

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PESAWARAN

THE INFLUENCE OF THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES AND WORK DISCIPLINES ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE AT DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN ANAK SERTA PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN PESAWARAN

***Indah Retia Laradika¹, Bovie Kawulusan², Marsanuddin³**

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail: indahretialara2@gmail.com

Abstrak

Peranan atau dalam penegelolaan SDM menjadi aspek yang memegang peranan penting, karena kualitas SDM dari suatu organisasi akan menjadi penopang maju mundurnya organisasi. Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 49 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini yaitu: 2 (dua) Variabel bebas (X1 dan X2) dan 1 (satu) variabel terikat dimana kualitas sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja organisasi (Y) sebagai variabel terikat. Berdasarkan analisis data telah ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) terhadap kinerja organisasi (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 26,7%. Terdapat pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 15,6%. Terdapat pengaruh kualitas sumber daya manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja organisasi (Y) dengan tingkat pengaruh sebesar 35%.

Kata kunci: Kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, kinerja organisasi

Abstract

The role or in the management of human resources becomes an aspect that plays an important role, because the quality of human resources of an organization will be the support of the back and forth of the organization. In addition, work discipline also greatly affects an employee in work. This research aims to find out the influence of the quality of human resources and work discipline on organizational performance in at the Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. The type of research used in this research is a quantitative research model. The study used 49 study respondents. There are three variables in the study: 2 (two) free variables (X1 and X2) and 1 (one) bound variables where the quality of human resources (X1) and the discipline of work (X2) as free variables and organizational performance (Y) as bound variables. Based on the analysis of data has been found the answer hypothesis is as follows; There is an influence on the quality of human resources (X1) on organizational performance (Y), with an influence rate of 26.7%. There is an influence of work discipline (X2) on organizational performance (Y) with an influence rate of 15.6%. There is an influence on the quality of human resources (X1) and work discipline (X2) together on organizational performance (Y) with an influence rate of 35%.

Keywords: Quality of human resources, work discipline, organizational performances

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di organisasi. Semakin baik kualitas karyawan suatu organisasi maka semakin tinggi daya saing organisasi tersebut terhadap organisasi lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga organisasi harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Kualitas SDM merupakan permasalahan serius jika dikaitkan dengan kinerja pemerintah daerah yang dinilai masih rendah. Sumber daya manusia sangat penting bagi setiap organisasi, sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006: 68) kinerja organisasi merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tergantung pada sumber daya manusianya. Di antara indikator penentu kinerja dan prestasi kerja, kualitas SDM dipandang sebagai salah satu prediktor paling penting. Disisi

lain dalam rangka peningkatan kinerja organisasi, maka kualitas SDM harus di tumbuhkan sehingga diharapkan akan mampu mendorong pegawai untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga pada akhirnya akan mampu mencapai kinerja organisasi yang baik sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia dan kompetensi dari anggotanya agar dapat terciptanya tujuan organisasi

NO	Jenjang Pendidikan	Keterangan
1	SMA / SMK / SMEA	1 orang
2	Diploma (D3)	
	Bidang Ekonomi	1 orang
	Bidang Komputer	1 orang
3	Strata 1 (S1)	
	Bidang Ekonomi	51 orang
	Bidang Hukum	4 orang
	Bidang Pendidikan	2 orang
	Bidang Komputer	9 Orang
	Bidang Keilmuan lainnya	18 orang
4	Strata 2 (S2)	
	Bidang Ekonomi	20 orang
	Bidang Hukum	4 orang
Jumlah		95 orang

sesuai yang diharapkan.

Sumber: Dinas PPA dan PPKB Kab Pesawaran, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran didominasi oleh pegawai dengan kualifikasi S1 Bidang Ekonomi.

Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa pegawai akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat penyelia tidak berada di tempat kerja para pegawai justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk

terhadap kualitas sumber daya manusia kerja pegawai.

Jadi tercapainya tingkat kinerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitasnya.

Selain itu disiplin kerja juga sangat mempengaruhi seorang pegawai dalam bekerja. Disiplin ini tidak hanya dilihat dari absensi saja tetapi juga dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan. Seorang pegawai yang mempunyai disiplin tinggi akan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik walaupun tidak ada yang mengawasi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti selama ini, keadaan yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran dapat dikategorikan masih rendah hal ini dapat dilihat pada rata-rata kehadiran pegawai yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan mengakhiri pekerjaan sebelum waktu yang telah ditetapkan pula. Tingginya absensi pegawai berfluktuasi mengakibatkan masih ada pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Tingkat absensi yang tinggi juga menunjukkan keadaan dimana semangat dan kegairahan kerja pegawai terindikasi rendah sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Dalam Peraturan Disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai: Kewajiban, larangan, Hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang

menghukum, Penjatuan hukuman disiplin, Keberatan atas hukuman disiplin.

Kondisi-kondisi di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran”.

TINJAUAN TEORITIS

Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sesuatu yang harus utuh dan berkualitas, dapat dilihat dari aspek yang relative mudah untuk dibangun sampai ke aspek yang relative rumit.

Metode yang paling penting dalam pengembangan SDM diantaranya ialah metode pendidikan dan metode pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi perusahaan dibidang pengembangan SDM. Oleh karena itu, setiap perusahaan atau organisasi yang ingin berkembang selalu memperhatikan pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya.

Bentuk-bentuk peningkatan kualitas SDM ini Menurut Rivai (2015: 307) sekaligus dijadikan indikator dalam kualitas SDM, yaitu:

1) Pendidikan dan pelatihan

Menurut Rivai (2015: 307) pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan pegawai merupakan suatu persyaratan pekerjaan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan, keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas kerja yang sesungguhnya terinci dan rutin, sehingga dapat menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Promosi

Menurut Rivai (2015: 307) promosi adalah:

“Pergantian yang memperbesar authority dan responsibility karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.”

3) Rotasi Penugasan

Rivai (2015: 307) mengatakan bahwa rotasi berupa perpindahan bersifat geografis (pindah kota/pulau), dapat meningkatkan pengaruh/dual-career families. Dari sisi psikologis, rotasi diterapkan dalam rangka menghindari kejenuhan yang sifatnya rutinitas semata, dan dalam pengembangan kemampuan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar. Rotasi karyawan diperlukan untuk menjaga keseimbangan organisasi.

Menurut Handoko (2011: 144), disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 145) disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.

Handoko (2011: 144) membagi jenis disiplin kerja menjadi 2 bagian, yaitu *self discipline* dan *command discipline*. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Disiplin Diri (*Self discipline*)

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

2. Disiplin Perintah (*Command discipline*)

Disiplin ini tumbuh bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para pegawai negeri sipil sering sekali tidak memperhatikan hal-hal

tersebut, kecuali bila mana keadaan sudah terlampaui buruk, terlalu sering para aparatur tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang mereka tunjukkan, sehingga berakibat pada merosotnya kinerja organisasi yang krisis dan serius dalam satuan instansi pemerintahan mereka.

Kinerja dalam suatu organisasi tentunya ditentukan oleh para individu-individu atau para aparatur dalam organisasi tersebut, ada beberapa faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu yang sangatlah jelas dalam menentukan kinerja organisasi tersebut, dan dari lima teori tersebut penyusun yakini memiliki satu muara yang sama yakni keberhasilan organisasi dalam menjalankan tujuan dan tugas yang mereka emban.

Dwiyanto (2008:50-51) dalam bukunya yang berjudul Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, menyatakan bahwa indikator pengukuran kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas

Karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya.

2. Kualitas layanan

Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi public, muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik. Dengan demikian kepuasan dari masyarakat bisa mejadi parameter untuk menilai kinerja organisasi publik.

3. Responsivitas

Kemampuan organisasi untuk mengenali dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Responsivitas perlu dimasukkan ke dalam indikator kinerja karena menggambarkan secara langsung kemampuan organisasi pemerintah dalam menjalankan misi dan tujuannya.

4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip

administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjukkan pada berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Dalam konteks ini, konsep akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat berapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. (Dwiyanto, 2008:50-51).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi tertentu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field reseach*), bersifat kuantitatif dimana penjelasannya bersifat objektif dengan menjelaskan pendekatan-pendekatan yang ada.

Menurut Sugiyono (2011:61) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Sampel adalah bagian dari Jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. (Sugiyono, 2011: 81). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran yaitu sebanyak 95 orang karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden

Penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu dengan menggunakan jumlah minimum sampel yang didapatkan dari hasil survey dengan jumlah populasi yang terbatas atau yang dikenal dengan istilah finite population survey. (Sugiyono (2011: 87), dimana semua populasi dijadikan sampel. Jadi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 untuk populasi diambil 52% sehingga jumlah sampel sebanyak 49 orang.

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara kepada responden.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.

2. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen- dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-

kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

3. Kuisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Hipotesis Parsial Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) terhadap Kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data tentang pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja organisasi, seperti dibawah ini:

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.761		3.053	.004
	Kualitas SDM	.575	.139	.517	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 4,140. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,696) dari t_{tabel} maka t_{hitung} 4,140 > t_{tabel} 1,696, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh variabel terhadap variabel kinerja organisasi (Y) Diterima. Oleh karena itu, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi (Y).

Persamaan regresi antara variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan variabel kinerja organisasi (Y) adalah $Y = 18,761 + 0,575X_1$ yang artinya setiap kali variabel Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat sebesar 1 poin maka variabel kinerja organisasi akan meningkat di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran mencetak 0,575 point.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka koefisien determinasi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 ^a	.267	.252	3.35347

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1)

Yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.

dengan Kinerja organisasi (Y) sebesar 0,517 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,267 \times 100\% = 26,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) menjelaskan perubahan variabel kinerja organisasi (Y) menyumbang 26,7%, sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Hipotesis Parsial Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil uji t pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja organisasi (Y) sebagai berikut :

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.307		3.953	.000
	Disiplin Kerja	.425	.144	2.949	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 2,949. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,696, t_{hitung} 2,949 > t_{tabel} 1,696, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Disiplin kerja (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) adalah $Y = 25,307 + 0,425X_2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Disiplin kerja sebesar 1 poin maka variabel kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,425 poin.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja organisasi sebagai:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.138	3.59864

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja organisasi (Y) sebesar 0,395 termasuk dalam kategori lemah yakni (0,200 - 0,399).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,156 \times 100\% = 15,6\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X2) menjelaskan 15,6% perubahan variabel kinerja organisasi (Y), sedangkan sisanya 84,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji Hipotesis Simultan Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja organisasi (Y)

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel kinerja organisasi (Y) diuji hipotesis simultan variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.607	2	126.304	12.397	.000 ^b
	Residual	468.658	46	10.188		
	Total	721.265	48			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin Kerja

Melalui uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 12,397 jauh lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,204. Oleh karena itu, Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Y).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka untuk mengetahui koefisien pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja terhadap kinerja organisasi adalah sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592 ^a	.350	.322	3.19190

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM, Disiplin Kerja

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin kerja (X2) dengan Kinerja organisasi (Y) sebesar 0,592 termasuk dalam kategori sedang yakni (0,400 - 0,599).

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,350 \times 100\% = 35\%$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Disiplin kerja terhadap kinerja organisasi adalah 35%, dan sisanya 65% disebabkan oleh penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

d. Analisis Regresi Berganda Kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja organisasi (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, data yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda kualitas Sumber Daya Manusia (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.890	7.370		1.071	.290
	Kualitas SDM	.502	.136	.452	3.707	.001
	Disiplin Kerja	.318	.131	.295	2.425	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 7,890 + 0,502X_1 + 0,318X_2.$$

1. Setiap nilai variabel Kualitas Sumber Daya Manusia meningkat 1 poin maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,502 point.

2. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Disiplin kerja sebesar satu point, maka kinerja organisasi akan meningkat sebesar 0,318 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X_1 0,502 lebih besar dari pada koefisien regresi X_1 0,318. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan kinerja organisasi, pengaruh variabel Kualitas Sumber Daya Manusia lebih tinggi atau lebih penting daripada disiplin kerja pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran.

PENUTUP

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 4,140 > t_{tabel} 1,696. Besarnya persentase pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sebesar 26,7% dan sisanya sebesar 73,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 2,949 dan > t_{tabel} 1,696. Besarnya persentase pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja organisasi sebesar 15,6% sisanya sebesar 84,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini
3. Kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap terhadap kinerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Anak Serta Pengendalian Penduduk dan

Keluarga Berencana Kabupaten Pesawaran. Ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 12,397 jauh lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,204. Besarnya persentasi pengaruh Kualitas sumber daya manusia dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja sebesar 35%, dan sisanya 65% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Variabel kualitas SDM yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.10 yaitu mengenai rotasi penugasan dapat meningkatkan keterampilan pegawai karena nilai indikator tersebut yang paling rendah di antara 11 item pernyataan lainnya. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan melakukan pembagian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pegawai dan pimpinan tidak melakukan rotasi pegawai tanpa memperhatikan riwayat pendidikan, track record pegawai, skill dan kompetensinya dan bahkan untuk domisili dari pegawai yang bersangkutan harus dipertimbangkan untuk tercapainya tujuan organisasi.
2. Variabel disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan kuesioner no.1 yaitu indikator mengenai kehadiran pegawai ke kantor tepat waktu karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah di antara 11 item pernyataan lainnya. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan sanksi bagi pegawai yang terlambat melebihi batas ketentuan dan memberikan reward bagi pegawai yang teladan.
3. Variabel kinerja organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan No.3 yaitu indikator mengenai Program kerja dapat diselesaikan sesuai dengan target

yang telah ditetapkan memiliki skor nilai yang kecil di antara 11 item pernyataan lainnya. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan basic serta job description yang telah ditetapkan pada masing - masing pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- As'ad, Moh. 1995, *Psikologi Industri, Liberty*. Yogyakarta.
- Dharma, Surya. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta : Pustaka Pelajar.
- Dwiyanto, Agus. 2008. *Mewujudkan Good Governance melalui Pelayanan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1999. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses I. (Terjemahan)*. Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Cetakan Keempat belas*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kerlinger. 2000. *Asas – Asas Penelitian Behavioral. Edisi 3. Cetakan 7*. Yogyakarta : Gajah Mada Press.
- Mangkunegara, A. A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pedoman Penulisan Tesis Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Saburai Bandar Lampung 2018.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalial,. Edisi Keempat*. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai,Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari. Teori kePraktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robin dan Judge. 2007. *Teori-teori Motivasi*. BPFE. Yogyakarta.
- Santosa, Budi, Purbayu dan Ashari. 2005. *Analisis Statistika dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Siagian, P, Sondang. 1996. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1997. *Produktifitas, Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. 1997. *Manajemen Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan 4. Bandung : Alfabeta.
- Samsudin, Abin. 2005. *Manajemen Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Terry, GR. 1993. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Liberty
- Umar, Husein. 2005. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia dan Jakarta Business Research Center.

Uyanto, S, Stanislaus. 2006. *Pedoman Analisis Data dengan SPSS. Edisi Pertama. Cetakan Pertama.*
Yogyakarta : Graha Ilmu.