

Pengaruh Pendidikan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi Umum Dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda

Juari¹, Adam Idris², Achmad Djumlani³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah 1). Untuk menganalisis secara parsial besarnya pengaruh variabel Pendidikan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Mulawarman Samarinda. 2). Untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel Pendidikan, Motivasi dan Disiplin secara simultan terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Mulawarman Samarinda. 3). Untuk menganalisis di antara variabel Pendidikan, Motivasi dan Disiplin, variabel mana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Mulawarman Samarinda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer yang bersumber dari responden yang merupakan seluruh pegawai pada Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman yang berjumlah 89 orang beserta data sekunder yang bersumber dari berbagai dokumen dan literatur. Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel pendidikan dan motivasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja pegawai Administrasi Umum dan Keuangan, besarnya pengaruh dapat dijelaskan apabila indikator-indikator variabel pendidikan dan motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai pun akan mengalami peningkatan pula. Sementara variabel disiplin mempunyai pengaruh tidak signifikan, besarnya pengaruh dapat dijelaskan apabila indikator-indikator disiplin ditingkatkan atau diperketat pelaksanaannya akan berpengaruh menurunkan kinerja pegawai. Dari hasil Uji test F diperoleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,914 > 2,711921$, dengan demikian terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau secara simultan. Dari hasil uji test t, bahwa untuk variabel motivasi mempunyai nilai t hitung sebesar 7,876 lebih besar dari t tabel 1,663 atau lebih besar dari t hitung variabel lainnya (Pendidikan = 5,493, Disiplin = 1,625), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman.

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Pendidikan, Motivasi dan Disiplin

Pendahuluan

Era reformasi dan dampak persaingan globalisasi sekarang ini mendorong percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah. Aparatur pemerintah dituntut bekerja lebih profesional, bermoral, bersih dan beretika dalam mendukung reformasi birokrasi dan menunjang

¹Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

²Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

³Dosen Program Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

kelancaran tugas pemerintahan dan pembangunan. Tuntutan untuk memberikan pelayanan profesional ini ternyata makin tidak relevan dengan fakta yang ada. Tidak jarang kita mendengar opini di tengah masyarakat bahwa kinerja PNS kerap kali dipandang belum profesional dan belum berbasis kinerja (berorientasi *output*). Fakta dan fenomena terhadap masalah ini perlu menjadi catatan penting yang harus segera dibenahi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai sangatlah dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantara faktor-faktor yang mempunyai keterkaitan diantaranya yaitu : Pendidikan, Disiplin dan Motivasi. Menurut Kabag. Umum, HTL dan Pelengkapan sebagian besar pegawai Bagian Administrasi Umum dan keuangan masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan menengah kebawah dan kebanyakan tidak memiliki kemampuan teknik yang relevan dengan tuntutan kebutuhan pekerjaan. Kurangnya kemampuan yang dimiliki pegawai dalam hal pengaplikasian komputer, kemampuan konseptual dalam pembuatan surat-surat kedinasan maupun kurang memahami dalam menyusun sasaran kerja pegawai (SKP) dan masih banyak lagi kegiatan administrasi lainnya yang belum dikuasai.

Berkaitan dengan kedisiplinan dan motivasi pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan, berdasarkan pengamatan di lapangan, ternyata dalam bidang kedisiplinan masih banyak pegawai yang memiliki etos kerja yang kurang baik atau rendah, hal itu dapat dilihat pada saat masuk jam kerja datang terlambat/telat, saat jam kerja digunakan untuk bergurau dan bermain game di internet, saat jam kerja meninggalkan pekerjaan tanpa ada keterangan apapun, mengulur-ngulur waktu penyelesaian pekerjaan dan lebih parah lagi ada juga pegawai yang datang dan pulang Cuma absen saja. Kemudian dalam hal motivasi, pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan juga masih rendah, hal tersebut berdasarkan kenyataan di lapangan bahwa perlakuan terhadap pegawai oleh pimpinan/manajemen kurang proposional dan keadilan, ada Bagian dan pegawai yang mendapatkan tambahan penghasilan yang lebih, cukup dan bahkan ada juga yang sama sekali tidak mendapatkannya. Belum adanya atau kurangnya penghargaan/reward terhadap pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman yang benar-benar bekerja dan bahkan bekerja sampai di luar jam kerja kantor. Hal tersebut dapat dibuktikan pada saat untuk diuruskan pencairan dana kegiatan sering ditolak dengan berbagai alasan, sudah menjadi tupoksi, tidak ada pagunya, kegiatannya tidak ada dalam RKKL, belum ada dananya dan sebagainya.

Berdasarkan penomena dalam latar belakang tersebut, maka penulis tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul:

“Pengaruh pendidikan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman“.

Rumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan langkah yang sangat penting karena langkah ini menentukan ke mana suatu penelitian diarahkan. Perumusan

masalah pada hakekatnya merupakan perumusan pernyataan. Untuk itu, penulis mendasarkan permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pendidikan (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda?
2. Apakah variabel Pendidikan, Motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda?
3. Di antara variabel Pendidikan, Motivasi dan Disiplin, variabel mana yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman Samarinda?

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis
Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi bagi aparatur atau pimpinan Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Mulawarman Samarinda dalam menyusun rencana dan menetapkan arah kebijaksanaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Manfaat Teoritik
Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan tentang bidang kajian ilmu sosial, baik itu mengenai manajemen sumberdaya manusia maupun kebijakan publik melalui fokus perhatian terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai dengan pendekatan teori pendidikan, motivasi dan disiplin.
3. Sebagai acuan atau referensi bagi para peneliti selanjutnya yang ingin mendalami lebih lanjut terhadap upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan.

Tinjauan Pustaka

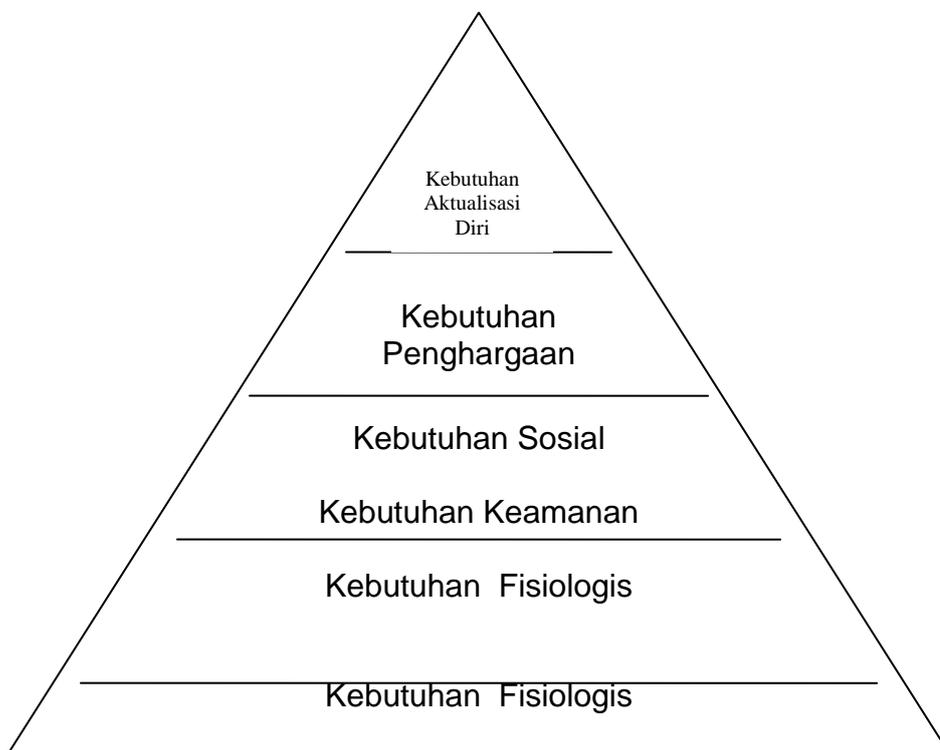
Menurut pendapat Gibson yang dikutip oleh Swasto (2003:35) bahwa pendidikan merupakan kemampuan untuk menggali potensi, budi pekerti dan kekuatan batin orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dan menurut pendapat Handoko (1996 : 104) pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Sementara menurut pendapat Hadipoerwono (1982 : 76) bahwa : Pendidikan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Sedangkan pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*skill building*) dalam pelaksanaan tugas. Sedangkan menurut pendapat Supartono (1999 : 295)

pendidikan adalah suatu usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya di masa yang akan datang.

Motivasi sebagaimana pendapat Siagian (1995:138) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Teori Hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2005:193) mengemukakan hierarki kebutuhan manusia sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis ; antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain;
- b. Kebutuhan Keamanan ; antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional;
- c. Kebutuhan Sosial ; mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan;
- d. Kebutuhan Penghargaan ; mencakup faktor internal seperti rasa hormat, harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian;
- e. Aktualisasi diri ; kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, ketrampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan pimpinan perusahaan/organisasi menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Teori Maslow ini berbentuk hierarki kebutuhan individu yang terdiri dari 5 (lima) tingkatan kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 2.1.

Hierarki kebutuhan Maslow (Mangkunegara, 2005;193)

Mc. Clelland dalam Hasibuan (2005:112) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

- a. Kebutuhan akan Prestasi (need for Achievement = n.Ach);
Kebutuhan akan prestasi (n.Ach – need for Achievement), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karena n.Ach ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan. Kebutuhan ini mirip dengan kebutuhan aktualisasi diri dari Maslow.
- b. Kebutuhan akan Afiliasi (need for Affiliation = n.Af);
Kebutuhan akan Afiliasi (n.Af – need for Affiliation) ini menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang yang merangsang daya kerja seseorang, sebab setiap orang mempunyai keinginan antara lain : kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup dan bekerja (sense of belonging), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of participation). Kebutuhan afiliasi ini mirip dengan kebutuhan sosial dan Maslow, karena seseorang akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
- c. Kebutuhan akan Kekuatan (need for Power = n.Pow);

Kebutuhan akan kekuasaan (n.Pow – need for Power), adalah merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang karyawan, karena n.Power yang merangsang dan memotivasi semangat kerja seseorang karyawan serta mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik dalam organisasi. Dalam memotivasi bawahan perlu menyediakan peralatan, menciptakan suasana kerja yang baik dan memberikan kesempatan untuk promosi sehingga memungkinkan para bawahannya meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai n.Power yang diinginkan. Kebutuhan ini mirip dengan kebutuhan akan penghargaan dari Maslow.

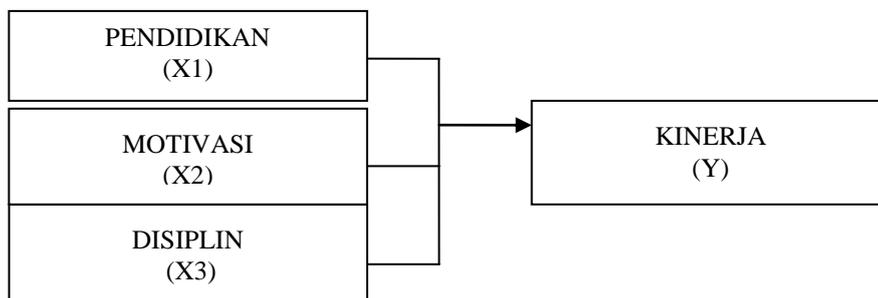
Kedisiplinan merupakan faktor penting yang diperlukan pegawai sebagai pedoman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan pada pegawai. Seseorang yang sadar dan faham terhadap aturan disiplin kerja yang ada dalam organisasi, mendorong seseorang untuk bersikap patuh terhadap aturan yang ditentukan dalam organisasi. Menurut pendapat Hasibuan (2005: 193) yang mengartikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku. Siagian : (2005 : 304) Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta peningkatan kinerjanya.

Menurut Thoha (2005 : 76) salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepelungangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Sianipar, (2000 : 5) berpendapat bahwa Kinerja itu dapat diartikan sebagai hasil kerja atau kemampuan kerja yang dapat diperlihatkan seseorang, sekelompok orang (organisasi) atas suatu pekerjaan pada waktu tertentu. Dessler (2005;176), Kinerja juga menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang individu. Kinerja menggambarkan seberapa baik seorang individu memenuhi pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2002;67), Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka konseptual adalah kerangka fikir penulis dalam melakukan penelitian yang didukung atau berdasarkan tinjauan teoritis (Literatur/buku) yang digunakan. Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman adalah dengan mengembangkan pegawai melalui pendidikan, meningkatkan motivasi dan disiplin kerja. Pemahaman tentang pengaruh pendidikan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman dapat dilihat pada gambar konseptual penelitian sebagai berikut :



Sumber data : Penulis, 2014

Dari gambar kerangka konsep penelitian di atas dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H₁. Diduga Faktor Pendidikan, Motivasi dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman di Samarinda.
- H₂. Diduga Faktor Pendidikan, Motivasi dan Disiplin secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman di Samarinda.
- H₃. Diduga Faktor Motivasi berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman di Samarinda.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dimana analisis kuantitatif adalah analisis data dalam bentuk angka-angka yang pembahasannya, melalui penghitungan statistik berdasarkan jawaban kuesioner dari responden. Berdasarkan tujuan yang hendak dicapai maka penelitian ini termasuk penelitian *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan pengaruh antara dua buah variabel atau lebih (Sugiyono, 2011 : 11) dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini didesain dengan menggunakan variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel tidak bebas (*dependen*), variabel pendidikan (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin (X₃) sebagai variabel bebas (*independen*). Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survey, yang pada dasarnya merupakan penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta mengenai fenomena-fenomena yang ada di dalam masyarakat untuk mencari keterangan yang lebih aktual dan sistematis.

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002: 108). Menurutny bahwa apabila dalam suatu penelitian karakteristik yang ditetapkan sebagai subyek kurang dari 100 maka ketentuan penelitian harus diambil secara keseluruhan (Sensus/Sampling jenuh). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman Samarinda.

1. Jumlah total populasi adalah seluruh pegawai pada Bagian Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini tidak menggunakan sampel penelitian karena jumlahnya yang tidak terlalu banyak sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian atau dengan kata lain secara sensus yaitu 89 orang yang menjawab pertanyaan dan mengembalikan jawaban atas pertanyaan tersebut menjadi sampel penelitian.

Sedangkan teknik yang digunakan adalah **nonprobability sampling** yaitu pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sugiyono (2011 : 92).

Untuk lebih akuratnya data yang diperoleh sebelum diadakan tabulasi terlebih dahulu diadakan editing data dengan tujuan untuk membetulkan data yang diperoleh melalui kuesioner, selanjutnya dilakukan pengelompokan data sesuai dengan rumusan masalah. Dari tabulasi data tersebut dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan regresi linear Berganda untuk mengetahui pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Disiplin terhadap kinerja Pegawai Bagian Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman di Samarinda, dengan formulasi (Rangkuti, 1994 : 24) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

| | |
|----------------|---------------------|
| Y | = Kinerja Karyawan |
| b1 – b3 | = Koefisien regresi |
| a | = Konstanta |
| X ₁ | = Pendidikan |
| X ₂ | = Motivasi |
| X ₃ | = Disiplin |
| e | = Standar error |

Hasil Penelitian

Sesuai dengan permasalahan dan hipotesis, maka bagian ini menganalisis variabel-variabel yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman. Dalam penelitian ini variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja adalah variabel X₁ (Pendidikan), X₂ (motivasi), X₃(disiplin). Variabel dependen disimbolkan dengan Y yaitu kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman.

Analisis hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan paket program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi

17.0 for windows. Analisis hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel
Koefisien Determinasi**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | | Durbin - Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|------|------|---------------|-----------------|
| | | | | | R Square Change | F Change | df 1 | df 2 | Sig. F Change | |
| 1 | .819 ^a | .671 | .660 | .45310 | .671 | 57,914 | 3 | 85 | .000 | 1,514 |

Sumber: Hasil Analisis SPSS 17

Bahwa berdasarkan tabel diatas Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel tersebut sangat berarti dan memperlihatkan hubungan yang sangat kuat dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,819. Dengan demikian hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel X₁ (Pendidikan), X₂ (Motivasi), dan X₃ (Disiplin), , memiliki hubungan yang sanagt kuat terhadap variabel dependen disimbolkan denganY yaitu kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman. Sedangkan untuk nilai R square (R²) sebesar 0,671 menunjukkan bahwa variabel pendidikan, motivasi dan disiplin, dapat menjelaskan perubahan kinerja sebesar 67,10% sedangkan sisanya yaitu sebesar 32,90% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

**Tabel
Rekapitulasi Hasil Analisis Coefficiens Regresi dan Hasil Uji-t (Uji secara Parsial)
Coefficients^a**

| Variabel | | Koefisien Regresi | Standar Hitung | t Hitung | Sig | Keputusan Terhadap | Keputusan Terhadap |
|------------|---------|-------------------|----------------|----------|------|--------------------|--------------------|
| Bebas | Terikat | (b ₁) | (Beta) | | | Ho | Ha |
| (Constant) | Kinerja | -2,081 | | | .000 | | |
| Pendidikan | | .609 | .407 | 5,493 | .000 | Ditolak | Diterima |
| Motivasi | | .806 | .524 | 7,876 | .010 | Ditolak | Diterima |
| Disiplin | | .169 | .115 | 1,625 | .015 | Ditolak | Diterima |

Sumber: Hasil Analisi SPSS 17

Berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear berganda seperti yang ditunjukkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai berturut-turut adalah sebagai berikut: X₁ (Pendidikan) sebesar

0,609, X_2 (Motivasi) sebesar 0,806, X_3 (Disiplin) sebesar 0,169, Sehingga persamaan regresi dapat dituliskan:

$$Y = -2,081 + 0,609X_1 + 0,806X_2 + 0,169X_3$$

Konstanta yang bernilai -2,081 yang menunjukkan bahwa bila nilai variable Pendidikan, motivasi dan disiplin, tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja pegawai pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Rektorat Universitas Mulawarman akan mengalami penurunan sebesar 2,081.

1. Pengaruh variabel Pendidikan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
Dari perhitungan secara parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.14, variabel Pendidikan (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada $\alpha=0,05$ apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,609, nilai t hitung sebesar 5,493 > t tabel 1,663, dan probabilitas sebesar 0,000 ($p<0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator Pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh variabel Motivasi (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
Dari perhitungan secara parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.14, variabel Motivasi (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada $\alpha=0,05$ apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,806, nilai t hitung sebesar 7,876 > t tabel 1,663, dan probabilitas sebesar 0,010 ($p<0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara parsial variabel Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Pengaruh variabel Disiplin (X_3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
Dari perhitungan secara parsial yang dapat dilihat pada tabel 4.14, variabel disiplin (X_3) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada $\alpha=0,05$ apabila variabel lain dianggap konstan. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien regresi (b_1) sebesar 0,169, nilai t hitung sebesar 1,625 > t tabel 1,663, dan probabilitas sebesar 0,015 ($p<0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara parsial variabel disiplin (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dari hasil pengujian dan analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa indikator-indikator disiplin apabila ditingkatkan atau diperketat pelaksanaannya akan berpengaruh menurunnya kinerja pegawai (Y).

Untuk menguji hipotesis pengaruh faktor-faktor X_1 (Pendidikan), X_2 (Motivasi), X_3 (Disiplin), secara bersama-sama atau secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) Universitas Mulawarman menggunakan Uji hipotesis F_{hitung} , sebagaimana terdapat pada tabel berikut :

Tabel
Hasil Uji F (Uji secara simultan)
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 35,669 | 3 | 11,890 | 57,914 | .000 ^a |
| | Residual | 17,451 | 85 | ,205 | | |
| | Total | 53,120 | 88 | | | |

Sumber: Hasil Analisis SPSS 17

Sesuai dengan tabel di atas besarnya pengaruh faktor-faktor X_1 (Pendidikan), X_2 (Motivasi), X_3 (Disiplin), secara bersama-sama atau secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $57,914 > 2,711921$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan antara variabel X_1 (Pendidikan), X_2 (Motivasi), X_3 (Disiplin) terhadap Y (kinerja pegawai) terbukti dan dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah disajikan pada bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, pertama berdasarkan hasil penelitian dengan perhitungan kuantitatif menggunakan model statistik regresi linear berganda, menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas atau nilai beta dari masing-masing variabel, baik itu pendidikan, motivasi dan disiplin, bernilai positif yang mengandung pengertian apabila variabel-variabel bebas tersebut ditingkatkan maka akan berpengaruh meningkatnya kinerja pegawai Biro Administrasi Umum dan Keuangan Rektorat Universitas Mulawarman. Selanjutnya variabel disiplin mempunyai pengaruh relatif kecil terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan dibandingkan dengan variabel pendidikan dan motivasi. Terakhir variabel motivasi mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan dibandingkan dengan variabel pendidikan dan disiplin.

Saran-saran

Variabel disiplin mempunyai pengaruh relatif kecil terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Umum dan Keuangan, sehingga diperlukan upaya-upaya untuk memperbaiki perilaku pegawai yang tidak disiplin,

diantaranya, pertama pimpinan atau atasan langsung pegawai harus memberikan contoh dan suritauladan yang baik, bekerja tepat sasaran(menempatkan pegawai sesuai dengan bidang tugas dan keahliannya), tepat waktu dan menanamkan kebiasaan selalu ijin mana kala meninggalkan tempat kerja pada saat jam kerja. Kedua, setiap hari kerja baik pada saat datang maupun pulang perlu dilakukan upacara walaupun sekedar berbaris dan berhitung serta tetap dilakukan absensi. Ketiga, semua pegawai baik dari unsur pimpinan maupun bawahan harus diperlakukan sama rata, dan proporsionalisme, artinya siapapun dia dan memegang jabatan apa, mereka harus jujur dan mau untuk diberikan sanksi manakala tidak berdisiplin, baik berupa teguran maupun pengurangan uang makan, tunjangan kinerja maupun honorarium kegiatan yang lainnya.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary 2005 *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Alih Bahasa Alih Tanya, Indeks Gramedia, Jakarta
- Handoko T. Hani 1996 *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- , 2003. *Manajemen. Edisi Kedua*. BPFE. Yogyakarta.
- Hadipoerwono, 1982. *Tata Personalialia*, Djambatan, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Melayu 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gunung Agung, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Rangkuti, Freddy. 1994. *Measuring Customer Satisfaction : Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Plus Analisis Kasus PLN-JP*. Gramedia Pustaka. Jakarta
- Siagian, Sondang P, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Gunung Agung, Jakarta.
- , 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. J. Yogyakarta.
- Sianipar, J.P. 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*, Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia, Jakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Supartono. 1999. *Ilmu Alamiah Dasar*. Penerbit Ghali Indonesia. Jakarta.
- Swasto, Bambang.2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pengaruh terhadap Kinerja dan Imbalan)*. Malang: Bayu Media
- Thoha, Miftah, 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Prenada Media, Jakarta.