

**PENGARUH DIKLAT, KOMPENSASI
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA BIRO ADMINISTRASI
AKADEMIK DAN KEMAHASISWAAN
(BAAK) UNIVERSITAS
MULAWARMAN SAMARINDA**

Siti Muhimah
Mahasiswa Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi Negara
Universitas Mulawarman

ABSTRACT

Siti Muhimah, Influence Education and training, Comperation And Working Diciplin To Work Productivity Officer Of Administration Academic And Student (BAAK) Mulawarman University of Samarinda supervised by Mr.Drs.D.B. Paranoan, M.Si and Mr.Drs.H. Achmad Djumlani, M.Si.

Problems Proposed in this research is Education and training, Comperation and discipline work to have an effect on in signifikan to work productivity officer Administration Academic And student (BAAK) Mulawarman University of Samarinda and Variabel which having dominant influence to work productivity officer Administration Academic and student (BAAK) Mulawarman University of Samarinda.

Result of research indicate that variable Education and training, comperation variable and also the discipline variable work to work productivity officer have high pertained variansi that is equal to 71,6 %. The rest equal to 38,4 % explained by other:dissimilar variable is which do not the included in this research model. influence Explained by the free variable strength which can be seen from correlation coefficient (multiple R) is 0,861 or 86,1 % meaning this matter show existence of strong or hand in glove positive relation indication between variable - free variable (X) with variable trussed (Y) since value of correlation coefficient come near value 1.

Result of test F indicate that value F_{count} equal to 37,536 bigger than value F_{table} equal

to 2,8115 so that examination H_0 refused, hence accept H_a Saying that in simultan of variable education and trahning, comperation variable, and also the discipline variable work to have influence which signifikan to work productivity officer Administration Academic And student Mulawarman University of Samarinda.

In parsial Variabel X1 (education and trahning) showing value t_{count} equal to 2,436 bigger than value of t_{table} (2,436 > 1,6779), inferential so that Variabel education and job deskription have influence signifikan to work productivity Officer Administration Academic And Student Mulawarman University of Samarinda. However Variabel X2 (comperation) showing value t_{count} equal to 1,565 smaller than value of t_{table} (1,565 < 1,6779), matter this inferential of comperation variable do not have an effect on signifikan to work productivity Officer Administration Academic And Student Mulawarman University. So that Variabel X3 (discipline work) showing value t_{count} equal to 2,202 bigger than value of t_{table} (2,202 > 1,6779), inferential so that Variabel Discipline work to have influence signifikan to work productivity Officer Administration Academic And Student Mulawarman University of Samarinda.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Peningkatan mutu sumberdaya manusia yang dicanangkan sebagai sasaran utama yang hendak dicapai dalam PJPT II sudah semestinya menempatkan pendidikan pada posisi yang memiliki peran kunci dan sebagai suatu wadah peningkatan mutu sumberdaya manusia yang utama adalah lembaga pendidikan, baik itu lembaga pendidikan non formal, lembaga pendidikan profesional ataupun pendidikan akademis, mulai tingkat dasar sampai ke jenjang tertinggi sarjana, pascasarjana dan program doktoral.

Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1999 tentang Pendidikan Tinggi, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Perguruan Tinggi

adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Selanjutnya dikemukakan pada bab II pasal 1 bahwa tujuan pendidikan tinggi adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta mengupayakan penggunaannya untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Selanjutnya Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 091/O/2004, pasal 11 ayat 2, bahwa Universitas Mulawarman melaksanakan kegiatan pendidikan dalam upaya menghasilkan peserta didik yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan atau memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS) untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memperkaya kebudayaan nasional.

Sebagai suatu lembaga pendidikan, di dalam perguruan tinggi, peran civitas akademika sangat penting dalam operasionalisasi kegiatan di bidang pendidikan. Oleh karena itu apabila seluruh civitas akademika memiliki komitmen yang tegas dan kuat untuk memacu prestasi di bidang tugas dan kewajiban masing-masing secara terintegrasi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tugas yang dihadapi oleh perguruan tinggi negeri (PTN) dengan merujuk kepada UU nomor 2/1989 ataupun Peraturan Pemerintah No. 60/1999 sesungguhnya sangat berat, karena untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi secara utuh, sesuai dengan apa yang diinginkan dalam peraturan tersebut bukanlah tugas yang ringan. Guna menghasilkan luaran yang baik, sebagai lembaga pendidikan tinggi, Universitas Mulawarman dituntut untuk selalu dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi dalam masyarakat selaras dengan kebutuhan pembangunan.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu memiliki unsur fisik yang prima dan mental psikologis yang baik, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Untuk itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia secara profesional harus dimulai sejak perekrutan, penyeleksian, pegawai. Untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan (Diklat). Program diklat dalam rangka peningkatan kualitas harus diimbangi program-program pendukung seperti pemberian kompensasi dan peningkatan disiplin pegawai sebagai perangkat untuk pencapaian tujuan guna menumbuhkan kreasi dan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks bagi manajemen sumber daya manusia, tetapi juga salah satu aspek yang berarti bagi pegawai dalam organisasi. Untuk itu pemberian kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut faktor emosional dari sudut pandang para pegawai.

Dari uraian ini nampak menarik apabila dilakukan penelitian mengenai pengaruh Diklat dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut yang menjadi pendorong bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul : *Pengaruh Diklat, Kompensasi dan disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.*

Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah diklat, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja

pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah seperti tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh diklat, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian :

1. Secara akademis, dapat memberikan kontribusi dalam konsep tentang diklat, kompensasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Secara teoritis, memberikan kontribusi pemikiran kepada pengembangan ilmu pengetahuan serta pengembangan konsep diklat dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia

ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Soeprihanto (2001:3) dalam bukunya manajemen personalia mendefinisikan sebagai berikut : "Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan/penarikan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud membantu kearah tercapainya tujuan organisasi / perusahaan / individu / diri para pekerja dan masyarakat".

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000 : 10) sebagai berikut : manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni untuk melaksanakan antara lain *Planing, organising, controlling*, sehingga efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan sedemikian mungkin.

Selanjutnya Armstrong (1999:13) memberikan pengertian bahwa sumber daya manusia adalah : "*Human Resource Manajemen involves all manajemen decision and action that effect the relationship between then organization and employees*".

Selanjutnya Moekijat (1997:13) mengemukakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengadaan
- e. Pengembangan
- f. Kompensasi
- g. Integrasi
- h. Pemeliharaan pegawai-pegawai

Dari definisi-definisi yang dikemukakan tersebut terkandung fungsi-fungsi manajemen yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian, serta fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu : pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi dan pemeliharaan sumber daya manusia dan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting bagi suatu organisasi / perusahaan dalam mengelola dan

memanfaatkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.

Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pengertian

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Penggunaan istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat.

Menurut Fillipo yang dikuti Hasibuan (2001:69) menjelaskan bahwa : "*Education is concerned with increasing general knowledge and understanding of our total environment*" atau dalam artian bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.

Pelatihan ini ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis karyawan itu sendiri dalam bekerja. Program-program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta bagaimana menjalankan aktivitas-aktivitas atau pekerjaan, baik mengenai ketepatan waktu, keahlian, keterampilan terhadap peralatan baru dan lainnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai itu sendiri.

Tujuan dan Manfaat Diklat

Menurut Simamora (2001:3-46), tujuan pelatihan adalah :

1. Memperbaiki kinerja, karyawan yang kurang memiliki keterampilan dapat diminimalkan;
2. Memutakhirkan pada karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi; bahwa karyawan dapat efektif menggunakan teknologi baru sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi;
3. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan;

4. Membantu memecahkan permasalahan operasional dalam melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif;
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi;
6. Mengorientasikan

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa dengan adanya pendidikan dan pelatihan pegawai maka diharapkan pegawai tersebut akan semakin mampu bekerja secara efisien dengan adanya bekal pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang didapatnya. Hal ini jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai yang secara langsung berimplikasi pada etos kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat luas, dalam arti bahwa dengan adanya pendidikan dan latihan pegawai akan memberi tambahan kemampuan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompensasi

Pengertian Kompensasi

Dalam suatu perusahaan peranan kompensasi merupakan hal yang sangat penting. Pemberian gaji yang memadai dapat mendorong atau secara langsung merupakan suatu motivasi untuk meningkatkan kegairahan di dalam bekerja.

Menurut Notoatmodjo (1998:143) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. selanjutnya menurut Zainun (2001:37) Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh pegawai sebagai penukar atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Selanjutnya arti kompensasi itu sesuai dengan yang dikemukakan oleh Nawawi (1989:315) kompensasi bagi organisasi berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Penghargaan tersebut dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung.

Pengertian tersebut menunjukkan adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak

pertama adalah pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Pihak kedua adalah perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama.

Di dalam suatu organisasi, spesialisasi sumber daya manusia harus memikirkan tujuan sistem dan apa kebutuhan organisasi yang hendak dicapai agar memperoleh tujuan tersebut. Tujuan-tujuan gaji atau kompensasi ini melayani beberapa maksud, yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan memandu desain sistem kompensasi
2. Tujuan menjadi standar terhadap keberhasilan sistem kompensasi dievaluasi.

Menurut Handoko (1997:156) bahwa ada beberapa tujuan yang hendak dicapai melalui administrasi, antara lain :

1. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, misalnya dengan tingkat upah yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik pelamar yang cakap dan sudah berpengalaman atau pernah bekerja di berbagai perusahaan lain.
2. Mempertahankan para pegawai yang ada sekarang, dalam hal ini kompensasi atau gaji harus kompetitif dengan perusahaan lain, jika tidak banyak pegawai yang baik (berkualitas) akan keluar.
3. Menjamin keadilan, administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan yang dimaksud adalah memperhatikan konsistensi atau kesesuaian tingkat gaji agar tidak berbedah baik secara internal maupun eksternal untuk jenis dan tingkat pekerjaan yang sama.
4. Menghargai perilaku yang diinginkan, kompensasi dimaksudkan untuk mendorong perilaku yang diinginkan misalnya semangat kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, dan tanggung jawab yang baik.
5. Mengendalikan biaya-biaya, dengan upah yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan

sumber daya manusianya pada tingkat biaya yang layak.

6. Memenuhi peraturan legal, program kompensasi yang baik adalah yang memperhatikan batasan legal yang ditetapkan pemerintah.

Sistem penggajian atau kompensasi juga dirancang supaya manajemen perusahaan dapat mencapai tujuan tertentu, tujuan tersebut antara lain :

1. Sistem upah dan gaji harus wajar dan mayoritas pegawai.
2. Sistem kompensasi harus non diskriminatif, terbuka dan dapat dipertahankan serta legal.
3. Tujuan dasar kompensasi seperti dinyatakan adalah untuk memikat, menahan, dan memotivasi para karyawan.
4. Sistem kompensasi perlu dirancang untuk menghadapi kompetisi dan kemampuan membayar kebutuhan pokok organisasi.
- 5.

Faktor-Faktor Kompensasi

Untuk mencapai tujuan tersebut di atas, maka beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam penentuan kompensasi. Menurut Nawawi (1989:321) faktor-faktor yang mempengaruhi penggajian atau kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kecukupan sebagai imbalan dan memenuhi kebutuhan dasar minimum.
2. Bersifat wajar dan adil dilihat dari sudut pasar tenaga kerja (*eksternal organisasi*).
3. Bersifat wajar dan adil dari sudut kemampuan organisasi (*internal organisasi*).
4. Memperhatikan perbedaan untuk setiap pekerja atau anggota organisasi berdasarkan kebutuhan individual, yang terkait dengan perbedaan posisi atau jabatan, yang berarti perbedaan kewajiban dan tanggung jawab dalam keikutsertaan mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Zainun (2001:37) Implikasi yang dapat ditimbulkan karena penerapan sistem kompensasi yang tidak memuaskan antara lain :

1. Rendahnya daya tarik jabatan yang selanjutnya mengakibatkan tingginya tingkat pertukaran (*turnover*);

2. Ketidakpuasan atas jabatan dan tingginya absensi;

3. Pengunduran diri secara psikis dan lemahnya kesehatan mental pegawai
Menurut Sockidjo Notoatmodjo (2003:159-161), yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
Jika penawaran (pencari kerja) lebih banyak dari lowongan kerja maka upah relatif kecil dan sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan kerja maka tingkat upah relatif besar. Karena perusahaan berupaya untuk mencari karyawan yang benar-benar berkompoten, maka perusahaan rela mengeluarkan biaya berapa pun.

2. Kemampuan dan kesediaan karyawan
Bila kemampuan dan kesediaan karyawan dalam bekerja semakin baik maka tingkat upah semakin besar. karena karyawan memberikan segenap loyaltasnya kepada perusahaan sehingga produktivitas bekerja menurun.

3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh terhadap karyawan dalam suatu perusahaan, maka tingkat upahnya menjadi semakin besar, apabila serikat buruhnya tidak begitu berpengaruh maka tingkat upah semakin rendah terhadap karyawan tersebut.

4. Biaya hidup (*Cost of living*)
Bila biaya hidupnya karyawan berada di daerah yang tinggi maka tingkat upah karyawan tersebut harus semakin besar, tetapi bila biaya di daerah karyawan tersebut rendah maka tingkat upahnya relatif kecil.

5. Produktivitas Kerja
Jika karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi maka karyawan tersebut akan mendapatkan upah yang besar demikian pula sebaliknya, jika produktivitas karyawan rendah, maka upah yang diterima sedikit atau kecil.

6. Posisi jabatan karyawan
Karyawan yang mempunyai posisi jabatan yang tinggi maka akan memperoleh upah yang lebih besar dari pada karyawan yang biasa. Karena, posisi jabatan dapat

mempengaruhi besar dan kecilnya penghasilan yang didapat karyawan.

7. Pendidikan dan pengalaman kerja
Jika pendidikan karyawan lebih tinggi dan mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama dari karyawan yang lain, maka kompensasi yang diterima karyawan tersebut semakin besar karena keterampilan dan kecakapan yang dimilikinya lebih lama dari karyawan yang lain sehingga meningkatkan produktivitas kerja perusahaan, sangatlah wajar apabila kompensasi yang terima karyawan agak besar.

8. Pemerintah dengan Undang-undang dan Kepres
Pemerintah dengan Undang-undang beserta Kepresnya menetapkan besarnya batas upah yang dapat diterima oleh karyawan. Penetapan ini sangat penting agar pengusaha tidak sewenang-wenang dalam menentukan balas jasa yang dapat diterima oleh karyawan melalui UMR (*Upah Minimum Regional*).

9. Jenis dan sifat pekerjaan
Jika dalam perusahaan mempunyai jenis dan sifat pekerjaan yang beresiko tinggi, maka balas jasa yang diberikan kepada karyawan akan semakin besar karena dalam pekerjaan itu memerlukan kecakapan dan ketelitian kerja yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

10. Kondisi perekonomian nasional
Jika kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah yang diberikan akan semakin besar karena mendekati kondisi pekerja penuh (*full employment*). Tetapi jika tidak, maka upah yang diberikan akan sedikit, dan dalam kondisi pekerja setengah berkerja.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2003 : 193) mengemukakan bahwa : " Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang diberlakukan". Selanjutnya menurut Robbins and Coulter (1999:256) definisi disiplin adalah sebagai berikut : "Disiplin adalah tindakan-tindakan yang diambil oleh seorang pimpinan untuk

menegakkan pedoman-pedoman dan peraturan-peraturan organisasi tertentu”.

Pendisiplinan pegawai menurut Siagian (2002:308) adalah : “Suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela ia berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasinya. Selanjutnya Sumamora (2004:611), mengemukakan bahwa “Disiplin adalah: “Bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam suatu organisasi”.

Disiplin sangat di perlukan untuk mengontrol manajemen. Idealnya, harus di sajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan memelihara produktif dan mau mendengarkan tenaga kerja.

Untuk mengatasi masalah disiplin maka diperlukan suatu usaha antara lain sebagai berikut :

1. Mengatur, mengurus dan mencatat semua daftar hadir pegawai.
2. Memberi teguran kepada pegawai atas kelalaian atau perbuatan yang tidak sesuai dengan aturan disiplin organisasi.
3. Membuat data dan analisis mengenai ketidakhadiran pegawai.

Ditambahkan Siagian terdapat dua jenis disiplin didalam organisasi yaitu disiplin yang bersifat preventif dan disiplin yang bersifat korektif dan kedua jenis disiplin tersebut dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan setiap organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai karyawan berperilaku negatif.
2. Disiplin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menanggapi pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan mencoba untuk menghadapi pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, untuk itu

karyawan di berikan sanksi pada pelanggaran yang terjadi.

Menurut Agus Dharna (2004:388) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut :

- a. Melanggar peraturan jam istirahat dan jadwal kerja lainnya
- b. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan
- c. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan
- d. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab
- e. Bekerja dengan ceroboh atau merusak peralatan
- f. Terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan
- g. Sering terjadi konflik antara karyawan dengan pimpinan

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan, maka perlu dikeluarkan aturan-aturan berupa sanksi atau hukuman bagi para pegawai yang melanggar tata tertib dan tidak melaksanakan kewajiban dengan baik, sehingga pada akhirnya menimbulkan suasana tertib dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun tingkat dan jenis hukuman disiplin menurut (PP No.50 Thn 1980) adalah sebagai berikut :

- a. Hukuman disiplin ringan terdiri dari :
 - 1). Teguran lisan
 - 2). Teguran tertulis
 - 3) Pernyataan tidak puas tertulis.
- b. Hukuman disiplin sedang terdiri dari :
 - 1). Penundaan kenaikan gaji berkala paling lama 1 (satu) tahun.
 - 2). Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 3). Penundaan kenaikan pangkat paling lama 1 (satu) tahun
- c. Hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - 1). Penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah paling lama 1 (satu) tahun.
 - 2). Pembebasan dari jabatan.

- 3). Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.
- 4). Pemberhentian tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil.

Dari semua penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur atau mengetahui apakah tujuan dari setiap organisasi dalam mencapai tujuannya.

Produktivitas Kerja Pegawai

Pengertian produktivitas menurut Payman J Simanjuntak (1998:58) adalah :

1. Jumlah produksi yang sama diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang lebih sedikit.
2. Jumlah produksi yang lebih besar dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang.
3. Jumlah produksi yang lebih besar dengan menggunakan sumber daya yang sama.
4. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang relative kecil.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan menurut Payman J. Simanjuntak (1998:30) dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu :

- a. Kualitas dan kemampuan fisik pekerja
Kualitas dan kemampuan fisik pekerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
- b. Sarana pendukung
Sarana pendukung dapat dikelompokkan menjadi dua golongan, yaitu :
 1. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan itu sendiri.
 2. Menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam system pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.

Perbaikan-perbaikan dibidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga perbaikan-perbaikan dibidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan produktivitas kerja karyawan.

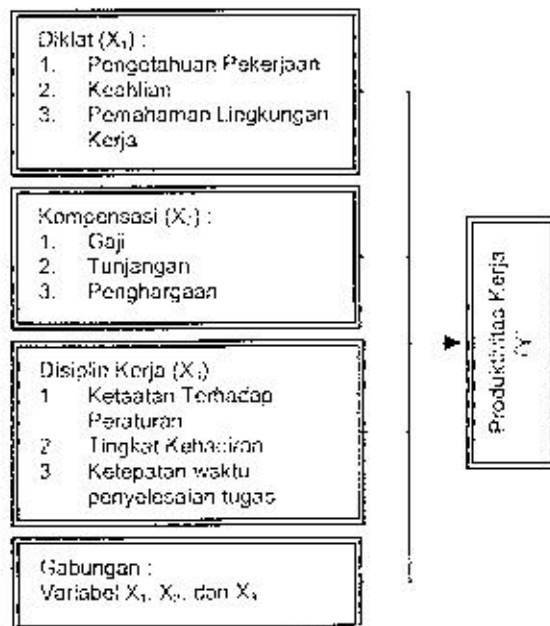
c. Sarana dan Prasana

Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan pendayagunaan semua sarana produksi, menerapkan fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang-orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Kerangka Konsep

Mengacu pada rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, maka target utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Diklat dan Kompensasi terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda.

Untuk memberikan gambaran konsepsi pemikiran tersebut maka dapat dilihat kerangka pemikiran secara skematis berikut :



METODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel

Penelitian ini akan dilakukan pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) Universitas Mulawarman Samarinda, dengan topik utamanya adalah pengaruh Diklat, Kompensasi dan disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Variabel yang akan diteliti meliputi :

1. Variabel terikat dengan menggunakan lambang Y yang dalam hal ini Produktivitas kerja Pegawai.
2. Variabel bebas dengan menggunakan lambang X yang terdiri dari :
X₁ -- Diklat
X₂ -- Kompensasi
X₃ -- Disiplin

Definisi Operasional

Adapun batas pengertian atau definisi variabel dan indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Produktivitas Kerja Pegawai (Y) adalah kemampuan seseorang untuk meningkatkan mutu kerja sedemikian rupa dengan mentaati dan menggunakan waktu yang tersedia, dan peralatan seefisien mungkin untuk memenuhi tujuan. Indikator-indikator variabel ini adalah :
 - a. Kualitas hasil kerja pegawai
 - b. Kuantitas hasil kerja pegawai
 - c. Ketepatan waktu dalam bekerja
2. Diklat adalah merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan keahlian, konseptual, dan moral pegawai/karyawan serta dapat meningkatkan keterampilan teknis untuk pelaksanaan pekerjaan. Indikator-indikator variabel ini adalah :
 - a. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - b. Keahlian
 - c. Pemahaman lingkungan kerja
3. Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada para pegawai sesuai dengan hasil kerja masing-masing pegawai. Indikator-indikator variabel ini adalah:
 - a. Gaji
 - b. Tunjangan

c. Penghargaan

4. Disiplin adalah suatu sikap dan tindakan yang ditunjukkan oleh pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu organisasi sehingga menimbulkan ketertiban, kenyamanan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, indikator-indikator variabel ini adalah :
 - a. Ketaatan pegawai terhadap peraturan
 - b. Kepatuhan pegawai terhadap tingkat kehadiran pada hari kerja
 - c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda yang berjumlah 49 orang. Arikunto (200:125) menyatakan jika jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data menggunakan angket, sebaiknya diambil seluruhnya. Mengingat jumlah responden hanya berjumlah 49 orang, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan di dalam pengumpulan data adalah:

- a. observasi, yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian.
- b. Kuisisioner, yaitu dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para responden yang diteliti.
- c. Wawancara, yaitu melakukan wawancara secara langsung kepada pimpinan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai kondisi instansi tersebut.
- d. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara meneliti semua dokumen atau catatan yang ada pada instansi tersebut yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis Analisis Data

Alat analisis yang digunakan sehubungan dengan pembahasan tersebut adalah analisis statistik. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu persamaan regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi serta determinasi parsial menurut R.K. Sembiring (1997:28) dalam buku Analisis Regresi, sebagai berikut :

1. Regresi linier berganda, dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y : Produktivitas Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien regresi

X₁ : Diklat

X₂ : Kompensasi.

X₃ : Disiplin kerja

Rumus tersebut di atas dioperasionalkan melalui program SPSS for Windows. Sedangkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variable Diklat (X₁), Kompensasi (X₂) dan disiplin kerja (X₃) terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka digunakan Koefisien berganda sebagaimana yang dikemukakan oleh J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, dengan rumus :

$$R^2 = \frac{SSR}{Total \ SS}$$

Dimana :

SSR = Sum of Squares Regression

Total SS = Total Sum of Squares

Selanjutnya Aris Ananta (1998:10) dalam buku Landasan Ekonometrika, mengatakan Koefisien Korelasi berganda (R) dapat dihitung dengan cara :

$$R = \sqrt{R^2}$$

Semakin dekat nilai R² dengan 1, semakin kuat model itu dalam menerangkan variasi variable terikat, dan semakin dekat nilai R² dengan 0 maka semakin lemah model itu dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Selanjutnya J.J. Supranto (2000:67) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, untuk melihat kebermaknaan nilai koefisien korelasi tersebut yaitu dengan menggunakan

uji F. F hitung dapat diperoleh dengan cara sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

k : banyaknya variable bebas

n : ukuran sampel

Tangkah-langkah berikutnya adalah melihat F table (dengan α = n-k-1) pada "level of significant" (α = 0,05) yang telah ditentukan dan dibandingkan dengan F hitung. Nilai koefisien korelasi berganda dikatakan bermakna atau sangat bermakna jika F hitung > F table ((n-k-1) maka H₀ ditolak.

H₀ : β = 0 artinya tidak terdapat pengaruh yang nyata

H_a : β ≠ 0 artinya terdapat pengaruh yang nyata

2. Koefisien Determinasi Parsial (r²) dan koefisien korelasi parsial (r)

Koefisien Determinasi Parsial (r²) yaitu untuk melihat variable bebas secara parsial dalam menjelaskan variasi variable terikat.

Sedangkan koefisien korelasi parsial (r) yaitu untuk melihat derajat/kuat tidaknya hubungan antara satu variabel bebas dengan variabel terikatnya, diasumsikan variabel lain konstan.

Koefisien determinasi parsial (r²) ini dapat dihitung melalui koefisien regresinya menurut J.J. Supranto (2000:46) dalam buku Statistik Teori dan Aplikasi, dengan rumus :

$$r_b^2 = \frac{tb^2}{tb^2 + n - k - 1}$$

Dimana tb adalah statistik t koefisien x_b

Dengan demikian koefisien korelasi parsialnya (r) adalah :

$$r_b = \sqrt{r_b^2}$$

Selanjutnya untuk melihat signifikan tidaknya koefisien itu digunakanlah t test (uji t) dari Aris Ananta (1998:26) dengan α = 0,05 dihitung dengan cara :

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Besarnya nilai koefisien korelasi parsial ini dikatakan bermakna bila t hitung $> t$ table $(n - k - 1)$.

Selanjutnya untuk mengetahui interpretasi pengaruh variabel X (variabel bebas) dan variabel Y (variabel terikat) diperoleh dari Sugiyono (1998:26) dalam buku Statistik Penelitian, sebagai berikut :

Tabel 3.1. Interpretasi Hubungan Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,00	Sangat Kuat

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Hasil analisis kuantitatif menggunakan regresi dengan program SPSS 12.0 nampak pada tabel berikut.

Tabel 5.1. Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koef. Reg	t _{hitung}	Prob	Parsial (r)	Kesimpulan
X1	0,534	2,436	0,024	0,297	S
X2	0,226	1,565	0,125	0,212	TS
X3	0,317	2,202	0,032	0,289	S
F Ratio	= 37,936				S
Probabilitas	= 0,001				
R Square	= 0,716 R ²				
Multiple R	= 0,861 R				

Sumber : Lampiran (analisis statistik)

Keterangan : SS = sangat signifikan
S = signifikan
TS = tidak signifikan

Berdasarkan perhitungan regresi seperti yang terlihat pada tabel 5.1, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 0,247 + 0,534 X_1 + 0,226 X_2 + 0,317 X_3$$

Dalam persamaan tersebut diatas nampak bahwa dari tiga variabel bebas

kesemuanya mempunyai koefisien regresi yang bertanda positif. Berarti semakin baik variabel diklat, variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja maka akan mempunyai dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Pengujian Hipotesa

Pengujian Hipotesa Pertama Yaitu Uji Secara Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui nilai F_{hitung} , maka dilihat pada Hasil Uji F dalam tabel Anova seperti berikut :

Tabel 5.2. Hasil Uji F Simultan Pengaruh Variabel Diklat, Variabel kompensasi, dan Variabel Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	12,992	3	4,331	37,936	,003
Residual	177,539	45	3,945		
Total	190,531	48			

ANOVA

a. Predictors : (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent variable : Y

Sumber : Hasil Analisis Data Primer

Berdasarkan nilai hasil uji F dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel disiplin, variabel kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat erat terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji F yang dibandingkan dengan nilai F tabel dengan degree of freedom (df) $k - 1$ dan $n - k$; $\alpha = 0,05$ atau pada $\alpha = 0,05$ (df 3 : 45) nilai F kritis dalam daftar F tabel menunjukkan angka sebesar 2,8115. jika dibandingkan dengan hasil uji F diatas maka nilai F hitung sebesar 37,536 menunjukkan lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,8115 sehingga pengujian H_0 ditolak, maka menerima H_a yang mengatakan bahwa secara simultan variabel diklat, variabel kompensasi, serta variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Pengujian Hipotesa Ke Dua Yaitu Secara Parsial (Uji t)

Selanjutnya untuk membuktikan hipotesis 2 dapat dilakukan pengujian nilai t yang dihasilkan dari lampiran 3 coefisient regresi yang dibandingkan dengan nilai t tabel dengan signifikasi alpha 0.05 df = N-2 = 47 dalam tabel menunjukkan t tabel = 1,6779

Hasil uji t dari 3 variabel independen, masing-masing menunjukkan nilai t hitung seperti berikut :

1. Variabel X_1 (Variabel diklat) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,436 lebih besar dari nilai t tabel pada degree of freedom $\alpha = 0,05$ atau $N-2 = 47$ dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 1,6779, karena nilai t hitung > dari t tabel maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa Variabel diklat mempunyai pengaruh signifikan atau bermakna terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Variabel X_2 (Varabel kompensasi) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,565 lebih kecil dari nilai t tabel pada degree of freedom $\alpha = 0,05$ atau $N-2 = 47$ daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 1,6779, karena nilai t hitung < dari t tabel maka menolak hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan atau bermakna terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Variabel X_3 (Disiplin kerja) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,202 lebih besar dari nilai t tabel pada degree of freedom $\alpha = 0,05$ atau $N-2 = 30$ dalam daftar tabel menunjukkan nilai sebesar 1,6779, karena nilai t hitung > daftar t tabel maka menerima hipotesis yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai

pengaruh signifikan atau bermakna terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Pengujian Asumsi Klasik

Berdasarkan pengujian statistik, maka persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam analisis ini sudah tepat atau memenuhi syarat, hal ini dapat dibuktikan dari kuatnya hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantug, yang ditunjukan oleh koefisien korelasi (Multiple R) yang besarnya 0,861 atau 86,1%. Hal ini berarti bahwa Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda dipengaruhi oleh variabel diklat (X_1), varabel kompensasi (X_2), serta disiplin kerja (X_3).

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korlasi antara variabel bebas (independent variabel). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan adanya multikolinieritas (Multiko). Model regresi yang baik terjadi adanya korelasi diantantara variabel bebas (independent variabel). Menurut Emory (1999:448) dinyatakan bahwa terjadinya Multikolinieritas apabila koefisien korelasi antar variabel independent sebesar 0,80 ke atas.

Sedang pada tabel 5.3 yang merupakan hasil dari matrik korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.3. matrik Korelasi

	Y	X1	X2	X3
Y	1,000			
X1	0,747	1,000		
X2	0,609	0,710	1,000	
X3	0,530	0,569	0,267	1,000

Sumber Data : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dengan model regresi linier berganda tidak terdapat permasalahan Multikolinieritas (Multiko), karena koefisien korelasi antar independent variabel semuanya di bawah 0,80.

Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Jika periset menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data, kuisioner yang disusun harus mengukur apa yang ingin diukurnya. Hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh hasil yang dapat dilihat pada lampiran. Dari hasil uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi product moment diketahui bahwa seluruh indikator yang dikemukakan dalam penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan pada tingkat kepercayaan 5% (uji dua sisi) sehingga seluruh indikator yang dikemukakan dinyatakan valid dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Setelah alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Dari hasil diatas bahwa nilai alpha sebesar 0,861 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dalam variabel ini adalah reliabel karena menurut Suharsini Arikunto, kriteria reliabilitas untuk melakukan interpretasi 0,600-0,800 memiliki interpretasi tinggi.

Uji Autokorelasi

Hasil analisis regresi linier berganda seperti pada lampiran, diketahui bahwa nilai Durbin - Watson adalah sebesar 1,812. Menurut Gujarati (1999 : 217) menyatakan bahwa untuk mengetahui ada atau tidak korelasi dapat digunakan aturan praktis sebagai berikut : bila nilai d diperoleh sebesar 2 (mendekati 2), maka diasumsikan bahwa tidak ada autokorelasi baik positif dan negatif. Apabila nilai d semakin mendekati nilai 0, maka semakin besar bukti adanya korelasi positif dan nilai d semakin nilai 4, maka semakin besar adanya korelasi negatif.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai d sebesar 1,812 maka dapat dikatakan dalam

analisis regresi linier berganda untuk Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda tidak terjadi autokorelasi.

Sedangkan hasil uji Durbin Watson (DW) menunjukkan tidak terjadi autokorelasi, karena nilai Durbin Watson (DW) dari hasil uji regresi berganda adalah (1.812).

Pembahasan Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil analisis yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, mengemukakan bahwa secara simultan variabel Disiplin, variabel Variabel kompensasi, serta variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel diklat, variabel Variabel kompensasi serta variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai mempunyai variansi yang tergolong tinggi yaitu sebesar 71,6 %. Sisanya sebesar 38,4 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Pengaruh yang diterangkan oleh variabel bebas tersebut adalah kuat yang dapat dilihat dari koefisien korelasi (multiple R) adalah 0,861 atau 86,1 % berarti hal ini menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang erat atau kuat antara variabel - variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) karena nilai koefisien korelasi mendekati nilai 1.

Faktor yang paling berpengaruh (dominan) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang dapat dilihat Coefficient Beta X_1 (Variabel diklat) 0,534, X_2 (disiplin kerja) 0,317, dan X_3 (kompensasi) 0,226.

Berdasarkan hasil kuantitatif yang telah menunjukkan bahwa dari hasil uji F_{hitung} 37,936 > dari F_{tabel} 2,8115 dan tingkat signifikansinya 0,003 < dari 0,05 atau kebenarannya bahwa variabel diklat, variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja, secara bersama-sama/ simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro

Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.

Selanjutnya uji parsial yang dikenal dengan uji t yang digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel diklat (X_1), Variabel kompensasi (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3) terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai, dengan tingkat signifikansi 5% dan uji dua sisi hingga t_{tabel} 1,6779 maka t_{hitung} . Nilai t_{hitung} masing-masing variabel dibandingkan dengan nilai t_{tabel} untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4. Perbandingan Nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

No	Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
1	Diklat (X_1)	2,436	1,6779	Signifikan
2	Kompensasi (X_2)	1,565	1,6779	Tidak Signifikan
3	Disiplin Kerja (X_3)	2,202	1,6779	Signifikan

Sumber Data : Diolah dengan Program SPSS

Dari data di atas menunjukkan variabel :

1. Variabel Diklat (X_1) menunjukkan kesimpulan yang signifikan, artinya hubungan yang kuat terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.
2. Variabel kompensasi (X_2) menunjukkan kesimpulan yang tidak signifikan, artinya tidak ada hubungan yang kuat terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Disiplin kerja (X_3) menunjukkan hasil yang signifikan, artinya hubungan yang kuat terhadap variabel (Y) Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pengaruh yang dijelaskan oleh variabel diklat, variabel Variabel kompensasi serta variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai mempunyai variansi yang tergolong tinggi yaitu sebesar 71,6%. Sisanya sebesar 38,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Pengaruh yang diterangkan oleh variabel bebas tersebut adalah kuat yang dapat dilihat dari koefisien korelasi (multiple R) adalah 0,861 atau 86,1% berarti hal ini menunjukkan adanya indikasi hubungan positif yang erat atau kuat antara variabel variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) karena nilai koefisien korelasi mendekati nilai 1.
2. Uji simultan (serempak) diketahui sebesar 37,936 dengan tingkat signifikan sebesar 0,03 hal ini menunjukkan bahwa variabel diklat, variabel Variabel kompensasi serta variabel disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda.
3. Secara parsial variabel diklat dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,534, 0,226 dan 0,317. Nilai t_{hitung} sebesar 2,436 jika dibandingkan dengan t_{tabel} (tingkat kepercayaan 95% uji dua sisi) sebesar 1,6779 maka terlihat bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga dapat diterangkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel diklat, dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dari ketiga variabel tersebut di atas terlihat bahwa variabel diklat memiliki pengaruh paling dominan karena memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu 2,436.

Saran-Saran

1. Seluruh variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan Universitas Mulawarman Samarinda harus dapat dipertahankan sehingga produktivitas tetap dapat dipertahankan.
2. Kepada pimpinan, disarankan agar terus meningkatkan kualitas pejabat struktural dengan mengikutkan pada Diklat Kepemimpinan mulai dari Diklat PIM IV sampai dengan Diklat PIM III, ESQ, LO (*Learning Organization*) dan sebagainya, sehingga pegawai tetap disiplin dalam bekerja, maka dengan demikian dapat tercipta produktivitas kerja pegawai yang lebih baik.
3. Kepada seluruh pegawai kiranya dapat diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan sehingga dapat meningkatkan produktivitas, disamping itu juga dalam rangka meningkatkan disiplin pemberian kompensasi juga tetap diperhatikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, 2004, *Surat Keputusan Bersama Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 091/O/2004, tentang Statuta Universitas Mulawarman Samarinda*, Departemen Pendidikan nasional Universitas Mulawarman, Samarinda.
- , 2006, *Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2006*, Departemen Pendidikan nasional Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Davis, Keith, 1996, *Human Behavior At Work : Organizational Behavior*, McGraw-Hill Publ. Co, New Delhi.
- Hidayani, Sri, 2003, *Judul Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pertambangan Kabupaten Kutai Kartanegara*, Tesis. Tidak Dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Handoko, T. Hani, 1997, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan. Melayu S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Hasji Masagung, Jakarta.
- Kahar, Abdul, 2001, *Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Biro keuangan pada Sekretariat Daerah Propinsi Kalimantan Timur*, Tesis. Tidak Dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Mulawarman, Samarinda.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Cetakan keempat, Rosdakarya, Bandung.
- Nasution, 2003, *Metode Research*, Cetakan Keenam, Bumi Aksara, Jakarta.
- Nitisimeto, Alex S., 1996, *Manajemen Personalia*, cetakan ketujuh, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Rineka Cipta, Jakarta.
- Putri. Joseph, 1998, *Memahami Produktivitas*, Binapura Aksara, Jakarta.
- Robins, Stephen and Mery Coulter, 1999, *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia,

Diterjemahkan oleh Hermaya, PT.
Prenhallindo, Jakarta.

Robbins, 2001, *Organizational Behavior*, Ninth Edition, Prentice Hall International, Inc, New Jersey

Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Kedua, Mandar Maju, Bandung.

Simamora, Hanry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Bandung.

Simanjuntak, Paymn, 1998, *Pengantar Ilmu Ekonomi Sumber Daya Manusia*. LPFE UI, Jakarta.

Sedermayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.

Sugiyono, 1998, *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.

Supranto, J., 2000, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Jilid I dan II, Erlangga, Jakarta.

Wijaya, 2001, *Analisis Statistik Dengan Program SPSS 10.0*, Alfabeta, Bandung.

Zaimun, Buchari, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Gunung Ayung, Jakarta.