

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI

¹Jacob Breemer, ²Syahrudin

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara

²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Nahdlatul Ulama Sulawesi Tenggara

Email: ¹breemerjacob8@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas organisasi pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara. Desain penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah metode total sampling. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 44 orang. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi, kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Secara simultan disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi, dengan demikian hipotesis penelitian dapat dibuktikan. Disiplin kerja yang terdiri dari inisiatif, kemauan bekerja dan ketaatan dapat mendukung terwujudnya peningkatan produktivitas organisasi, namun pegawai masih mengabaikan sikap dan perilakunya, kurang inisiatif dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam menunda pekerjaan, tidak loyal dalam bekerja, tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lain, tidak menaati peraturan dan perintah yang ada pada sebagian pegawai balai dan dapat berdampak pada tujuan dan efektivitas kerja organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang ada di pusat memiliki tingkat pendidikan, pengalaman dan keterampilan kerja, namun masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti pendidikan nonformal seperti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh pusat.

Kata Kunci: Disiplin; Kualitas Sumber Daya Manusia; Produktivitas

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline on organizational productivity at the Southeast Sulawesi Provincial Educational Technology Center. The research design used in writing this thesis is the total sampling method. The sample in this study were all employees of the Southeast Sulawesi Provincial Educational Technology Center totaling 44 people. Data were collected using a questionnaire instrument. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results of the analysis indicate that work discipline partially has a significant effect on organizational productivity, the quality of human resources partially has a significant effect on organizational productivity. Simultaneously, work discipline and the quality of human resources have a significant effect on organizational productivity, thus the research hypothesis can be proven. Work discipline consisting of initiative, willingness to work and obedience can support the realization of increased organizational productivity, but employees still ignore their attitudes and behavior, lack initiative in working, are not punctual in delaying work, are not loyal in working, cannot cooperate with other employees, do not obey the rules and orders that exist in some employees of the center and can have an impact on the goals and effectiveness of organizational work. The quality of human resources in the center has education, experience and work skills, but there are still employees who do not participate in non-formal education such as education and training conducted by the center.

Keywords: Discipline; Human Resource Quality; Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mengelola (*managing*) organisasi. Peranan ini didukung oleh sistem komunikasi yang digunakan untuk menyatukan persepsi terhadap tujuan organisasi dan menghubungkan setiap bagian menjadi satu kesatuan yang kompleks dalam mewujudkan tujuan tersebut. Pencapaian tujuan organisasi yang terencana, terorganisir, dan terkendali membutuhkan waktu yang relatif lama dan tidak mudah, oleh karena itu dibutuhkan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karier dan tentunya disertai dengan sikap kedisiplinan yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di dalam organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibun, 2002:193). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap sumber daya manusia di dalam organisasi diharapkan untuk memiliki disiplin kerja yang baik, dengan demikian organisasi dapat berkembang.

Pengembangan organisasi kerja seiring dengan peningkatan disiplin kerja dan pengembangan kualitas sumber daya manusia yang memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan produktivitas organisasi, oleh karena pencapaian produktivitas organisasi sangat ditentukan dari sikap mental sumber daya manusia di dalam menjalankan tugas dengan penuh disiplin yang pada gilirannya akan menghasilkan *output* baik berupa barang atau jasa yang dibutuhkan oleh publik.

Pengelolaan organisasi kerja dalam instansi pemerintah ditujukan untuk menghasilkan pelayanan publik sebagai *output* utama dengan mengapresiasi kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada unit kerja masing-masing dengan disiplin. Balai Teknologi Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan unit pelaksana teknis dalam lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara Berdasarkan Surat Keputusan Gubernur Sulawesi Tenggara Nomor 136 Tahun 2001.

Tugas dan fungsi Balai Teknologi Pendidikan mencakup produktivitas organisasi seperti perencanaan pengembangan pendidikan melalui komunikasi pendidikan, penyebarluasan informasi pendidikan, evaluasi kegiatan organisasi dan pembinaan kegiatan komunikasi pendidikan dengan menggunakan teknologi pendidikan

Disiplin merupakan kata yang sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, biasanya menunjuk pada ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap suatu aturan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini dikemukakan beberapa pengertian disiplin dari beberapa ahli. Ametembun (1981:3) mengemukakan bahwa disiplin yaitu suatu keadaan tertib dimana para pengikut tunduk dengan senang hati pada ajaran pemimpinnya.

Nawawi (1997:64) menyebutkan disiplin atau tata tertib diartikan sebagai kesediaan mematuhi ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Prijodarminto (1992:114) mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketenteraman, ketertaturan, dan ketertiban. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja, Siswanto (1989:6) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2002:193) Definisi disiplin kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1998 : 199) bahwa Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Susilo (1998 : 96) mengemukakan bahwa disiplin asal kata “*discipline*” (latin) yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan atau kerohanian serta pengembangan tabiat.

Berdasarkan hakekat kata disiplin tersebut, bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah adanya “keharmonisan” dan “kewajaran” dalam suatu kelompok atau organisasi.

Soekidjo Nomoatmodjo (2003 : 120) menyatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan manusia untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan berbagai keterampilan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Pengertian ini menjelaskan perlunya kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi sebagai tujuan pengembangan dan peningkatan sumberdaya manusia. Kualitas sumber daya manusia menjadi bagian yang sangat penting dalam penggunaan tenaga kerja, untuk lebih jelas harus dipahami definisi kualitas Sumberdaya manusia terlebih dahulu.

Hasibuan (2001: 43) mendefinisikan kualitas sumber daya manusia sebagai kemampuan individu yang mengandung unsur-unsur sebagai berikut :

- Keterampilan, adalah kepandaian yang dimiliki seseorang yang diperoleh melalui jenjang pendidikan non formal sebagai tambahan pengetahuan.
- Keahlian, adalah kepandaian yang dimiliki seseorang dan didukung oleh sejumlah ilmu pengetahuan sebagai potensi diri.
- Pengalaman, adalah kondisi kerja seseorang yang telah menjalani jenjang masa kerja dalam kurun waktu tertentu.
- Tingkat Pendidikan, adalah tingkat ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masih dalam tahap belajar baik secara formal, maupun informal.
- Tanggung Jawab, adalah kesanggupan seseorang menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu, serta menanggung resiko atas keputusan yang diambilnya.
- Ketaatan, adalah kesanggupan seseorang pekerja untuk mentaati segala peraturan dan undang-undang yang berlaku, serta sanggup untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- Kejujuran, adalah ketulusan hati seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

Nomoatmodjo (2003: 121) mengemukakan bahwa kualitas individu yang paling penting dalam menjalankan organisasi adalah kepemimpinan, dimana kepemimpinan merupakan sikap mental dan kemampuan setiap individu dalam mengarahkan dan memimpin serta berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan oleh pihak lain

Konsep produktivitas seringkali dikaitkan dengan ungkapan sinonim lain seperti output, kinerja, efisiensi, efektifitas dan *bang for buck* (Gomes, 2000:4). Ditinjau dari sudut ekonomi, produktivitas sebenarnya menyangkut aspek yang luas yaitu modal, tenaga kerja, energi, alat dan teknologi (Kisdarto, 2001:6).

Sedarmayanti (2001:27) menjelaskan bahwa konsep produktivitas bersifat menyeluruh dan mencakup permasalahan yang kompleks (interdisipliner) dan meliputi pendekatan yang

mengutamakan efektivitas formulasi tujuan organisasi, pengembangan rencana dan aplikasi produktif untuk menggunakan sumber daya secara efisien melalui upaya mempertahankan kinerja yang tinggi.

Sinungan (2003:59) juga menjelaskan definisi konsep dari produktivitas, merupakan suatu pendekatan interdisipliner, karena melibatkan faktor-faktor serta proses yang menentukan berjalannya suatu organisasi. Mengkaji tentang produktivitas, Berman (1998:79-85) membedakannya dengan terminologi peningkatan produktivitas (*productivity inprovement*). Jika produktivitas berkaitan dengan seberapa besar level atau tingkat produktivitas yang telah dicapai oleh suatu institusi, peningkatan produktivitas lebih mengarah pada upaya untuk meningkatkan suatu tingkatan produktivitas yang telah dicapai.

Sinungan (2003:123) mendefinisikan produktivitas yaitu : “Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya”. Kopelman (dalam Mulyono 1993:5) “Secara luas lagi mengartikan produktivitas sebagai suatu konseps sistem, dimana proses produktivitas didalam wujudnya diekspresikan sebagai rasio yang merefleksikan bagaimana memanfaatkan sumber daya-sumber daya yang ada secara efisien untuk menghasilkan *output* yang bermanfaat”.

Mulyono (1993:4) mendefinisikan produktivitas dengan “Pengertian produktivitas lebih tepat kiranya sebagai jawaban dari pertanyaan apakah hasil yang dibutuhkan dapat dicapai (unsur efektivitas) dan sumber daya apakah yang digunakan untuk mencapai (unsur efisiensi)”. Dari pendapat para ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa :

- a. Produktivitas adalah perbandingan antara masukan dan keluaran dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif selama proses produksi berlangsung untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan.
- b. Produktivitas diartikan sebagai perbandingan ukuran harga bagi pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan unit umum

Produktivitas merupakan suatu istilah yang seringkali disama artikan dengan kata produksi. Dalam kenyataannya, antara produktivitas dan produksi mempunyai arti yang berbeda. Karena pada saat produksi tinggi belum tentu produktivitasnya juga tinggi, bisa jadi produktivitasnya malah semakin rendah. (Pribadiyono, 2001)

Sejak awal perkembangan sampai sekarang telah banyak definisi produktivitas yang telah dikembangkan. Beberapa definisi dari produktivitas adalah sebagai berikut. Sumanth (1984:4), menyatakan beberapa definisi produktivitas antara lain:

- a) Produktivitas adalah perubahan dalam suatu produk yang dihasilkan dari penggunaan sumber daya.
- b) Produktivitas merupakan definisi fungsional untuk produktivitas parsial, produktivitas total, dan faktor total produktivitas.
- c) Produktivitas berkenaan dengan sekumpulan perbandingan antara *output* dengan *input*. Berdasarkan pendapat tersebut diatas, maka dapat dikemukakan bahwa produktivitas adalah suatu hasil yang diperoleh secara parsial dari setiap sumber daya manusia berupa output yang dapat digunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup.

Ravianto (1988:12-13) mendefinisikan produktivitas sebagai berikut:

- 1) Produktivitas adalah derajat efisiensi dan efektivitas dalam penggunaan elemen produksi. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa produktivitas adalah sikap mental sumber daya manusia yang bersedia bekerja dan memanfaatkan waktu dan menghemat biaya yang disediakan untuk mengelola elemen-elemen produksi menjadi suatu output

Produktivitas di dalam Piagam Produktivitas Oslo tahun 1994, didefinisikan sebagai berikut :

- a) Produktivitas adalah konsep yang universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk kebutuhan semakin banyak orang dengan menggunakan sumber daya yang sesedikit mungkin.
- b) Produktivitas didasarkan pada pendekatan multi disiplin yang secara efektif merumuskan tujuan, rencana, pengembangan, dan pelaksanaan cara-cara produktif, dengan menggunakan sumber-sumber daya secara efisien namun tetap mempertahankan kualitas.
- c) Produktivitas secara terpadu melibatkan semua usaha manusia dengan menggunakan ketrampilan, modal, teknologi, manajemen, informasi, energi, dan sumber-sumber daya lainnya, untuk perbaikan mutu kehidupan yang mantap bagi seluruh manusia, melalui pendekatan konsep produktivitas secara total.

Pengertian produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional RI yang dirumuskan pada tahun 1983, antara lain :

1. Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
2. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara produksi. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.
3. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :
 - a) Jumlah keluaran (*output*) dalam mencapai tujuan meningkat dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang sama.
 - b) Jumlah keluaran (*output*) dalam mencapai tujuan sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya (*input*) yang lebih sedikit.
 - c) Jumlah keluaran (*output*) dalam mencapai tujuan yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya (*input*) yang relatif lebih kecil.

Sumber daya manusia memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji pengaruh disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara, didesain dengan metode *total sampling*, yaitu untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deduksi teoretik yang dilakukan sebelumnya, maka disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas organisasi merupakan variabel bebas (*independent variable*) sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas organisasi (*dependent variable*).

Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan dua prediktor sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2006:243})$$

Keterangan :

- Y = Produktivitas organisasi
 a = Konstanta
 b₁, b₂ = Koefisien regresi dari variabel independent
 X₁ = Disiplin Kerja
 X₂ = Kualitas sumber daya manusia
 e = Tingkat kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara untuk mengetahui pengaruh disiplin dan kualitas sumber daya manusia dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 14 diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t hitung (Stat)	Signifikan t	r Partial
Disiplin (X ₁)	0,367	0,220	1,665	0,010	0,252
Kualitas SDM (X ₂)	0,347	0,196	1,772	0,008	0,267
Konstanta (a)	1,794				
Adjusted R Square	0,833				
R Square	0,840				
Multiple R	0,917				
F Ratio/F Hitung	107,958				

Sumber : Hasil Uji

Hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 4.4 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 1,794 + 0,367X_1 + 0,347X_2 + 2,226$.

Nugroho (2005:43) mengemukakan bahwa regresi bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau dependen, sedang variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Dari hasil analisis regresi dapat dijelaskan pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut :

1. Nilai a merupakan nilai konstan yang berarti jika variabel-variabel independen dianggap konstan, maka produktivitas organisasi sebesar 1,794 menunjukkan bahwa jika segala sesuatu pada variabel independen dianggap konstan, maka produktivitas organisasi adalah sebesar 1,794.
2. Variabel Disiplin (X₁) berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,367 yang berarti bahwa jika disiplin pegawai ditingkatkan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas organisasi, maksudnya jika tindakan kedisiplinan pegawai ditingkatkan, maka akan meningkatkan produktivitas organisasi sebesar 36,7%.
3. Variabel kualitas sumber daya manusia (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas organisasi (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,347 yang berarti bahwa jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan satu satuan, maka akan meningkatkan produktivitas organisasi, maksudnya jika kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui pendidikan, pengalaman dan kemampuan pegawai maka akan meningkatkan produktivitas organisasi sebesar 34,7%.

Uji hipotesis yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis digunakan uji parsial dan uji simultan. Menurut Nugroho (2005:54) uji parsial dilakukan untuk mengetahui besarnya

pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel *Coefficients* . Selain itu uji simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel Anova.

Hasil uji parsial dari variabel disiplin (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,665 dengan signifikan $\alpha = 0,010 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel disiplin (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas organisasi (Y) dengan nilai parsial (r) sebesar 0,252 yang berarti bahwa 25,2% peningkatan produktivitas organisasi dipengaruhi oleh disiplin pegawai.

Hasil uji variabel kualitas sumber daya manusia (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1.772 dengan signifikansi $\alpha = 0,008 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas organisasi (Y) dengan nilai parsial (r) sebesar 0,267 yang berarti bahwa 26,7% peningkatan produktivitas organisasi dipengaruhi kualitas sumber daya manusia.

Hasil uji simultan yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin (X_1) dan kualitas sumber daya manusia (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas organisasi (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar 107.958 dengan signifikan $\alpha = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (r^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen (Nugroho, 2005:50) Dari hasil uji diperoleh nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,840 yang berarti bahwa 84% peningkatan produktivitas organisasi pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara dijelaskan oleh variabel disiplin pegawai dan kualitas sumber daya manusia. Selain itu koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai korelasi (r) sebesar 0,917 yang berarti bahwa antara variabel disiplin dan kualitas sumber daya manusia dengan produktivitas organisasi terdapat hubungan yang sangat kuat dimana nilai r mendekati 1. Penelitian yang dilakukan pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara, mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi.

Hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam peningkatan produktivitas organisasi kerja pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara.

a) Pengaruh disiplin kerja dalam penelitian ini diperkuat dengan dimensi-dimensi variabel yang terdiri dari inisiatif, kemauan kerja dan ketaatan.

Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa aparatur pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara melaksanakan tugas kerja dengan inisiatif sendiri, artinya mereka bekerja sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dipadukan menjadi sebuah inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dan bekerja dengan tepat waktu. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh bahwa Inisiatif kerja merupakan dimensi disiplin kerja yang mempengaruhi produktivitas organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan dengan inisiatif sendiri dan bekerja dengan tepat waktu.

Hasil wawancara dengan Kepala Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara pada tanggal 20 Juli 2009 diperoleh informasi bahwa Pegawai yang ditempatkan pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan tenaga pelaksana teknik yang diberikan tanggung jawab untuk melaksanakan tugas pembuatan program penyiaran dan administrasi program pendidikan yang akan disiarkan setiap hari kerja, Jadi masing-masing pegawai harus memiliki inisiatif dalam bekerja. Namun hal itu tidak terlepas dari stress kerja dan kejenuhan sehingga sering pekerjaan terabaikan dan inisiatif tidak berkembang yang menyebabkan pegawai menjadi malas dan saling menyerahkan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki inisiatif dalam bekerja dan

berupaya untuk melaksanakan pekerjaan yang sebaik-baiknya terutama dalam pembuatan program penyiaran dan administrasi program pendidikan yang akan disiarkan setiap hari kerja.

Wawancara dengan Kepala Tata Usaha Balai Teknologi Provinsi Sulawesi Tenggara pada tanggal 20 Juli 2009 diperoleh informasi masih bahwa kegiatan penyiaran sangat membutuhkan inisiatif dalam bekerja sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Walaupun demikian masih terdapat kekurangan seperti terlambat masuk kantor dan keluar pada jam kantor membuat pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai pada seksi Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kelemahan yang berwujud pada kelalaian dalam bekerja yang menghambat pelaksanaan pekerjaan sehingga terkadang pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Wawancara dengan Kepala Unit Pengembangan pada tanggal 21 Juli 2009 diperoleh informasi bahwa pegawai yang ditempatkan pada organisasi kerja seperti Balai Teknologi Pendidikan ini sebagian besar memiliki inisiatif kerja untuk menghasilkan produk-produk siaran yang akan disiarkan kepada masyarakat sehubungan dengan pemerataan pendidikan melalui jalur telekomunikasi.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk meningkatkan inisiatif kerja dan berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Veithzal Rivai (2005:444)

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan, 2002:193)

Berdasarkan beberapa wawancara dan teori yang dikemukakan, maka dapat dikemukakan bahwa inisiatif kerja merupakan tindakan untuk meningkatkan kualitas diri pegawai agar bersemangat dalam bekerja dengan memanfaatkan waktu kerja yang ditetapkan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Setiap orang memiliki inisiatif dalam dirinya untuk bekerja, tetapi inisiatif tersebut menjadi suatu keterpaksaan sehingga kesan yang timbul adalah ketidakpedulian terhadap segala sesuatu yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya dan pada gilirannya akan mempengaruhi kedisiplinan yang memungkinkan dirinya tidak disiplin dalam bekerja. Dimensi kemauan kerja, berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh bahwa dimensi kemauan kerja yang terdiri dari tidak menunda pekerjaan, loyal terhadap pekerjaan dan bekerja sama menggambarkan kondisi kemauan pegawai untuk bekerja dimana pegawai tidak menunda pekerjaan yang dikerjakannya walaupun sering terjadi penundaan oleh karena adanya kepentingan lain, pegawai juga loyal terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan para pegawai dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktivitas di Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hasil wawancara dengan Kepala Unit Analisis dan Evaluasi Pada tanggal 21 Juli 2009, diperoleh informasi bahwa setiap pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan harus diselesaikan. Tetapi jika ada urusan yang penting dan harus selesai dalam waktu yang singkat, maka tidak ada masalah jika pekerjaannya dapat ditunda untuk hari esok.

Pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai, harus dipertanggung jawabkan dan diselesaikan dengan diselesaikan dengan baik, Berdasarkan hasil wawancara tersebut,

diperoleh bahwa setiap pegawai berkewajiban melaksanakan pekerjaan hingga selesai untuk dianalisa keberhasilannya dan mengevaluasi pencapaian hasil dari pekerjaan tersebut.

Hasil wawancara dengan Kepala Balai Teknologi Provinsi Sulawesi Tenggara pada tanggal 20 Juli 2009 diperoleh informasi bahwa penundaan pekerjaan sebenarnya merupakan masalah yang tidak boleh terjadi dalam setiap organisasi dan penundaan tersebut akan menghambat waktu pencapaian hasil pekerjaan. Kami di Balai Teknologi Pendidikan ini memiliki pekerjaan yang tidak dapat ditunda atau timpang tindih, oleh karena pekerjaan kami adalah menyediakan program-program pendidikan yang akan disiarkan melalui sistem telekomunikasi Radio Pendidikan. Penundaan pekerjaan sering terjadi jika pegawai yang bersangkutan ditugaskan atau diberikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat, atau adanya kegiatan lain diluar pekerjaan kantor dan mendapat izin dari kami untuk melaksanakan maksud tersebut, tetapi terkadang terdapat juga pegawai yang tidak melalui prosedur izin. Dikatakan juga bahwa pegawai yang ada pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara loyal terhadap pekerjaan, mereka dapat melaksanakan tugas kerja dengan baik dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaan. Selain itu mereka juga selalu bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pegawai pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki loyalitas kerja terhadap pekerjaan dan mereka mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik. Loyal terhadap pekerjaan merupakan suatu sikap dari pegawai yang menunjukkan adanya upaya untuk melaksanakan pekerjaan dalam rangka mewujudkan hasil pekerjaan yang diharapkan oleh atasan.

Wawancara dengan Kepala Unit Pengembangan diperoleh informasi bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan setiap pegawai memiliki loyalitas untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap unit kerja memiliki kapasitas yang berbeda-beda dan jika pegawai tidak loyal dan menunda pekerjaan, maka resiko yang terjadi akan berdampak pada produktivitas organisasi. Pekerjaan yang tidak bisa ditunda adalah kegiatan penyiaran, jika pekerjaan ini ditunda, maka akan menghambat program acara selanjutnya, begipula dalam kegiatan administrasi kantor, jika terjadi penundaan terhadap penataan administrasi, maka hari kerja berikutnya akan diperhadapkan dengan tumpukan pekerjaan yang ditunda pada hari kemarin. Sampai saat ini kami masih tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana tugas dan tanggung jawab kami, bahkan kami diberikan penambahan pegawai untuk mendukung aktivitas kami dalam melaksanakan kegiatan penyiaran pendidikan melalui jaringan telekomunikasi. Pegawai diharapkan untuk disiplin dan selalu berprestasi dalam bekerja. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dalam arti disertai kecakapan, disiplin, serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan berpengaruh sekali terhadap hasil kerja para pegawai, baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Disamping kesadaran berprestasi pada dasarnya dari pegawai sendiri, dalam hal ini setiap pimpinan juga harus selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja bawahannya. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk jasa-jasa yang diberikan atau yang dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang (Agus Darma, 2000 :

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia terhadap produktivitas organisasi pada Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara dengan demikian hipotesis pertama dapat dibuktikan.

2. Kualitas sumber daya manusia secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi Balai Teknologi Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara hipotesis kedua dapat dibuktikan.
3. Disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi, dengan demikian hipotesis penelitian ketiga dapat dibuktikan.
4. Disiplin kerja yang terdiri dari inisiatif, kemauan kerja dan ketaatan dapat menunjang terwujudnya peningkatan produktivitas organisasi, namun masih terdapat pegawai mengabaikan disiplin yang tampak melalui sikap dan perilakunya yang kurang inisiatif dalam bekerja, tidak tepat waktu menunda pekerjaan, tidak loyal dalam bekerja, tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lain, tidak taati peraturan dan perintah yang ada pada beberapa pegawai balai dan dapat berdampak pada tujuan dan efektivitas kerja organisasi.
5. Kualitas sumber daya manusia pada balai memiliki pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja, namun masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti pendidikan non formal seperti pendidikan dan latihan yang dilakukan oleh balai, tidak paham terhadap program dan pekerjaannya, tidak cakap serta tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaan. Kelematan ini berdampak pada upaya pencapaian tujuan dan efektivitas kerja organisasi.
6. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang terdiri dari inisiatif, kemauan kerja dan ketaatan dan variabel kualitas sumber daya manusia yang terdiri dari pendidikan, pengalaman dan kemampuan kerja, secara keseluruhan atau secara simultan dari hasil uji F (ANOVA) memiliki pengaruh yang disignifikan terhadap produktivitas organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Berisi ucapan terima kasih kepada lembaga pemberi dana/individu, dan atau yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan manuskrip serta lembaga afiliasi penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE – UGM.
- Arikunto, Suharsini, 1996, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Awaluddin Djamin, 1998, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Berman, Evan M. 1998 *Productivity in Public and Nonprofit Organizations: Strategies and Techniques*. SAGE Publications, California, USA.
- Budianto, 1997, *Manajemen Kualitas*, Jakarta, Salemba Empat
- David J. Sumant, 1984, *Productivity Engineering And Management Productivity*, McGraw Hill Bppk Company.
- Davis dan Newstrom 1993, *Human Resource Development*, Jakarta, Gramedia Pustakaindo, Alih Bahasa Felicia G. Najoan)
- Gomes, Ivancevich, Donnelly, 2000. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku Struktur dan Proses*, diterjemahkan oleh Djoerban Wahid, Erlangga. Jakarta. Gujarati, 1998, *Ekonometrika Dasar*, Terjemahan Sumarno Zain, Cetakan 6 Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Hadari Nawawi, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada Press.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, BPFE-UGM
- Hasibuan, Nurhayati, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa*, Salemba Empat, Jakarta

- Herlinda, 2000, *Manajemen Kualitas dan Penilaian Prestasi Kerja*, Rajawali Press Jakarta
- Handyaningrat, 1998, *Motivasi dan Karier Dalam Bekerja*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Kisdarto, 2001, *Budaya Kerja Bukan Robotisme*. Majalah Manajemen, No. 141, Mei, hlm. 10-11
- Kusrianto, 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Prees
- Mahsun, Mohammad, 2007, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Manila IGK, 1996, *Praktek Manajemen Pemerintahan Dalam Negeri*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Manullang Marihot, 2002, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Marhot Sinungan, 2003, *Manajemen Produktivitas*, Jakarta, Salemba Empat
- Mulyono. 1993, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta. Lembaga SIUP
- Payaman Simanjuntak, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bina Aksara, Jakarta
- Poerwono, 1998, *International Labour Office*, Jakarta, Interproduktion Wook Study.
- Pribadiyono, 2001, *Aplikasi Sistem Pengukuran Produktivitas Kaitannya Dengan Pengupahan*, Surabaya, Press UNTAG Perkasa Offset.
- Rahadi Ramlan 1994, *Manajemen Produktivitas*, Jakarta, Balai Pengembangan Produktivitas Nasional.
- Ravianto, J. 1988, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta. Lembaga SIUP
- Rusli, Syarief, 1996, *Produk dan Produktivitas*, Bandung, Angkasa.
- Sedarmayanti, 2001. *Good Governance : Dalam Rangka Otonomi Daerah Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Ed 1, Bandung : Mandar Maju.
- Siagian Sondang SP. 2000, *Aspek-Apek Manajemen Personalia*, Penerbit Angkasa, Jakarta
- Sihotang, A. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Pradnya Paramita.
- Simajuntak 2000, *Manajemen Smber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- Soekidjo Nomoatmodjo, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soewarno, 1998, *Perencanaan dan Penempatan Tenaga Kerja*, Jakarta Rineka Cipta.
- Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personali*, Yogyakarta, BPFE-UGM.
- Sugandha, 1997, *Aspek-Aspek Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rinerja Cipta
- Sugiyono, 2006, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta
- Suprianto, 2000 *Penilaian Kinerja Karyawan*, Salemba Empat, Jakarta.
- Surachman Bejo, 1992, *Pendidikan dan Pelatihan Kerja*, Jakarta, Rineka Cipta Veithzal
- Rivai, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta, Murai Kencana.
- Westra, 2000 *Pengembangan Diri Dalam Menunjang Produktivitas Kerja*, Jakarta, Rajawali Press.
- Willy Susilo, 1998, *Audit Sumber Daya Manusia Panduan Komprehensif Auditor dan Praktisi Manajemen Sumber Daya Manusia Serta Pimpinan Organisasi/Perusahaan*, Jakarta, Voristataman Binamega.
- Winardi, 1997, *Manajemen*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

