



ANALISIS PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEDISIPLINAN DAN PENGEMBANGAN KARIR BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA

Chintia Amin Listia¹⁾; and Sri Yanthy Yosepha²⁾

Chintiaaminlistia24@gmail.com¹⁾; sri@unsurya.ac.id²⁾

Program Studi Magister Manajemen – Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma

ABSTRACK

This research aims to see how the quality of human resources at work has an impact on discipline and career development for employees at Marshal Suryadarma Aerospace University. Human resources are an important factor in the success of an organization, so the performance produced by human resources is proportional to their quality. (Mangkunegara et al., 2018). Employee performance is the result of work in quality and quantity provided by each employee for the implementation of work in accordance with the instructions and responsibilities given (Tanjung, 2017). Career development is the process of obtaining career processes and work skills obtained by employees while carrying out the tasks assigned by superiors / leaders. According to (Rialmi, 2020) Human resource performance is influenced by work and career development for employees to achieve organizational goals. Employees expect change and progress and opportunities to advance to a higher and better level. The results of this study indicate that work discipline has an influence on employee performance. The implications of this research can help improve the overall performance of each employee.

Keywords : Quality; Performance; Discipline; and Career Development.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana kualitas sumber daya manusia dalam bekerja berdampak pada kedisiplinan dan pengembangan karir bagi pegawai di Lingkungan Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia sebanding dengan kualitasnya. (Mangkunegara et al., 2018). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh setiap pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan petunjuk dan tanggung jawab yang diberikan (Tanjung, 2017). Pengembangan karir adalah proses memperoleh proses karir dan keterampilan kerja yang diperoleh pegawai selama menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan/ pemimpin. Menurut (Rialmi, 2020) Kinerja sumber daya manusia dipengaruhi dalam kerja dan pengembangan karir bagi pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi. Pegawai mengharapkan perubahan dan kemajuan serta peluang untuk maju ke tingkat lebih tinggi dan lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja setiap pegawai secara keseluruhan.

Kata Kunci : Kualitas; Kinerja; Kedisiplinan; dan Pengembangan Karir.

PENDAHULUAN

(Afandi, 2018) Pada struktur organisasi Unsurya memiliki bagian yang berfungsi dalam penyelenggaraan layanan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Biro SDM mempunyai beberapa tugas dan tanggung jawab terhadap kebijakan yang dituangkan berupa prosedur standar operasional perancangan kebutuhan SDM, menyusun program kerja dan anggaran dalam pengelolaan SDM, menyusun serta mensosialisasikan uraian tugas dan tanggung jawab kepada setiap pegawai, melaksanakan pengelolaan rekrutment sampai dengan pensiun dan merencanakan kebutuhan pengangkatan dan/atau pemberhentian pegawai.

Saat ini perkembangan di Indonesia tidak hanya membutuhkan *hard growth*, namun *soft growth*, seperti peningkatan pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Adanya persaingan global dalam dunia kerja, diperlukan sumberdaya yang memiliki pandangan jauh ke depan dan memiliki potensi pertumbuhan yang baik sehingga sumber daya manusia itu sendiri harus memiliki ide-ide baru, cerdas dan semnagat yang kuat untuk memperluas pengetahuan agar dapat mengikuti perkembangan saat ini. Kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma melihat pada kualitas kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi institusi. Meskipun perusahaan tersebut telah didukung oleh teknologi yang modern, perusahaan tidak dapat terlepas dari tenaga kerja manusia. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia makan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan. Akan tetapi tidak semua semata-mata datang dengan sendirinya, perlu dilakukan beberapa hal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti disiplin kerja, pengembangan karir bahkan pelatihan bagi pegawai. (Lotu et al., 2022) Sebagai proses dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yang efisien dan efektif, berbagai usaha program kinerja pegawai dilakukan untuk meningkatkan kualitas organisasi dalam perusahaan. (Mangkunegara et al., 2018) Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka dapat dikatakan bahwa kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Pegawai merupakan salah satu bagian pelaksana untuk mencapai visi, misi serta tujuan dalam perusahaan, akan tetapi perusahaan juga memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi hasil kerja guna meningkatkan motivasi setiap pegawai. Peningkatan motivasi dapat berupa gaji, fleksibel waktu kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Pemberian kompensasi kepada setiap pegawai di lingkungan Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma dilakukan berdasarkan masa kerja, pendidikan terakhir dan kualitas pada kinerja pegawai. Rumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kuliatas kinerja sumber daya manusia (SDM) mempengaruhi kedisiplinan dan berpengaruh terhadap pengembangan karir pada pegawai di lingkungan Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Sehingga memiliki tujuan untuk menilai pengaruh kualitas kkinerja terhadap kedisiplinan, pengembangan karir dan rekomendasi dalam meningkatkan kinerja di lingkungan Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010: 10), mengemukakan bahwa: sumber adalah “Manajemen daya ilmu manusia dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu efisien mewujudkan tujuan organisasi, pegawai, dan lanjut masyarakat”. Menurut Nawawi (2006: 40), menegaskan bahwa: “Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal non-material atau non finansial organisasi di bisnis, dalam yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi”. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu-individu yang membentuk tenaga kerja dari suatu organisasi, perusahaan atau ekonomi. Sumber daya manusia mencakup keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan potensi yang dimiliki oleh para pekerja yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya keberhasilan suatu organisasi juga sangat penting tergantung bagaimana sumber daya yang dimiliki suatu organisasi tersebut.

Sumber daya manusia mengandung arti pengakuan terhadap pentingnya peran manusia pada organisasi sebagai sumber daya yang vital dalam pencapaian tujuan-tujuan pemanfaatan organisasi, berbagai fungsi dan kegiatan untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan efisien agar dapat bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Salim mengemukakan (1996:35) pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai berikut : Kualitas Sumber Daya Manusia adalah nilai dari perilaku seseorang dalam mempertanggung jawabkan semua perbuatannya baik dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan bermasyarakat dan berbangsa. Menurut Ndraha (1997:12) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai ompetitif, generative, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata - mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya. Dalam dunia industri, kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari segi *hard skill* dan *soft skill*. *Hard skill* lebih diartikan sebagai kemampuan teknis yang dimiliki individu dalam menyelesaikan tugas pokoknya, dan *hard skill* berasal dari pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang memerlukan pelatihan. *Soft skill* lebih diartikan sebagai kemampuan karakteristik yang ada dalam diri individu dalam merespon lingkungannya. (Khairiyah & Dewinda, 2022).

Setiap pemimpin bagian sumber daya manusia suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya harus memperhatikan kualitas personil yang ada agar terlaksana sesuai rencana perusahaan dan tertercapai efisiensi kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan kesempatan pengembangan diri kepada pegawainya dan memperkuat sumber daya manusia yang ada agar dapat bekerja lebih efisien.

Selain itu, kualitas dalam kerja merupakan mekanisme operasional yang baik dalam mengelola pegawai, dan dengan membandingkan hasil yang telah dicapai pegawai dengan standar kinerja yang ditetapkan perusahaan, maka akan membantu perusahaan mencapai tujuan yang diinginkan. Kinerja yang dihasilkan berarti pegawai dapat menarik perhatian atasannya sehingga termotivasi untuk bekerja lebih keras dalam bekerja. Menurut (Matutina, 2001:205), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki pegawai yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas.
- b. Keterampilan (*Skil*) yaitu kemampuan dan penguasaan yang dimiliki pegawai teknis operasional di bidang tertentu.
- c. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompensasi yang dimiliki seorang pegawai, mencakup pada loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan rasa tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara et al., 2018) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja (*performance*) adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Segala bentuk usaha yang dilakukan untuk mengukur kinerja instansi merupakan faktor yang substansial sifatnya dalam rangka menilai apakah suatu instansi atau organisasi telah dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana dan program yang ditetapkan. Menurut (Dessler, 1992: 514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu :

- a. Kualitas pekerjaan meliputi akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- b. Kuantitas Pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi;
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- d. Kehadiran meliputi regularitas, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu;
- e. Konservasi meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Dengan demikian yang dimaksud dengan tujuan penilaian kinerja sangat penting karena selain dapat mengetahui informasi organisasi, promosi jabatan, gaji, hubungan kerja atasan dengan bawahan, kontrak kerja, juga membandingkan kerja sekarang dan yang akan datang. Pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan terhadap rencana yang ditentukan, apakah pelayanan dapat dilaksanakan sesuai jadwal yang ditentukan atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut (muhammad Busro, 2018) terdapat berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

- a. Jumlah dan kompensasi yang didapat sesuai dengan detail pekerjaan,
- b. Penempatan kerja yang sesuai bidangnya,
- c. Memberikan pelatihan sesuai bidang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai,
- d. Promosi atau jenjang karir bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya,
- e. Pemberian pemberian pesangon dan tunjangan untuk masa depan,
- f. Hubungan yang baik antara pimpinan maupun rekan kerja.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja pegawai untuk mengukur kinerja secara objektif dan mengetahui apa saja yang perlu dilakukan dalam kinerja dengan sistematis.

Kedisiplinan

Definisi disiplin dalam bekerja adalah kepatuhan dan kesesuaian seorang pegawai terhadap aturan, norma dan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku pegawai yang konsisten dalam memenuhi kewajibannya, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang benar dan etis. Berikut adalah beberapa aspek penting yang terkait dengan disiplin dalam bekerja : Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, ketepatan waktu, tanggung jawab, konsistensi dan keandalan, etika kerja dan produktivitas.

Tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari keberadaan pegawai dalam perusahaan dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai dengan aturan yang terdapat dalam peraturan kepegawaian. Mengenai kehadiran/absensi seorang pegawai sering tidak hadir atau mangkir dalam jam kerja bisa maka dapat dikatakan kedisiplinannya rendah, begitu pula sebaliknya jika pegawai selalu datang tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti pegawai tersebut pegawai yang disiplin. Menurut Sutrisno (2010) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi mungkin mencegah semaksimal dengan cara pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai agar dapat menempati posisi yang lebih tinggi. Pengembangan karir mencakup pelatihan, pendidikan, dan bimbingan karir. (Kadarisman, 2017) menjelaskan pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu perusahaan tidak hanya ingin memperoleh apa yang dimiliki tetapi juga mengharapkan adanya peningkatan dan perubahan. Sedangkan menurut (Andrew J. Dubrin, 1982) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di instansi agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Perusahaan yang memiliki pegawai dalam mencapai tujuannya sangat tergantung bagaimana pegawai tersebut dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keinginan untuk kerjasama antar berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Oleh karena itu, dalam perusahaan perlu mengadakan kegiatan pengembangan karir dalam mengupaya peningkatan prestasi pegawai misalnya dalam keahlian dan pendidikan. Instansi atau lembaga pendidikan dituntut untuk secara dinamis dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja dan pengembangan karier. Sama

halnya pada Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma dengan visi menjadi *center of excellence* dalam pendidikan tinggi kedirgantaraan dan rumpun ilmu yang dikembangkan di Indonesia dengan luaran siap pakai di dunia kerja. Berdasarkan hal tersebut, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma tidak hanya memperhatikan SDM yang ada pada pegawainya saja melainkan memperhatikan seluruh mahasiswa agar dapat menghasilkan lulusan siap pakai pada dunia kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif artinya dalam penelitian ini meneliti secara mendalam mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin dalam bekerja, dan pengembangan karir bagi pegawai Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. Penelitian ini akan memaparkan bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kualitas SDM, Kedisiplinan dan pengembangan karir. Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian kualitatif adalah metode yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrumen kunci. Menurut Nazir (2014) penelitian deskriptif meneliti status kelompok manusia, objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa masa sekarang dengan tujuan untuk membuat deskriptif secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta yang diteliti. Metode artikel ini menggunakan studi literatur yaitu metode yang melibatkan pengumpulan berbagai macam analisis dan evaluasi terkait informasi yang sudah ada dalam berbagai jenis sumber tertulis seperti jurnal, artikel, buku dan dokumen lain yang relevan. Studi ini bertujuan untuk memahami, merangkum dan mengembangkan pengetahuan yang telah di publikasi serta mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang sedang tren dan mengikuti perkembangan terbaru pada bidang yang sedang diteliti. (Adlini et al., 2022) mengemukakan bahwa penelitian dengan studi pustaka merupakan pengumpulan data dengan cara wawancara mencari sumber berupa buku, jurnal dan riset-riset yang sudah ada. Data dianalisis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh kualitas kinerja SDM terhadap kedisiplinan dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.

Peneliti memilih teknik purposive yang merupakan metode pemilihan terhadap sampel yang diteliti secara sengaja memilih informan berdasarkan kriteria untuk mencapai tujuan pada penelitian ini. Teknik ini juga digunakan untuk mendapatkan informasi lebih mendalam dari kelompok yang dianggap memiliki pengetahuan atau pengalaman pada topik penelitian ini. Partisipan penelitian dan lokasi penelitian yang dipilih dengan teknik ini disesuaikan dengan tujuan penelitian (Herdiansyah, 2012). Adapun kriteria yang ditentukan oleh peneliti sebagai subjek penelitian adalah narasumber yang mengetahui dan memahami informasi terkait dengan usia informan, masa kerja informan dan masa jabatan pada informan. Berdasarkan hal tersebut, subjek dalam penelitian ini dipilih dengan kriteria sebagai berikut :

1. Pegawai dengan usia 25 sampai dengan 50 tahun.
2. Pegawai yang sudah lama menjabat dengan posisi atau jabatan yang sama dalam kurun waktu kurang lebih 10 sampai dengan 20 tahun.
3. Pegawai yang bersedia untuk diwawancarakan.

Pada penelitian ini ada 3 Narasumber sesuai dengan kriteria diatas berdasarkan kepada pertimbangan bahwa penelitian kualitatif lebih mementingkan informasi yang banyak daripada jumlah informan. Oleh sebab itu, adapun data informan terdapat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2. Data Informan

No.	Nama	Keterangan
1.	Yulta Fanni Fitri	Usia 28 Tahun, menduduki jabatan sebagai staf selama 7 tahun. Saat ini sedang melanjutkan kuliah S2 di Unsurya Prodi Magister Manajemen
2.	Ade Yussy Maulana	Usia 47 Tahun, menduduki jabatan sebagai staf selama 23 tahun
3.	Ayu Martina	Usia 27 tahun, saat ini menduduki jabatan sebagai sekprodi (dengan masa kerja selama 1 tahun jabatan staf Wakil Rektor II

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan akan mencakup analisis data hasil wawancara yang menunjukkan hubungan antara kualitas kinerja SDM dengan kedisiplinan dan pengembangan karir pegawai. Analisis ini akan menjelaskan sejauh mana kinerja yang baik berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja dan kesempatan pengembangan karir. Pengaruh kualitas kinerja SDM terhadap kedisiplinan pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja. Pegawai dengan kinerja tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih baik terhadap aturan dan prosedur kerja, karena pegawai tersebut memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai hasil yang optimal. Akan tetapi pengaruh kualitas kinerja SDM terhadap pengembangan karir kualitas kinerja yang baik membuka lebih banyak peluang bagi pegawai untuk pengembangan karir. Pegawai yang menunjukkan kinerja unggul sering kali mendapatkan kesempatan lebih banyak untuk mengikuti pelatihan, program pengembangan profesional, dan promosi. Dalam beberapa tahun belakangan ini, gaji yang diterima setiap pegawai cenderung di bawah Upah Minimum Regional (UMR) sehingga menyebabkan kualitas kinerja pegawai menurun. Begitu pula dengan jenjang karir berdasarkan survei terdapat pegawai yang menduduki jabatan yang sama selama kurang lebih 10 tahun lamanya, sehingga para pemimpin di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma memberikan kebijakan untuk menaikkan pendapatan / gaji berdasarkan pendidikan dan jabatan pada setiap pegawai akan tetapi juga mencipkatakan peraturan kedisiplinan yang lebih ketat terhadap kehadiran dan kinerja setiap pegawai serta memberikan peluang pelatihan, keringan biaya kuliah setiap pegawai yang melanjutkan pendidikan pada kampus Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma sehingga dapat meningkatkan jenjang karir atau jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Data dari hasil penelitian ini dilakukan melalui wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti selama bulan Juni 2024. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 Key Informan sebagai berikut :

1. Informan Pertama

Merupakan pegawai yang memulai karir di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma pada tahun 2016 dengan melamar menggunakan ijazah SMA, sehingga melanjutkan kembali kuliah pada program studi D3 Manajemen Informasi. Pimpinan memberikan motivasi untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi lagi sehingga saudara Yulta fanni melanjutkan kuliah S2 pada program studi Magister manajemen di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma.

2. Informan Kedua

Merupakan pegawai yang memulai karir di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma pada tahun 2001 dengan melamar menggunakan ijazah SMA dan melanjutkan pendidikan sampai pada S1 Prodi Ilmu Hukum, akan tetapi dengan usia saudara Ade yang sudah memasuki kepala 4 cenderung menurunkan niat untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi lagi untuk saat ini.

3. Informan Ketiga

Merupakan pegawai yang memulai karir di Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma pada tahun 2023 dengan melamar menggunakan ijazah S2 yang merupakan salah satu beasiswa Yayasan Adi Upaya. Saat ini menduduki jabatan Sekretaris Prodi Teknik Aeronautika, yang mana membuat motivasi kepada seluruh pegawai yang masih muda dan berpendidikan S1 memilih untuk melanjutkan pendidikan ke S2 karena ingin mencapai jabatan atau jenjang karir yang lebih tinggi lagi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sehingga dapat disimpulkan hasil dalam pembahasan penelitian ini, menunjukkan bahwa Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, memberikan motivasi kepada generasi muda dengan wawasan yang lebih luas, walaupun dengan menghadapi tantangan dalam hal pendanaan dan perubahan regulasi. Implementasi strategi sumber daya manusia berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada universitas secara keseluruhan. Memberikan gaji/ honor yang sesuai, memberikan pelatihan dan memberikan keringan biaya kuliah bagi setiap pegawai yang akan melanjutkan pendidikannya, meskipun masih terdapat tantangan yang perlu diatasi. Rekomendasi untuk Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma adalah untuk terus mengembangkan praktik-praktik

manajemen sumber daya manusia yang inovatif dan responsif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Implikasi penelitian ini dapat membantu meningkatkan kinerja setiap pegawai secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Afandi. (2018). Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*, 2(3), 188–197.
- Khairiyah, U., & Dewinda, H. R. (2022). Peran Pendidikan Karakter dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia yang Bermutu. *Psyche 165 Journal*, 15(3), 119–124. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i3.175>
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). Prenhallindo. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703–712. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i4.456>
- Mangkunegara, A. P., Dessler, G., BPKP, Teh Chee Ghee, F. A. G., Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., Swasti, F. F., Lestari, A. W., Firdausi, F., Hasdiana, U., Sutanjar, T., Saryono, O., Silaya, Agustina, M., & Persulesy, G. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Disiplin Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 5(2), 321. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.861>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4866>
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 259. <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>