

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun

Fauzan Maulana Kodja

Mahasiswa, Prodi Manajemen, Pascasarjana Universitas Khairun, Ternate

Abdullah W. Jabid

Dosen, Pascasarjana Universitas Khairun Ternate

Marwan Man Soleman

Dosen, Pascasarjana Universitas Khairun Ternate

Korespondensi penulis: fauzan.kodja@unkhair.ac.id

Abstract. *This study aims to examine the effect of human resource development (HR) and work discipline on employee performance. This type of research uses quantitative methods. The data collection technique in this research was carried out by distributing questionnaires to 77 civil servant respondents at the Rectorate of Khairun University, Ternate. The data analysis used in this study is Multiple Linear Analysis with the help of the SPSS 21 application. The results of data analysis in this study indicate that human resource development (HR) has a significant effect on employee performance and work discipline has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *HR Development, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuisioner ke 77 responden PNS di Rektorat Universitas Khairun Ternate. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 21. Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Peningkatan pelayanan tak lepas dari peran Sumber Daya Manusia (SDM) didalam organisasi tersebut. SDM merupakan hal yang penting bagi organisasi dalam menjalankan kegiatan usahanyanya. Perkembangan suatu organisasai atau instansi tidak hanya dinilai dari kesuksesan dalam mengelola SDM, melainkan kesuksesan sebuah organisasi juga ditentukan dari SDM itu sendiri, apakah berkualitas atau tidak, sehingga organisasi dapat bertahan dan bersaing. SDM adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non fisik (Asman, 2021). Ketika dihadapkan pada peningkatan kinerja pegawai, maka peningkatan SDM harus menjadi salah satu agenda pokok dalam penataan organisasi. Pengembangan SDM juga menjadi salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja pegawai, pengembangan SDM merupakan pembelajaran untuk membantu pertumbuhan pegawai, memperbaiki kinerja pegawai dan memperbaiki posisi pegawai dimasa

yang akan datang (Tjeng, 2013). Terdapat beberapa pengembangan SDM yang dilakukan oleh Unkhair seperti pelatihan dasar CPNS, pelatihan kepemimpinan, studi banding, seminar, sosialisasi serta bimtek sesuai dengan jabatan dan tupoksi masing-masing pegawai.

Unkhair sendiri memiliki pegawai yang banyak di dalamnya, sebagai instansi pelayanan publik tentu saja Unkhair harus memberikan kinerja terbaik berupa pelayanan yang baik, seperti instansi lainnya Unkhair juga memiliki beberapa masalah terutama yang berhubungan dengan SDM, dimana masih banyak pegawai yang mengalami kurangnya pengetahuan, kemampuan bahkan sikap yang tidak mau belajar, hal ini menyebabkan timbul kendala lain seperti penempatan posisi pekerjaan yang kurang tepat bahkan tidak sesuai bidang keilmuan, pembagian tugas kerja yang tidak merata, bahkan ada beberapa pegawai yang diikutsertakan pelatihan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya Selain itu, keberhasilan sebuah organisasi juga dipengaruhi dengan disiplin kerja pegawai, disiplin kerja yang baik dihasilkan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan masing-masing pegawai. Disiplin kerja merupakan fungsi utama yang sangat penting dari manajemen SDM, karena disiplin kerja yang semakin baik dan terus meningkat akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang dapat dicapainya. Ketidaktepatan waktu saat menjalankan tugas disertai presensi kehadiran yang rendah sebagai tanda kurang disiplin dapat disebabkan faktor ketidakmampuan (rendahnya kompetensi) atau memang karena faktor lain diluar kemampuan individu. Disamping itu masih terlihat kurangnya disiplin pegawai yang masih belum diketahui apa penyebabnya, beberapa di antaranya ada pegawai yang datang hanya untuk absensi kehadiran lalu pulang, bahkan ada yang menitipkan absennya kepada rekan kerja padahal yang bersangkutan tidak masuk kerja.

Mustika (2019) mengungkapkan bahwa SDM merupakan salah satu modal utama dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerjanya. Disiplin sangat penting dalam suatu organisasi yang sehat dalam pencapaian tujuannya (Fenley, 1998). Perlu adanya pengembangan SDM, jika pengembangan SDM telah dilakukan maka disiplin pegawai pun akan meningkat yang menyebabkan kinerja pegawai pun ikut meningkat dalam hal efisien dan produktifitas Kemampuan pegawai tercermin dari kinerjanya, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Menurut Kareem (2019), Otoo (2018) dan Alkha *et al.* (2022) yang menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian Lestari *et al.* (2021) dan Nuriyah *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Lalu Penelitian yang dilakukan oleh Syukron *et al.* (2022), Kurniawan *et al.* (2022) dan Nuriyah

et al. (2022) menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, berbeda dengan penelitian Alfarizi *et al.* (2022) dan Maharani *et al.* (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pada kesenjangan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menguji lebih lanjut mengenai pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Khairun Ternate.

KAJIAN TEORITIS

Pengembangan SDM

Marwansyah (2014) menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja dari suatu organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Sedangkan Priansa (2014) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu dari seorang pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan meningkatkan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk meningkatkan pekerjaan yang lebih baik.

Disiplin Kerja

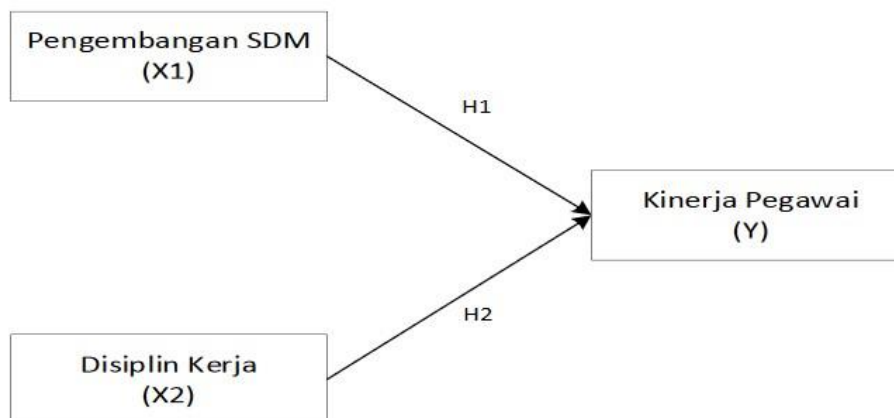
Menurut Hasibuan (2015) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2012) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sedangkan menurut Silalahi (2013) kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas

Kerangka Pikir

Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun kerangka pikir penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar1.Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar model penelitian, maka hipotesis penelitian dapat diuraikan sebagai berikut:

H1 : Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh dari variabel pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun Ternate. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS di rektorat Universitas Khairun dengan jumlah 170 orang yang terdiri dari PNS 77 orang dan pegawai kontrak 93 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada PNS di rektorat Universitas Khairun yang berisi sejumlah pernyataan terkait variabel yang diteliti dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Indikator variabel pengembangan SDM diadaptasi dari Singarimbun dalam Maludin (2014) yang terdiri dari 4 indikator, variabel disiplin kerja diadaptasi dari Siswanto dalam Lijan (2018) yang terdiri dari 5 indikator dan variabel kinerja pegawai yang diadaptasi dari Mitchel dalam Sedarmayanti (2011) yang terdiri dari 5 indikator. Adapun skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala Likert 5 poin. Setelah semua data telah terkumpul, data tersebut lalu dilakukan analisis dengan bantuan aplikasi SPSS 21. Pengujian validitas dan

reliabilitas instrumen penelitian semua item pernyataan dari variabel yang diuji hasilnya valid dan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorof Smirnov* dengan SPSS 21. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika $> 0,05$ maka data normal dan jika $< 0,05$ maka data tidak normal. Berdasarkan dari hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi $0,178 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,04293097
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,089
	Negative	-,125
Kolmogorov-Smirnov Z		1,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,178

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2023)

Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan *test of linearity* dengan aplikasi SPSS 21.

Tabel 2. Uji Linearitas Variabel Pengembangan SDM

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Pengembangan SDM	Between Groups	(Combined)	1756,665	21	83,651	3,184	,000
		Linearity	933,944	1	933,944	35,554	,000
		Deviation from Linearity	822,721	20	41,136	1,566	,096
	Within Groups		1444,764	55	26,268		
Total			3201,429	76			

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} 1,566 < 1,76 F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Dilihat juga dari nilai Sig. $0,096 > 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. Uji Linearitas Variabel Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	2121,970	17	124,822	6,822	,000
		Linearity	1699,848	1	1699,848	92,909	,000
		Deviation from Linearity	422,122	16	26,383	1,442	,154
	Within Groups		1079,458	59	18,296		
Total			3201,429	76			

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} 1,442 < 1,82 F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat juga dari nilai Sig. $0,154 > 0,05$ maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dengan menggunakan aplikasi SPSS 21.

Tabel 3.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.200	3.286		2.191	.032
	Pengembangan SDM	.201	.077	.229	2.595	.011
	Disiplin Kerja	.579	.084	.612	6.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

F Hitung = 49,061

R = 0,755

$R^2 = 0,570$

Sumber: Data yang telah diolah oleh peneliti (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa koefisien pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai adalah 0,229 dan koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,612. Sedangkan nilai R adalah 0,755 yang diartikan bahwa pengembangan SDM dan disiplin kerja memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai dengan nilai R mendekati 1. Lalu nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,570 yang diartikan sebesar 57% variasi dari kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pengembangan SDM dan disiplin kerja, sedangkan 43% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t, uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen menggunakan signifikansi 0,05. Apabila nilai p (sig) lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh antara variabel signifikan.

Uji hipotesis 1 : Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai koefisien pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai sebesar 0,229 dengan nilai p 0,011 < 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 2,595 > 1,993. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun Ternate.

Uji hipotesis 2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh nilai koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,612 dengan nilai p 0,000 < 0,05 dan nilai nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} 6,922 > 1,993. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rektorat Universitas Khairun Ternate.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, pengembangan SDM dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa pengembangan yang dilakukan Universitas Khairun terhadap pegawai berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kedua, disiplin kerja diketahui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kedisiplinan pegawai yang diterapkan Universitas Khairun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

DAFTAR REFERENSI

- Alfarizi, A., W., Haryadi, D., & Syaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*. 6(2).
- Alkha, M., Martha, S., & Tony, S., W. (2022). Pengaruh Mutasi, Sarana Prasarana, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai dimasa Pandemi Covid-19. Universitas PGRI Adi Buana Surabaya. *Journal of Sustainabillity Business Research*. 3(1).
- Asman, M., & Darmalia, N. (2021). Pengaruh Penerapan Absensi Sidik Jari (Fingerprint) dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Manajemen Sains*, 1(1).
- Fenley, A. (1998), Models, styles and metaphors: unserstanding the management of discipline, *Employee Relations*, 20(353)
- Hasibuan, M., S., P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kareem, M., A. & Hussein I., J. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*.7(3).pp 307-332.
- Kurniawan, P., Sunarsi D., & Solihin D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology and Others (IJEIT)*. 5(2).
- Lijan, P., S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lestari, M., Akbar D., A., & Maulana C., Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Unit Usaha Syariah di Kota Palembang. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. *Jurnal Sosial dan Budaya Syari*. 8(1).
- Maharani, A., Tanjung H., & Pasaribu F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 5(1).
- Maludin. (2014). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. Institut Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Yapis Biak. *Jurnal Office*, Vol.3, No.1, 2014.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Mustika, M., M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Sanksi, Reward dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Dharmasraya.
- Nuriyah, S., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. Universitas Muhammadiyah Jember. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*. 6(1).
- Otto, F., N., K. & Mishra, M. (2018). Measuring the Impact of Human Resource Development (HRD) Practices on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprises. *European Journal of Training and Development*.

- Priansa, D., J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta, Bandung
- Silalahi, U. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil : Cetakan Kelima*. PT Refika Aditama, Bandung
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Syukron, M., Susi, H., & Yusni, M. (2022). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Pariwisata Provinsi Riau*. Universitas Riau.
- Tjeng, E., Said, L., R., & Wandary, W. (2013). *Pengaruh Program Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia, Tbk (Studi pada Frontliner Bakti BCA KCU. Banjarmasin)*, *Jurnal Wawasan Manajemen*, 1(3).