

**Pengaruh Pendidikan, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Karyawan SMK Negeri 1 Kepanjen)**

Elysia Fitri *)

M. Agus Salim **)

Abdullah Syakur Novianto *)**

Email : elysiafitri4420@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to analyze the influence of education, leadership style, and work discipline on employee performance at SMK Negeri 1 Kepanjen. This study uses a quantitative method with a population of employees at SMK Negeri 1 Kepanjen and involves 40 respondents selected through saturated sampling techniques. Data were obtained from primary sources through questionnaires and analyzed using SPSS version 25.0. The test results show that both simultaneously and partially, the variables Education (X1), Leadership Style (X2), and Work Discipline (X3) have a positive effect on Employee Performance (Y).

Keywords: *Educaton, Leadership Style, Work Dicipline, Employee Performance.*

Pendahuluan

Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM merupakan para individu yang menyumbangkan tenaga, pikiran, bakat, dan kreativitas mereka untuk instansi. Peran daripada SDM dalam sebuah instansi amat krusial, sebab diantara mereka ialah motor penggerak inti dari semua aktivitas yang dilakukan untuk menggapai tujuan, yakni menjaga kelangsungan eksistensi organisasi. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menjaga pertahanan keberadaanya diawali dari upaya pengelolaan SDM, terutama dalam mengembangkan kinerja secara optimal.

Menurut Pongoh (2021) pendidikan memegang peran krusial dalam mengembangkan kualitas SDM demi kemajuan perusahaan. Sebab, pendidikan menjadi salah satu fondasi utama bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sekaligus berkontribusi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Menurut Northouse (2018) pimpinan yang mampu memberi inspirasi serta memotivasi seringkali mampu membangun produktivitas dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang partisipasif, misalnya, memungkinkan karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pengambilan keputusan.

Menurut Robinson (2019) disiplin kerja mencakup sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang taat aturan cenderung punya komitmen yang lebih tinggi terhadap performa mereka, yang tertuju pada peningkatan kinerja mereka.

SMK Negeri 1 Kepanjen merupakan instansi yang terletak di Jl. Raya Kedung Pedaringan, Kecamatan Kepanjen, Kabupaten Malang, Jawa Timur. Sekolah ini menyediakan suasana untuk memperkaya proses belajar dan pertumbuhan pribadi siswa. Sekolah ini menerapkan sistem pendidikan penuh selama lima hari dalam seminggu, dengan fokus pada penguatan karakter serta peningkatan kompetisi di bidang kejuruan.

Bersumber dari observasi yang telah dilakukan peneliti ditemukan fenomena yang sedang berlangsung saat ini memperlihatkan tanda-tanda adanya turunnya disiplin kerja pada karyawan SMK Negeri 1 Kepanjen. Hal tersebut menciptakan gap studi yang menarik untuk dilakukan penelitian lebih

mendalam pada penelitian ini. Dengan mempertimbangkan konteks yang telah dijelaskan sebelumnya, oleh karena itu mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Pendidikan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Karyawan SMK Negeri 1 Kepanjen”**.

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018) Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Bintoro (2017) kinerja dapat dimaknai sebagai kemauan individu atau sekelompok orang untuk melaksanakan tugas atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diemban, dengan hasil yang diharapkan.

Pendidikan

Menurut Yusman (2021) pendidikan ini merujuk pada pendidikan formal yang didapat. Menjalani pendidikan ini menjadi bekal yang sangat berharga, sebab melalui pendidikan, individu dapat mengasah kemampuannya dan lebih mudah untuk berkembang dalam dunia kerja. Sedangkan menurut Pongoh (2021) pendidikan adalah sebuah upaya untuk membentuk dan mengarahkan karakter seseorang. Secara garis besar, pendidikan dapat dipahami sebagai proses transfer nilai-nilai atau norma-norma ideal dari pendidik yang bertujuan untuk meraih ilmu pengetahuan.

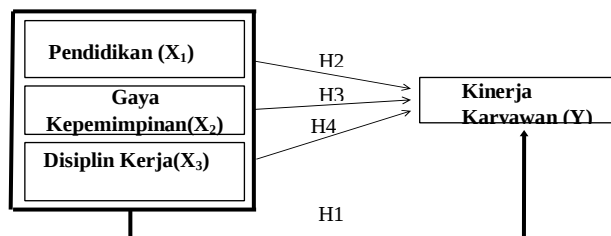
Gaya Kepemimpinan

Menurut Sasue (2021) kepemimpinan mampu dipahami sebagai kemampuan individu untuk menggerakkan dan mengarahkan orang lain, serta memengaruhi cara berpikir dan bekerja setiap anggota tim. Hal ini bertujuan supaya mereka mampu bersikap mandiri, terutama dalam mengambil langkah-langkah yang mendorong percepatan dalam meraih tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin Kerja

Menurut Pongoh (2021) disiplin kerja punya fungsi sebagai media bagi manajer untuk memodifikasi perilaku pekerja, sekaligus sebagai tahapan guna menumbuhkan kesadaran sekaligus kesiapan setiap individu dalam mengikuti tata aturan lembaga serta norma-norma yang berlaku.

Kerangka Konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

Keterangan

- ➔ : Pengaruh Parsial
 - - - - - ➔ : Pengaruh Simultan

Hipotesis

- H1: Bahwa pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H2 : Bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H3 : Bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 H4 : Bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan terstruktur memakai metode analisis kuantitatif. Lokasi penelitian di SMK Negeri 1 Kepanjen dan berlangsung dari November 2024 hingga Februari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini terdiri dari karyawan di SMK Negeri 1 Kepanjen, dengan jumlah 40 orang. Penentuan sampel dilakukan memakai rumus teknik sampel jenuh.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber mengandalkan data primer dan sekunder, di mana data primer dikumpulkan melalui analisis dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh kemudian diukur menggunakan Skala Likert dengan rentang skor 1 hingga 5. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Perempuan	16	40%
Laki-Laki	24	60%
Total	40	100%

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel tersebut menunjukkan bahwa dari 100% responden mengisi kuesioner, adalah perempuan sebanyak 16 orang atau 40%. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 24 orang dengan presentase sebesar 60%.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R hitung	R tabel	Keterangan
Pendidikan	X1.1	0,790	0,320	Valid
	X1.2	0,618	0,320	Valid
	X1.3	0,754	0,320	Valid
	X1.4	0,778	0,320	Valid
Gaya Kepemimpinan	X2.1	0,769	0,320	Valid
	X2.2	0,759	0,320	Valid
	X2.3	0,638	0,320	Valid
	X2.4	0,807	0,320	Valid
	X2.5	0,823	0,320	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,824	0,320	Valid
	X3.2	0,813	0,320	Valid
	X3.3	0,532	0,320	Valid
	X3.4	0,768	0,320	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,713	0,320	Valid
	Y1.2	0,441	0,320	Valid
	Y1.3	0,658	0,320	Valid
	Y1.4	0,805	0,320	Valid
	Y1.5	0,554	0,320	Valid
	Y1.6	0,369	0,320	Valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut diketahui setiap item pernyataan pada masing-masing variabel mempunyai nilai r_{hitung} yang lebih besar dari nilai r_{tabel} yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, berarti semua item pernyataan penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Hasil dari pengujian alat yang digunakan untuk mengukur reliabilitas memperlihatkan bahwasannya seluruh item pada variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60. Untuk variabel Pendidikan (0,719 > 0,6), gaya kepemimpinan (0,815 > 0,6), disiplin kerja (0,719 > 0,6), dan kinerja karyawan (0,645 > 0,6). Dengan demikian, semua item variabel yang digunakan dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil pengujian yang diperoleh dari metode Kolmogorov-Smirnov Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,200, memberikan angka yang lebih besar dari 0,05. Dengan begitu, data dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	7,807	2,681		2,911
	X1	,372	,138	,386	2,686
	X2	,230	,105	,305	2,193
	X3	,430	,126	,367	3,411

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Pada table diatas maka berikut menunjukkan persamaan antara lain:

$$Y = 7,807 + 0,372X_1 + 0,230X_2 + 0,430X_3 + 2,681$$

Dengan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa (1) Jika seluruh variabel bebas yaitu pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 7,807. (2) Setiap pengoptimalan nilai pendidikan akan meningkatkan gaya Pendidikan sebesar 0,372. (3) Jika gaya kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 0,230. (4) Apabila terjadi kenaikan satu nilai pada disiplin kerja akan menaikkan gaya kepemimpinan 0,430.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,1, variabel pendidikan 0,509, gaya kepemimpinan 0,543, dan disiplin kerja 0,911. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh kurang dari 10, variabel pendidikan 1,966, gaya kepemimpinan 1,841, dan disiplin kerja 1,911. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwasanya variabel-variabel dalam studi ini bebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil pengujian menunjukkan bahwa, diperoleh nilai signifikansi untuk setiap variabel bebas lebih besar dari 0,05, variabel pendidikan 0,127, gaya kepemimpinan 0,207, dan disiplin kerja 0,174. Dengan demikian, dapat diambil simpulan bahwasanya model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Uji F (simultan)

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	106,791	3	35,597	19,682
	Residual	65,109	36	1,809	
	Total	171,900	39		

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Pada table diatas diketahui bahwa Fhitung sebesar 19,682 > Ftabel sebesar 2,87 dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H1 diterima karena variabel bebas yaitu Pendidikan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji t (Parsial)

Table 5 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,807	2,681		2,911	,000
	X1	,372	,138	,386	2,686	,011
	X2	,230	,105	,305	2,193	,035
	X3	,430	,126	,367	3,411	,002

Sumber: Data Diolah SPSS, 2025

Mengacu pada tabel diatas didapatkan hasil nilai Sig X1 yaitu $0,000 < 0,05$ maka dari itu disimpulkan H2 diterima karena hasil menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kemudian didapatkan nilai Sig X2 berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas yaitu $0,000 < 0,05$, oleh karena itu dapat disimpulkan H3 diterima karena hasil menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya didapatkan hasil untuk nilai Sig. X3 sebesar $0,002 < 0,05$ maka dari hasil itu disimpulkan H4 diterima karena menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian menunjukkan nilai menunjukkan nilai Adjusted R Square adalah 0,590. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas, yaitu pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, mampu menjelaskan variabel keterikatan, yaitu kinerja karyawan, sebesar 59%. Sementara itu, sisanya, yaitu 41%, dipengaruhi variabel yang tidak menjadi pembahasan di penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pendidikan, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori keseimbangan atau *Balance Theory* yang dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1946, yang menyebutkan keseimbangan akan tercapai apabila elemen-elemen dalam suatu hubungan berada dalam kondisi yang konsisten atau selaras. Pada hasil penelitian ini pendidikan, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMKN 1 Kepanjen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yusman, D., & Suprianto, E. (2021) yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian yang sudah dilakukan, maka dinyatakan pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 1 Kepanjen. Ini berarti bahwa pendidikan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapatkan dari variabel ini yaitu dengan dukungan item pernyataan “Instansi saya menyediakan pelatihan seperti *workshop* kepada mitra untuk kualitas layanan yang mereka berikan” dengan skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis data yang konsisten antara variabel pendidikan dan kinerja karyawan menegaskan bahwa peningkatan kualitas pendidikan dapat berkontribusi lebih secara signifikan terhadap kinerja karyawan di SMKN 1 Kepanjen. Hal ini sejalan dengan penelitian *learning organization*, Jubaedah (2010) yang

menyatakan bahwa organisasi yang terus belajar dan memberikan pendidikan kepada karyawannya akan memiliki keunggulan kompetitif. Pendidikan dan pelatihan karyawan memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan inovasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan instansi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian yang sudah dilakukan, kepemimpinan yang ada pada SMK Negeri 1 Kepanjen memiliki peran yang positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang didapatkan dari variabel ini yaitu dengan dukungan item pernyataan “Pimpinan saya mampu mengendalikan emosinya meskipun berada di situasi yang sulit” dengan skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan pimpinan dalam membimbing, mengawasi, dan membangun kerja sama yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Rivai (2005), yang mendefinisikan kepemimpinan secara luas sebagai proses mempengaruhi dalam menetapkan tujuan organisasi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapainya, serta membentuk cara mereka dalam menafsirkan berbagai peristiwa.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa ketika karyawan disiplin dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi, maka kinerja mereka akan meningkat, sekaligus berkontribusi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul. Hasil penelitian yang didapatkan dari variabel ini yaitu dengan dukungan item pernyataan “Saya menggunakan alat kerja dengan hati-hati” dengan skor tertinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih efektif, dan juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang profesional dan kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul di SMKN 1 Kepanjen. Hal ini sejalan dengan temuan Indrasari (2018) “disiplin merupakan kesadaran dan kepatuhan terhadap tugas serta tanggung jawab dalam bekerja”, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya disiplin kerja yang baik.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

1. Pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMKN 1 Kepanjen.
2. Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMKN 1 Kepanjen.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMKN 1 Kepanjen.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan SMKN 1 Kepanjen.

Keterbatasan

1. Penelitian ini cuma menggunakan 3 variabel independen yaitu, yaitu pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja, untuk mengukur kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat instrumen untuk pengumpulan data.

Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti ini dapat memberikan referensi dan informasi mengenai variabel pendidikan, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Instansi
 - a. Pada variabel kinerja karyawan, instansi SMKN 1 Kepanjen diharapkan untuk selalu melakukan evaluasi rutin terhadap tingkat kinerja karyawan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang perlu ditingkatkan.

- b. Pada variabel pendidikan, diharapkan instansi dapat meningkatkan *workshop* bagi karyawan guna mendukung pengembangan organisasi.
- c. Pada variabel gaya kepemimpinan, instansi dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kebutuhan tim untuk menciptakan lingkungan kerja yang adaptif dan produktif.
- d. Pada variabel disiplin kerja, instansi mengadakan pemantauan secara rutin terhadap karyawan untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin.

Referensi

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafra Publishing. Riau.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaili, R. (2018). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 7(1), 90-109.
- Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Indonesia Pustaka. Sidoarjo.
- Jubaedah, E. (2010). Analisis Konseptual Organisasi Pembelajaran (Learning Organization) Sebagai Teori Organisasi Kontemporer. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 7(4), 04-04.
- Northouse P.G.(2018). *Leadership: Theory and Practice*.
- Pongoh, M., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Profesionalisme dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Ahli Daya pada Masa Pandemi Di PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 284-293.
- Renata, M. T., Salim, M. A., & Novianto, A. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV. Unit Clean Industry Pasuruan). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Rivai, Rusdy A.. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sasue, A. A., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 145-154.
- Yusman, A. F., Nurhizrah, G., Azwar, A., & Rusdinal, R. (2021). Perbandingan Pelaksanaan Pendidikan Seni di Dalam dan Luar Negeri. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(2), 507-511.

Elysia Fitri*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Agus Salim **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Abdullah Syakur Novianto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma