidikan juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa. Tingkat pendidikan dapat dibedakan berdasarkan jenjang antara lain jenjang pendidikan dasar (SD dan SMP), pendidikan menengah (SMA dan SMK), dan perguruan tinggi (Diploma, S1, S2, S3). Semakin tinggi tingkat pendidikannya maka kemungkinan untuk memiliki kemampuan lebih akan semakin besar.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah iklim kerja, di mana maksud dari iklim kerja dalam penelitian ini adalah iklim kerja di kantor. Iklim kantor merupakan suatu tone (suasana) yang dirasakan oleh pegawai suatu organisasi berdasarkan interaksi dirinya dengan lingkungannya, baik lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial (Jamaludin, 2017). Jadi apabila hubungan antara masyarakat ditempat kerja terjalin dengan baik, maka suasana nyaman dan tenang akan dapat dirasakan bersama.

2. METODE PENELITIAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi, kuesioner tersebut dibagikan kepada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa sebanyak 65 orang yang menjadi sampel dari jumlah populasi 78 orang, dengan 3 variabel *independent* (variabel bebas) yaitu disiplin kerja, tingkat Pendidikan dan iklim kerja serta 1 variabel *dependent* (variabel terikat) yaitu kinerja pegawai. Sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh saat penelitian dilakukan.

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Syarat dalam melakukan analisis regresi linier berganda adalah dengan melakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Selain itu, dilakukan pula uji hipotesis yang meliputi: uji simultan F, uji parsial T, dan uji koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda.

2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang memiliki variabel *independent* atau variabel bebas lebih dari satu disebut analisis regresi linear berganda. Teknik regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel *independent* yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Iklim Kerja (X_3) terhadap variabel *dependent* yaitu Kinerja Pegawai (Y). Adapun model dasar dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Koefisien Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Tingkat Pendidikan
X_3	= Iklim Kerja
ε	= eror

2.2 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas berfungsi untuk mengukur valid tidaknya sebuah kuesioner yang dibagikan kepada sasaran yang dituju, untuk kasus pada penelitian ini sasarannya adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian, pada prinsipnya uji validitas berguna untuk mengukur apakah pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner yang telah dibuat betul-betul mampu mengukur apa yang hendak diteliti. Pengujian Validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah validasi isi (*Content Validity*).

Reliabilitas Instrumen atau Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten 39 atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Maka semakin tinggi tingkat reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Pengujian reliabilitas menggunakan *product moment*.

2.3 Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah salah satu uji dalam asumsi klasik yang dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mendekati distribusi normal atau tidak. Dimana model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak yaitu dilakukan olah data menggunakan Analisis statistik normalitas yaitu uji normalitas Kolmogorov – Smirnov test. Dengan pengambilan keputusan yaitu apabila suatu data memiliki nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sedangkan, jika suatu data memiliki nilai Asymp Sig. lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi tidak normal.

2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

2.5 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (Ghozali, 2006):

- 1) Mempunyai nilai VIF < 10
- 2) Mempunyai angka Tolerance > 10%

2.6 Uji Simultan F (Uji-F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian :

- 1) Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.

- 2) Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

2.7 Uji Parsial T (Uji-T)

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara parsial. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05. Pengambilan keputusan didasarkan nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS.

Dasar pengambilan keputusan ditentukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Jika tingkat signifikansi $t_{hitung} > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika tingkat signifikansi $t_{hitung} < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

2.8 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model atau persentase total variansi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Dalam regresi R^2 dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika R^2 semakin besar mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Deskriptif Responden

Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini yaitu sejumlah 65 pegawai dari total 78 pegawai.

Berikut ini adalah tabel mengenai deskripsi responden dirinci menurut pendidikan terakhir dan jenis kelamin:

Tabel 3.1 Responden dirinci menurut pendidikan terakhir dan jenis kelamin

Pendidikan	Pria	Wanita
SMA/SMK	7	3
Diploma	1	4
S1	17	28
S2	3	2
Jumlah	28	37

Berdasarkan Tabel 3.1 menunjukkan bahwa sebagian responden dengan pendidikan terakhir minimal SMA/SMK sejumlah 10 pegawai dengan rincian karyawan pria 7 orang dan wanita 3 orang. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S2 hanya sebanyak 5 pegawai dengan rincian karyawan pria 3 orang dan wanita 2 orang. Semakin tinggi tingkat pendidikan akan mengindikasikan tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab yang tinggi pula.

Tabel 3.2. Deskripsi Tabel Jawaban Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja (X^1)

No	Indikator	1	2	3	4	5	Rata-rata	Karakter
1	X1.1	0	4	17	26	18	3,89	Baik
2	X1.2	0	0	13	28	24	4,17	Baik
3	X1.3	0	3	14	29	19	3,98	Baik

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dilihat bahwa :

- Pada pertanyaan pertama variable disiplin kerja (X^1) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 4 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 17 responden menjawab netral dengan nilai 3, 26 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 7 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan kedua variable disiplin kerja (X^1) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 13 responden menjawab netral dengan nilai 3, 28 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 24 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan ketiga variable disiplin kerja (X^1) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 3 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 14 responden menjawab

netral dengan nilai 3, 29 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 19 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.

Tabel 3.3. Deskripsi tabel jawaban responden terhadap variabel tingkat pendidikan (X^2)

No	Indikator	1	2	3	4	5	Rata-rata	Karakter
1	X2.1	0	9	20	15	21	3,74	Baik
2	X2.2	3	5	12	17	28	3,95	Baik
3	X2.3	3	7	14	25	16	3,68	Baik
4	X2.4	3	6	18	22	16	3,65	Baik

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat bahwa :

- Pada pertanyaan pertama variable tingkat pendidikan (X^2) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 9 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 20 responden menjawab netral dengan nilai 3, 15 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 21 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan kedua variable tingkat pendidikan (X^2) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 3 responden menjawab sangat tidak setuju dengan nilai 1, 5 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 12 responden menjawab netral dengan nilai 3, 17 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 28 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan ketiga variable tingkat pendidikan (X^2) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 3 responden menjawab sangat tidak setuju dengan nilai 1, 7 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 14 responden menjawab netral dengan nilai 3, 25 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 16 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.

- d. Pada pertanyaan keempat variable tingkat pendidikan (X^2) dapat dilihat jawaban dari responden yaitu: 3 responden menjawab sangat tidak setuju dengan nilai 1, 6 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 18 responden menjawab netral dengan nilai 3, 22 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 16 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.

Tabel 3.4. Deskripsi tabel jawaban responden terhadap variabel iklim kerja (X^3)

No	Indikator	1	2	3	4	5	Rata-rata	Karakter
1	X3.1	0	1	12	26	26	4,18	Baik
2	X3.2	0	0	12	25	28	4,25	Sangat baik
3	X3.3	1	1	12	25	26	4,14	Baik
4	X3.4	0	0	12	25	28	4,25	Sangat baik

Berdasarkan tabel 3.4 dapat dilihat bahwa :

- Pada pertanyaan pertama variable iklim kerja (X^3) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 1 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2 , 12 responden menjawab netral dengan nilai 3, 26 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 26 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan kedua variable iklim kerja (X^3) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 12 responden menjawab netral dengan nilai 3, 25 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 28 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan ketiga variable iklim kerja (X^3) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 1 responden menjawab sangat tidak setuju dengan nilai 1, 1 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2 , 12 responden menjawab netral dengan nilai 3, 25 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 16 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan empat variable iklim kerja (X^3) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 12 responden menjawab netral dengan nilai 3, 25 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 28 responden menjawab Sangat

setuju dengan nilai 5.

Tabel 3.5. Deskripsi tabel jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

N0	Indikator	1	2	3	4	5	Rata-rata	Karakter
1	Y1	0	0	19	30	16	3,95	Baik
2	Y2	0	2	16	29	18	3,97	Baik
3	Y3	0	1	13	24	27	4,18	Baik
4	Y4	0	2	12	27	24	4,12	Baik

Berdasarkan tabel 3.5 dapat dilihat bahwa :

- Pada pertanyaan pertama variable kinerja pegawai (Y) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 19 responden menjawab netral dengan nilai 3, 30 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 16 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan kedua variable kinerja pegawai (Y) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 2 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 16 responden menjawab netral dengan nilai 3, 29 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 18 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan ketiga variable kinerja pegawai (Y) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 1 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2, 13 responden menjawab netral dengan nilai 3, 24 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 27 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.
- Pada pertanyaan empat variable kinerja pegawai (Y) dapat dilihat jawaban dari 65 responden yaitu: 2 responden menjawab tidak setuju dengan nilai 2 12 responden menjawab netral dengan nilai 3, 27 responden menjawab setuju dengan nilai 4 dan 24 responden menjawab Sangat setuju dengan nilai 5.

3.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. Instrumen penelitian yang memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* > nilai kritis r-tabel *Product Moment* pada tingkat kepercayaan 95 %, dapat dikatakan item-item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid (sah).

Untuk mengetahui hasil uji validitas dari setiap item pernyataan keempat variabel dalam penelitian ini, akan disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien korelasi		
		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	1	0,886	0,2441	Valid
	2	0,868	0,2441	Valid
	3	0,891	0,2441	Valid
Tingkat pendidikan (X2)	1	0,734	0,2441	Valid
	2	0,889	0,2441	Valid
	3	0,893	0,2441	Valid
Iklim kerja (X3)	4	0,81	0,2441	Valid
	1	0,876	0,2441	Valid
	2	0,856	0,2441	Valid
Kinerja pegawai (Y)	3	0,819	0,2441	Valid
	4	0,825	0,2441	Valid
	1	0,85	0,2441	Valid
	2	0,854	0,2441	Valid
	3	0,817	0,2441	Valid
	4	0,768	0,2441	Valid

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai r hitung > r tabel atau dapat dikatakan valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi jawaban. Instrumen dikatakan reliabel (handal) apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas (tingkat kehandalan) dari suatu variabel dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* > nilai kritis r- tabel *Product Moment* pada tingkat kepercayaan 95 %.

Untuk uji reliabilitas akan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Koefisien korelasi		
		r-hitung	r-tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	1	0,808	0,2441	Reliabel
	2	0,802	0,2441	Reliabel
	3	0,778	0,2441	Reliabel
Tingkat pendidikan (X2)	1	0,869	0,2441	Reliabel
	2	0,774	0,2441	Reliabel
	3	0,772	0,2441	Reliabel
Iklim kerja (X3)	4	0,827	0,2441	Reliabel
	1	0,8	0,2441	Reliabel
	2	0,812	0,2441	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	3	0,855	0,2441	Reliabel
	4	0,832	0,2441	Reliabel
	1	0,772	0,2441	Reliabel
	2	0,772	0,2441	Reliabel
	3	0,8	0,2441	Reliabel
	4	0,837	0,2441	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari r tabel atau dapat dikatakan reliabel (handal).

3.3 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji kolmogorov-smirnov test. Jika tingkat signifikansi probabilitas > 0.05, maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 3.8. Tabel uji normalisasi kolmogorov – smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized
N	65
Mean	0E-7
Normal Parameters ^{a,b}	2,07934004
Std. deviation	

<i>Absolute</i>	,101
<i>Most extreme differences positive</i>	
<i>Negative</i>	,101
<i>Kolmogoro - smirnov Z</i>	
<i>Asymp. sig. (2-tailed)</i>	-,051
	,814
	,522

- a. *Test distribution is Normal.*
b. *Calculated from data*

3.4 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozalli (2011;107-108) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00.

Uji Multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai tolerance dan VIF pada tabel coefficients sebagai berikut:

Tabel 3.9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin kerja (X1)	,966	1,036
Tingkat pendidikan (X2)	,978	1,022
Iklim kerja (X3)	,968	1,033

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

Pada tabel 3.9 uji multikolinieritas dapat dilihat:

Nilai Tolerance

- a) Disiplin Kerja $0,966 > 0,100$
b) Tingkat Pendidikan $0,978 > 0,100$
c) Iklim Kerja $0,968 > 0,100$

Nilai VIF

- a) Disiplin Kerja $1,036 < 10,00$
b) Tingkat Pendidikan $1,022 < 10,00$
c) Iklim Kerja $1,033 < 10,00$

3.5 Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas dapat dilihat dengan nilai signifikansi pada output dibawah ini:

Tabel 3.10. Uji Heteroskedasitas Dengan Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize dcoefficients		Standar dized coeffici ents	T	Sig.
	B	Std. erro r	Beta		
(Constant)	-2,401E-015	2,228		,000	1,000
Disiplin kerja (X1)	,000	,125	,000	,000	1,000
	,000	,071	,000	,000	1,000
Tingkat pndidikan (X2)					
	,000	,101	,000	,000	1,000
Iklim kerja (X3)					

a. *Dependent Variable: ABRESID*

Dapat dilihat pada tabel 3.10 bahwa:

- a) Nilai sig variable Disiplin kerja adalah $1,000 > 0,05$
b) Nilai sig variable Tingkat Pendidikan adalah $1,000 > 0,05$
c) Nilai sig variable Iklim Kerja adalah $1,000 > 0,05$

Karena nilai signifikansi setiap variable lebih besar dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas pada ketiga variable bebas.

3.6 Metode Analisis Regresi Berganda

Tabel 3.11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	29,136	2,228			13,078	,000
Disiplin kerja (X1)	-,277	,125	-,231		-2,225	,030
Tingkat pendidikan (X2)	-,186	,071	-,270		-2,612	,011
Iklim kerja (X3)	-,403	,101	-,413		-3,984	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti pada tabel 3.11 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 29,136 - 0,277X_1 - 0,186X_2 - 0,403X_3 \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan konstanta sebesar 29,136. Jika variabel disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja diasumsikan tetap, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 29,136 dengan koefisien $X_1 = -0,277$, $X_2 = -0,186$ dan $X_3 = -0,403$.

Hal ini menunjukkan arti bahwa setiap variabel bebas satu meningkat dan variabel bebas lainnya tetap, maka kinerja pegawai akan menurun sesuai nilai koefisien yang tercantum dipersamaan diatas.

3.7 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 3.12. Uji F Simultan dengan table Anova^a

Model	Sum of squares	Df	Mean square	F	Sig.
Regression	158,825	3	52,942	11,671	,000 ^b
Residual	276,714	61	4,536		
Total	435,538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X3), Tingkat Pendidikan (X2), Disiplin Kerja (X1)

Dapat dilihat dari tabel Uji ANOVA dan F Test dengan nilai $F_{hitung} = 11,671$ dan nilai $F_{tabel} = 2,75$ dengan nilai sig pada tabel anova yaitu 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11,671 > 2,75$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima dan dapat disimpulkan berdasarkan dasar pengambilan keputusan yang dikutip dari buku Imam Ghosalli dan V. Wiratna Sujarweni model regresi tersebut dinyatakan secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

3.8 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial T dapat dilihat pada table coefficients dibawah ini:

Tabel 3.13. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. error	Beta			
(Constant)	29,136	2,228			13,078	,000
Disiplin Kerja (X1)	-,277	,125	-,231		-2,225	,030
Tingkat Pendidikan (X2)	-,186	,071	-,270		-2,612	,011
Iklim Kerja (X3)	-,403	,101	-,413		-3,984	,000

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 3.13 dapat dilihat Nilai signifikan (Sig) variable Disiplin Kerja adalah 0,030, nilai signifikan (Sig) variable Tingkat pendidikan adalah 0,011 dan nilai signifikan Iklim Kerja adalah 0,000. Karena nilai sig dari setiap variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan variable disiplin kerja, tingkat pendidikan, dan iklim kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

3.9 Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 3.14. Uji Koefisien Determinasi Dengan Tabel Model Summary

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error of the Estimate
1	,604 ^a	,365	,333	2,130

- a. Predictors: (Constant), Iklim Kerja (X_3), Tingkat Pendidikan (X_2), Disiplin Kerja (X_1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 3.14 Model Summary diatas dapat dilihat bahwa $R = 0,604$. Berarti hubungan/korelasi antara variable disiplin kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan iklim kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 60,4%. R^2 sebesar 0,333 berarti 33,3% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan iklim kerja (X_3), sedangkan sisanya 66,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan model persamaan analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 29,136 - 0,277X_1 - 0,186X_2 - 403X_3$ dengan koefisien determinasi sebesar 33,3%, didapat hasil uji simultan F (F-test) variable faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan iklim kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Langsa (Y). Sedangkan, berdasarkan uji parsial T variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel Iklim Kerja (X_3).

DAFTAR PUSTAKA

- Alung, M. D. 2017. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Ekonomi SMA Negeri di Kabupaten Sleman [Skipti]. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atriani, Noni. 2014. Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Agam. Administrasi Pendidikan. 2(1). 466-831.
- Diniaty, Dewi dan Muhamad Fairus. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. Jurnal Sains. 11(2). 297-304.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan ke-12. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hurriyati, R. (2016). Kualitas Guru Kita. Diambil Pada 10 Januari 2017, dari <http://www.pikiranrakyat.com/opini/2016/05/04/kualitas-guru-kita>
- Jamaludin, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Administrasi. 4(1). 25-34.
- Ray, M., Fitra, M. 2020. Analisis Pengaruh Penggunaan Aplikasi Promise Terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagaaan Cabang Langsa. Gamma-Pi Matematika dan Tarapan. 2(1).

Saridawati. 2018. Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada

Pt. Atmoni Shamasta Prezki. Syntax Literate. 3(9).107-122.

Sriwidodo, Untung. 2010. Pengaruh Kompetisi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. 4(1). 47-57.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Wikipedia. 2015. Sejarah, Tugas dan Fungsi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Diakses pada bulan Februr, dari kemdikbud.go.id.