

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BIRO AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN UNIVERSITAS MULAWARMAN

La Saemi¹

¹Alumni Magister Administrasi Publik FISIP Unmul

Alamat Korespondensi: jurnal.paradigma.mianunmul@gmail.com

Abstract: This study aimed to examine the employee development and discipline significant effect on the performance of employees At the Bureau of Academic and Student Affairs Mulawarman either partially or simultaneously and among these variables which has the dominant influence on employee performance At the Bureau of Academic and Student Affairs Mulawarman University. Type of this research is quantitative research. Collecting data in this study using a questionnaire or questionnaires. While the analytical tool used is multiple linear regression. The results showed the coefficient of determination (R^2) of 0.478. This means that the variable of human resource development and labor discipline can explain changes in employee performance variable (Y) amounted to 47.8%, while the remaining 52.2% explained by other variables were included in this study model.

Keywords: discipline, performance, development

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman baik secara parsial maupun simultan dan diantara variabel tersebut manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478. Hal ini berarti variabel pengembangan sumber daya manusia dan disiplin kerja dapat menjelaskan perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 47,8 %, Sedangkan sisanya sebesar 52,2% di jelaskan oleh variabel lain yang tidak di masukkan dalam model penelitian ini.

Kata Kunci : disiplin, performa, pengembangan

Pendahuluan

Era globalisasi bukan lagi merupakan isu, tapi sebuah realita yang harus dipandang sebagai sebuah keniscayaan yang disadari atau tidak pasti akan mempengaruhi terhadap tantangan yang dihadapi organisasi manapun. Tantangan yang dihadapi adalah dengan tingkat ketidakpastian lingkungan organisasi semakin tinggi, masalah kualitas SDM menjadi suatu hal yang sangat dibutuhkan. Umumnya dapat diidentifikasi ada banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan sasaran sebuah organisasi, seperti faktor struktur, teknologi, dan lingkungan. Namun pada hakikatnya kekuatan daya tahan organisasi tertumpu pada SDM nya, SDM lah yang membentuk struktur dan memanfaatkan teknologi. Ada persyaratan penting untuk memastikan keberhasilan organisasi ini yaitu, pertama setiap organisasi hendaknya mampu membina dan mempertahankan SDM yang mantap dan terampil, kedua organisasi yang dapat menikmati prestasi dari SDM nya dan ketiga organisasi yang dapat menjamin kepuasan dan kesejahteraan anggotanya. Dalam pengembangan SDM ada hal penting yang juga perlu mendapat perhatian yakni apakah dengan

SDM yang berkualitas akan dengan serta merta meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi, khususnya pra pegawai, sebab peningkatan kualitas SDM tidak banyak berarti tanpa upaya untuk meningkatkan kesejahteraan tanpa ada upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Karena dengan SDM yang unggul suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerjanya.

Peranan manusia sebagai sumberdaya dalam organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumberdaya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Berbagai pendekatan manajemen dilakukan dalam mengelola sumberdaya manusia tersebut yang berkembang mengikuti perkembangan dari falsafah manajemen yang sedang dikembangkan yaitu manajemen sumberdaya manusia.

Sumberdaya manusia atau pegawai merupakan aset utama dari setiap organisasi/perusahaan, karena pegawai sangat menentukan berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dan pekerjaannya dapat dikerjakan secara baik. Untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumberdaya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis jabatan dan analisis kebutuhan pegawai, agar memperoleh pegawai yang benar benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengembangan sumberdaya manusia di lingkungan Biro Akademik dan Kemahasiswaan merupakan salah satu solusi efektif yang bisa secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kebanyakan organisasi tidak memperhatikan hal tersebut bahkan cenderung tidak peduli. Dalam konteks Sumberdaya Manusia, pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu pegawai untuk memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Selain pengembangan SDM dalam rangka peningkatan kinerja perlu juga ditunjang dengan disiplin kerja para pegawainya, karena tanpa disiplin juga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Sebagai implementasi dari manajemen sumberdaya manusia terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman, maka kinerja pegawai dituntut untuk lebih optimal dan akuntabel, agar secara organisasi mampu meningkatkan kinerja, sesuai dengan tugas pokoknya yaitu melaksanakan pelayanan di bidang akademik, pembinaan kemahasiswaan dan alumni.

Dari hasil observasi sementara didapatkan bahwa pengembangan SDM pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan memberi dampak terhadap peningkatan kinerjanya. Hal tersebut terlihat dari hasil penilaian Satuan Kerja Pegawai (SKP) rata-rata baik. Namun usaha pengembangan pegawai yang dilakukan kurang maksimal, dikarenakan anggaran yang terbatas terutama untuk pemberian beasiswa bagi

pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan formal serta anggaran untuk pelatihan. Fakta lain yang juga terjadi dimana terdapat beberapa pegawai menempati suatu posisi jabatan yang kurang sesuai dengan tingkat pendidikan/ latar belakang disiplin ilmu, kemampuan/ kecakapan kerja, pengalaman masa kerja dan lainnya. Ini juga mengindikasikan lemahnya *job description/ specification* dalam penempatan pegawai pada jabatan tertentu dalam suatu organisasi.

Dalam pengembangan Sumberdaya manusia (SDM) ada hal penting yang juga perlu mendapat perhatian yakni apakah dengan SDM yang berkualitas akan dengan serta merta meningkatkan kesejahteraan anggota organisasi khususnya pada karyawan staf maupun para manager, sebab peningkatan kualitas SDM tidak banyak berarti tanpa upaya untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Karena dengan SDM yang unggul dalam suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga kinerja dapat dicapai dengan baik.

Bertitik tolak dari uraian pada latar belakang masalah di atas maka dirasakan perlu untuk dilakukan suatu penelitian yang menyangkut persoalan pengembangan sumberdaya manusia dan disiplin kerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan hal ini peneliti merasa tertarik untuk melakukan Penelitian dengan menetapkan Judul Penelitian : Hubungan Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Konsep dan Teori

Pengembangan Sumberdaya Manusia

Pengembangan sumberdaya manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhannya. Mondy dan Noe (2009:95) menyebutkan bahwa: "Pengembangan sumberdaya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan untuk kerja organisasi melauli program pelatihan, pendidikan dan pengembangan".

Dalam Undang-undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan adanya dua jenis latihan dan pendidikan pegawai yaitu *pre service training* (latihan prajabatan) dan *in service training* (latihan dalam jabatan). Latihan prajabatan adalah suatu latihan yang diberikan kepada pegawai baru agar mereka trampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan latihan dalam jabatan adalah suatu latihan yang diberikan kepada pegawai guna meningkatkan keahlian, kemampuan atau ketrampilannya agar diperoleh produktivitas kerja yang tinggi.

Menurut Handoko (2004:103) ada dua tujuan utama program latihan dan pendidikan atau pengembangan pegawai. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat

meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sesuai dengan analisis jabatan, recruitment pegawai mensyaratkan mereka yang diterima sudah mempunyai kualifikasi tertentu. Namun karena lembaga pendidikan formal tidak mempersiapkan tenaga kerja siap pakai dan siap kerja pada lembaga tertentu, maka latihan pendidikan perlu diadakan oleh lembaga yang bersangkutan. Dalam hal ini latihan dan pendidikan berfungsi untuk menjembatani kesenjangan antara kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaan di suatu lembaga.

Menurut Sarwono (2011:99) pengelolaan SDM akan semakin rumit bila organisasi ini merupakan perusahaan yang memiliki aset besar, yang produktifitasnya tergantung pada efektivitas kerja karyawannya. Ada hubungan timbal-balik yang berkait satu sama lain, antara pengembangan organisasi sebagai sistem dan pengembangam manusia sebagai sumberdaya. Kualitas organisasi ditentukan oleh SDM nya dan PSDM nya ditentukan oleh tingkat pertumbuhan dan perubahan organisasinya.

Uraian tersebut di atas jelas bahwa pengembangan sumberdaya manusia itu sangat penting dalam rangka meningkatkan kemampuannya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia dapat melalui pendidikan dan pelatihan, baik pendidikan formal atau non formal. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia diarahkan untuk memperbaiki wujud kerja atau performan personel dalam semua posisi dan jabatan, mengembangkan kecakapan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Nawawi (2005:5) mengungkapkan bahwa : Pengembangan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan.

Tujuan Pengembangan Pegawai

Tujuan pengembangan hakikatnya dilakukan adalah untuk kepentingan pegawai, kantor atau masyarakat yang menggunakan jasa yang dihasilkan. Adapun tujuan dari pengembangan pegawai dapat dilihat dari beberapa segi, antara lain :

a. Pegawai

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan bagi para pegawai.
2. Meningkatkan moral pegawai; dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya, para pegawai akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Memperbaiki kinerja; pegawai yang kerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat diminimalkan melalui program pengembangan.
4. Membantu pegawai dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumberdaya manusianya

5. Peningkatan karier pegawai; dengan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karier menjadi besar karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerja yang lebih baik.
 6. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima pegawai; dengan program pengembangan maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik, dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.
- b. Kantor
1. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia; dengan program pengembangan kantor melakukan upaya bersama untuk secara benar mendapatkan sumberdaya manusia yang memenuhi kebutuhan kantor.
 2. Penghematan; program pelatihan yang dilakukan dapat mengurangi biaya karena pelatihan dan pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan bagi para pegawai baik yang bersifat teknis maupun yang berupa konseptual.
 3. Mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja.
 4. Memperkuat komitmen karyawan; kantor yang gagal menyediakan pendidikan dan pelatihan akan kehilangan pegawai yang berorientasi pencapaian yang merasa frustrasi karena merasa tidak ada kesempatan untuk promosi.

Pengertian Disiplin

Disiplin Kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya Disiplin Kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryono, 2002: 192). Menurut Rivai (2004: 444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2005: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk

mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Tujuan Disiplin

Menurut Sastrohadiwiryono (2002: 292), secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain:

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Para pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Kinerja

Kinerja pegawai merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumberdaya manusia. Kinerja adalah merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal ini tidak mudah dicapai, karena banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Sedarmayanti (2007:43) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolok ukur dan tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam Sedarmayanti (2001:51), mengemukakan indikator-indikator dari kinerja pegawai dapat dilihat dari beberapa seperti berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*)
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*)
3. Inisiatif (*Initiative*)
4. Kemampuan (*Capability*)
5. Komunikasi (*Communication*)

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan bentuk analisis data kuantitatif. Analisis data kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 (*Statistikal Program and Service Solution*) for Windows. Adapun alat analisis yang digunakan yaitu uji validitas dan realibilitas.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah persamaan yang digunakan untuk menjawab hipotesis yang pertama yaitu diduga terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, promosi dan ganjaran (reward) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda dengan penjabaran sebagai berikut :

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Pengembangan SDM

X₂ = Disiplin Kerja

e = error

Analisis regresi ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS fo window Release 20,0 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1.
 Hasil Analisis Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,957	3,369		2,065	,045
Pengembangan SDM	,491	,193	,351	2,548	,014
Disiplin Kerja	,470	,154	,421	3,056	,004

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 Sumber : Data Primer Diolah, 2016

Dari hasil analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,491 X_1 + 0,470 X_2$$

Persamaan menunjukkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengembangan SDM dan Disiplin Kerja. Nilai koefisien variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar 0,491 menyatakan jika terjadi peningkatan variabel pengembangan SDM (X_1) sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,491 satuan. Nilai koefisien disiplin kerja (X_2) sebesar 0,470 menyatakan jika terjadi peningkatan variabel disiplin kerja (X_2) sebesar satu satuan maka Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,470 satuan. Jadi, setiap perubahan variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) akan berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Mahasiswa Universitas Mulawarman Samarinda.

Setelah mengetahui nilai koefisien regresi, maka selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel independent dapat dilihat dari nilai koefisien kolerasi R. Berdasarkan hasil didapatkan nilai koefisien kolerasi sebesar 0,691 atau 69,1%. Hal ini berarti terdapat hubungan antara variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) dengan tingkat hubungan tinggi karena berada diinterval koefisien 0.600-0.800.

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan proporsi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. R^2 mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R^2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,478 artinya bahwa 47,8% variasi variabel Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sedangkan 52,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Pengujian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja pegawai secara bersama-sama. Hasil pengujian F menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai F_{hitung} sebesar 19,692 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikan (α) 5% dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 (46-2-1) = 44$ adalah sebesar 3,2093 maka $f_{hitung} > f_{tabel}$. Atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Uji parsial ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan Kinerja pegawai secara individual. Hasil pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel pengembangan SDM (X_1), sebesar 2,548 atau diketahui t_{tabel} sebesar 1.6802 (uji satu arah) dengan df 44, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian variabel pendidikan (X_1) terbukti bahwa secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) karena signifikansi t sebesar $0,014 < 0,05$.
- 2) Pada level of significant 0,05, diperoleh t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2), sebesar 3,056 dan diketahui t_{tabel} sebesar 1.6802 (uji satu arah) dengan df 44, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian variabel disiplin kerja (X_2) terbukti bahwa secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) karena signifikansi t sebesar $0,003 < 0,05$.

Pembahasan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diketahui bahwa setiap perubahan variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) akan berpengaruh terhadap dengan kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Dari hasil analisis sebagaimana yang telah dikemukakan pada uraian terdahulu menunjukkan bahwa secara umum kerangka teoritis yang dipakai sebagai dasar dalam perumusan hipotesis telah dipotong dengan data empiris, yang menyatakan bahwa secara parsial maupun simultan variabel pengembangan SDM (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Berikut akan diuraikan secara berurutan dari masing-masing variabel yang diteliti baik secara sebdiri-sendiri (parsial) maupun secara simultan.

Pengaruh Secara parsial Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

1. Pengembangan SDM (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan regresi ganda, diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,702$ $t_{tabel} = 1.6802$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel pengembangan SDM secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Koefisien ini menunjukkan pengaruh yang disumbangkan oleh variabel pengembangan SDM (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Karena dengan meningkatnya variabel pengembangan SDM yang ada pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman akan mampu mendorong atau meningkatkan kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi pegawai dapat diperoleh melalui pendidikan. Pendidikan mempunyai peranan yang amat penting, karena pendidikan pada umumnya dapat menciptakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya pengembangan pegawai melalui pendidikan dan pelatihan maka seseorang tidak memiliki kompeten dan akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya suatu organisasi dapat mencapai keberhasilan apabila didukung dengan tingkat pendidikan para pegawainya. Menurut Jons, 1928 dalam Sarwono (2007:13) pengembangan pegawai bertujuan meningkatkan kemampuan kerjanya dalam arti luas sifat pengembangan ini umumnya bersifat formal dan sering berkaitan dengan pengembangan karir.

Pengembangan sumberdaya manusia (PSDM) dalam organisasi pada dasarnya suatu bentuk usaha untuk meningkatkan daya tahan saing organisasi terhadap ancaman lingkungan eksternal dan suatu usaha untuk meningkatkan daya inovatif untuk menciptakan peluang. Dengan demikian PSDM dalam organisasi merupakan bentuk usaha pengembangan yang bersifat integral baik yang menyangkut SDM sebagai individu dan sebagai sistem maupun organisasi sebagai wadah SDM untuk memenuhi kebutuhan.

2. Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} = 3,056 > t_{tabel} = 1,6802$ pada taraf nyata 5 persen. Ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bernilai nilai positif. Ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman. Semakin tinggi nilai variabel disiplin kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan. Sedang keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2005: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang berlaku.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada organisasi untuk meningkatkan kinerja dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

3. Pengaruh Simultan Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan dapat diketahui bahwa pengembangan pegawai dan disiplin kerja secara keseluruhan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 19,692 pada taraf signifikan (α) 5 % dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 43$. Sedangkan nilai F_{tabel} adalah 3,2145, maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} atau pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman.

Keberhasilan pegawai dalam mencapai sasaran atau target ditentukan oleh para pegawai itu sendiri merupakan tujuan daripada kinerja pegawai, sehingga diperoleh hasil guna (efektif) dan daya guna (efisien) dalam menjalankan tugasnya tersebut. Kinerja pegawai akan tercapai sesuai dengan tujuan sebelumnya bila pimpinan sebagai atasan dan bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawainya menjalankan semua persyaratan sesuai dengan ketentuan.

Terkait dengan hal tersebut Nawawi (2005:5) mengungkapkan bahwa : Pengembangan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumberdaya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia (SDM) dan disiplin kerja menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumberdaya manusia dan peningkatan disiplin kerja adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku untuk peningkatan hasil kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan sebelumnya, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Bahwa ada variabel pengembangan SDM dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Secara parsial kedua variabel pengembangan SDM dan variabel disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Namun variabel disiplin kerja (X_2) memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,056 lebih besar dibanding nilai t_{hitung} variabel Pengembangan SDM (X_1) sebesar 2,548.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $R = 0,691$, angka ini menunjukkan hubungan yang kuat dari variabel pengembangan SDM dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan (BAK) Universitas Mulawarman Samarinda. Hal tersebut dikuatkan nilai R^2 sebesar 0,478 yang berarti kinerja pegawai diterangkan oleh variabel pengembangan SDM dan variabel disiplin kerja sebesar 47,8 % dan sisahnya sebesar 52,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

Secara deskriptif hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM dan disiplin kerja pegawai secara empirik telah memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman. Walaupun dalam pelaksanaannya selama ini belum sepenuhnya berjalan secara optimal, sehingga berimplikasi atau mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan, penulis memberikan saran sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama, variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman. Dengan memperhatikan hal tersebut, sebaiknya Instansi dapat mempertahankan bahkan lebih meningkatkan kedua variabel tersebut, tanpa harus mengabaikan variabel-variabel lainnya.
2. Hendaknya Instansi memperhatikan pengembangan SDM dan disiplin kerja, agar kinerja pegawai secara optimal dapat dicapai dengan baik oleh pegawai.
3. Perlu penempatan pegawai pada bidang pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya untuk mendorong pegawai mencapai kinerjanya lebih baik, dengan demikian kepuasan pegawai akan tercapai dan tidak menunda penyelesaian tugas dan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai kemampuan yang dimiliki.
4. Bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukkan variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Handoko, Hani T. 2004. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2005 *Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. BPFE: Yogyakarta.
- Nitisemoto, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Cetakan Kelima. Penerbit Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Hadyana Pujaatmaka Prenhallindo: Jakarta.
- Sarwono, Salito. 2011. *Sumberdaya Manusia kunci Sukses Organisasi*. Lembaga Manajemen Universitas Indonesia: Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif & Operasional)*. Cetakan Kedua. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*. Cetakan Kedua. Mandar Maju: Bandung.