

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN DAN PRODUKTIVITAS WARTAWAN TRIBUN PEKANBARU

Oleh :
Ujang Jaya
Pembimbing : Syamsir dan Sjahruddin

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru – Indonesia
Email : kjm111@yahoo.co.id

*Effect Of Organizational Culture Of Discipline And Productivity
Of Journalist Tribun Pekanbaru*

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of organizational culture on discipline Tribune reporter Pekanbaru, to analyze the influence of organizational culture on productivity Tribune reporter Pekanbaru, and to analyze the effect on productivity discipline Tribune reporter Pekanbaru. The population in this study are all Tribune reporter that the 36 journalists plus 25 freelance journalists. So the sample size determined as 61 respondents. Thus, the entire population sampled with a sampling technique census conducted. To perform data analysis, data processing is done using path analysis (path analysis) using PASW statistics 18.0 for windows. Discipline is positioned as a moderating variable that connects between the independent variables and the dependent variable. The method is an extension of path analysis used multiple linear regression to estimate the causal relationship between the variabel in the research model that builds on a strong theoretical foundation. The results reveal that it can be seen that the influence of organizational culture on discipline peneiltian obtained results that the organizational culture does not significantly influence the discipline of journalists at the newspaper stands pekanbaru. Means Hypothesis 1 was rejected. The influence of organizational culture on productivity journalist obtained the results that organizational culture significantly influence productivity tribune newspaper reporter in Pekanbaru. Means Hypothesis 2 is accepted. Organizational culture should especially for journalists who always worked outside the office can create a high level of honesty that news provided better quality. Honesty in the sense of actually looking for news and all the news that is deemed worthy of publication, to be published. Do not be influenced by the material in the form of bribery that the news is not published. Reporter further enhanced productivity by providing education and training to journalists in the form of journalistic training, especially for new reporters for news and more news writing quality and socially acceptable.

Keywords: Organizational Culture, Discipline and Productivit

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan wartawan pada suatu media surat kabar sangat dibutuhkan. Karena wartawan adalah karyawan yang bertugas untuk mengumpulkan berita guna dimuat di media massa surat kabar. Demikian juga dengan surat kabar harian Tribun yang berada di Kota Pekanbaru membutuhkan wartawan untuk mencari berita guna dipublikasikan di surat kabar.

Wartawan yang bertugas tidak hanya sekedar dapat mencari berita yang bagus, tetapi juga harus memiliki produktivitas yang tinggi agar berita yang diperoleh memiliki nilai baca yang tinggi bagi masyarakat sehingga keberadaan surat kabar harian Tribun tetap diminati masyarakat.

Dalam bekerja setiap individu pasti akan melakukan suatu usaha untuk bertahan dan meningkatkan produktivitas di dalam pekerjaannya. Agar dapat bertahan dan terus bersaing dalam berkarir (bekerja), maka setiap individu dituntut untuk lebih produktif, efisien, dan efektif dalam suatu bidang yang ditekuni. Hal ini disebabkan karena pada tiap aspek pekerjaan menuntut individu untuk bekerja dengan giat guna menghasilkan produktivitas yang maksimal dalam memperoleh suatu keluaran (*output*) baik itu berupa barang atau jasa. Bekerja secara produktif, efisien dan efektif, maka individu dapat memanfaatkan dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana yang telah disediakan serta menghasilkan produktivitas yang optimal dan dengan demikian dapat tercapailah tingkat produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Oleh karena itu produktivitas dapat tercapai apabila seorang individu dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk memperoleh suatu hasil yang optimal. Peningkatan produktivitas kerja dapat terjadi di setiap bidang pekerjaan dan organisasi, baik yang berhubungan dengan bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, organisasi bisnis, nirlaba, keagamaan dan kenegaraan. Seperti bidang-bidang lain yang telah disebutkan, dalam bidang jurnalistik produktivitas kerja yang baik juga merupakan hal penting yang wajib dimiliki oleh para jurnalis atau wartawan.

Jurnalistik merupakan kegiatan menghimpun berita, mencari fakta dan melaporkan berita secara akurat. Individu yang bekerja dalam bidang jurnalistik disebut dengan jurnalis atau wartawan. Tugas seorang jurnalis atau wartawan adalah untuk memunculkan informasi berita bagi masyarakat melalui media cetak atau elektronik.

Berbeda dengan jenis pekerjaan di bidang lain yang sifatnya monoton dan memiliki batasan baik dari segi waktu kerja maupun tugas kerjanya seperti pekerja di bidang perkantoran, para pekerja di bidang jurnalistik tidak memiliki batasan waktu kerja yang pasti. Dengan memiliki tingkat fleksibilitas waktu kerja yang tinggi tersebut, mereka dituntut untuk

selalu dinamis dalam bekerja. Karena bagi wartawan, dalam menghasilkan berita-berita yang akurat, terbaru dan menarik bagi penerima informasinya mereka harus bekerja 24 jam sehari dan 7 hari seminggu. Waktu kerja yang tidak menentu tersebut dapat menimbulkan dampak yang baik dan buruk bagi pekerja, bahwa dampak positif yang ditimbulkan dari cara kerja dengan waktu yang fleksibel antara lain dapat merekrut anggota yang berkualitas yang tidak terikat dengan jam kerja, dapat berimprovisasi diri untuk mengefektifkan waktu sehingga sangat mengurangi masalah dengan keterlambatan dan ketidakhadiran. Selain itu dampak positif lain yang timbul adalah rasa komitmen dan tanggung jawab yang lebih baik, serta anggota dapat membuka jaringan yang lebih luas untuk kepentingan organisasi sehingga mereka menjadi lebih produktif. Sedangkan dampak negatif yang timbul akibat adanya waktu kerja yang fleksibel adalah jika skema perencanaan tidak dikuasai secara sensitif, maka akan menjadi beban dan terjebak dengan masalah pengaturan waktu, sehingga ia tidak bisa membatasi kapan waktu untuk libur dan kapan untuk bekerja. Maka untuk menghindari dampak negatif yang terjadi diperlukan manajemen waktu yang baik.

Tribun merupakan surat kabar yang diterbitkan oleh PT Tribun Pekanbaru. Perkembangan surat kabar sebagai media massa di Indonesia di tinjau dari berbagai aspek kehidupan berpengaruh terhadap masyarakat. Dalam hal ini, surat kabar merupakan salah satu sarana penyampaian informasi yang penting bagi masyarakat luas. Surat

kabar dapat bertahan hingga saat ini karena kemudahan dan penyampaiannya yang massal, serta serentak. Hal ini membuat bisnis dibidang pers mengalami persaingan yang ketat, karena itu industri surat kabar dituntut untuk mengemas produk informasinya dengan lebih baik, serta lebih canggih lagi mengingat bisnis informasi sudah menjadi *trend* di awal millenium baru sampai saat era globalisasi saat ini. Peranan surat kabar terhadap pemberitaan massal kepada masyarakat mempunyai dampak luas bagi sosialisasi dan publisitas berita, dimana dalam penyampaiannya, surat kabar bisa lebih serentak dan menyeluruh, serta mempunyai daya jangkau yang lebih luas, serta harga yang relatif lebih murah dibandingkan media informasi lainnya, sehingga lebih terjangkau oleh masyarakat.

Peran serta media amat dibutuhkan baik oleh pemerintah maupun rakyat dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Pemerintah mengharapkan dukungan dan ketaatan masyarakat untuk menjalankan program dan kebijakan negara. Sedangkan masyarakat juga ingin mengetahui program dan kebijakan pemerintah yang telah, sedang, dan akan dilaksanakan.

Karena pertumbuhan media massa di mana-mana semakin pesat, maka dalam perkembangan selanjutnya media massa kini dijadikan sebagai lahan bisnis yang cukup subur mengingat tidak ada satu orang pun yang bisa lepas dari kebutuhan informasi. Kegiatan penyebaran pesan melalui media ini pun menjadi suatu industri karena dilihat dari sisi ekonominya, industri

media merupakan suatu kegiatan yang sifatnya komersil.

Agar surat kabar tersebut dapat diminati dan diterima oleh masyarakat, maka perusahaan perlu memperhatikan keberadaan wartawan sebagai pencari berita. Wartawan yang digunakan di surat kabar Tribun tidak semuanya wartawan tetap. Melainkan terdapat wartawan free land yang menyampaikan berita kepada Tribun untuk selanjutnya diterbitkan.

Sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap Disiplin dan Produktivitas, dilakukan penelitian oleh Muhaimin, (2012) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin dan Produktivitas Pegawai Pada PT (Persero) PLN Cabang Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas. Sedangkan Disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Analisis data menggunakan analisis path.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pemikiran tersebut, maka pertanyaan yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin wartawan Tribun Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin wartawan Tribun Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.

2. Telaah Pustaka

2.1. Produktivitas

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Kusnendi, 2003:8.4).

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama
 - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
 - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua

- a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b) Keaneka ragam tugas
- c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak factor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan , 2005: 262 dalam jurnal GD. Wayan Darmadi). Menurut

Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Seperti dijelaskan Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang

digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

2.2. Disiplin

Siagian *dalam* Hasibuan (2003) menyatakan bahwa 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.

Menurut Gie *dalam* Hasibuan (2003) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang/sekelompok orang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap peraturan perusahaan/lembaga dan norma sosial yang berlaku.

Dari beberapa pendapat itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/sekelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut,

terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Menurut Davis (2004) bahwa, .Disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Adapun disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja oleh Soejono (2009), yaitu:

1. Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik, sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
3. Tanggung jawab yang tinggi, pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor.
5. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- 2) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Menurut Sudarmanto (2009:

67) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- 2) Berpakaian rapi
Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam

menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Disiplin mencakup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Handoko (2010: 82) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap target
- 3) Disiplin terhadap kualitas
- 4) Disiplin terhadap prioritas kerja
- 5) Disiplin terhadap prosedur

2.3. Budaya Organisasi

Pengertian dari budaya organisasi menurut Bussines Ethics adalah (Ernawan, 2002: 3) adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta

tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Sedangkan pengertian budaya menurut Kamus Bahasa Besar Indonesia seperti dikutip dalam *Bussiness Ethics* adalah :

- a. Ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral
- b. Kumpulan asas atau nilai yang berkenaan dengan akhlak
- c. Nilai mengenai benar dan salah yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat (Ernawan, 2002:2).

Maka dapat disimpulkan bahwa budaya adalah merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral, dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai yang dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu.

Pergeseran nilai di instansi pemerintahan saat ini sudah sampai pada tahap yang sangat membahayakan bagi kehidupan berbangsa dan bertanah air, hal tersebut ditandai dengan makin rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah selaku penyelenggara kegiatan pemerintahan maupun pelayanan masyarakat.

Perilaku disfungsi seperti menyalahgunakan kekuasaan (*abuse of power*) merupakan patologi birokrasi yang paling sering kali terjadi sebagai konsekuensi dari rendahnya budaya organisasi pegawai dan rendahnya komitmen moralitas untuk konsisten memegang etika dan norma sebagai pedoman kerja.

Bahkan seorang pakar pemerintahan daerah Rasyid (2002: 61) mengatakan dengan keras bahwa pegawai pemerintah yang malas masuk kantor, tidak secara bersungguh-sungguh menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya, minimal dapat dianggap telah melanggar etika profesi. Artinya terjadinya perilaku disfungsi pada birokrasi seperti malas sudah dikategorikan kedalam penyalahgunaan kewenangan atau *abuse of power*.

Birokrasi untuk mengembangkan budaya organisasi pegawai pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktifitas kerja organisasi yang bukan saja produktifitas individu, melainkan juga produktifitas masyarakat secara keseluruhan.

Budaya organisasi diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Produktifitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi pola dan mekanisme kerja. makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi makin semakin besar potensi untuk menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi.

Produktifitas kerja sebagai bentuk hasil yang dicapai pegawai atas pelaksanaan suatu perencanaan kegiatan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja menurut Anoraga (2005: 56) dipengaruhi oleh faktor faktor sebagai berikut :

1. Pekerjaan dan Upah yang baik.
2. Keamanan dan Perlindungan kerja.
3. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.

4. Lingkungan atau suasana kerja yang baik,
5. Promosi jabatan.
6. Keterlibatan individu dalam organisasi.
7. Sikap simpati atasan terhadap persoalan pribadi bawahan.
8. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan,
9. Disiplin kerja yang keras.

Bagi organisasi, tercapainya produktifitas kerja karyawan atau pegawai sesuai dengan apa yang menjadi target setidaknya harus ditindak lanjuti dengan sikap kepedulian atas hasil yang dicapai. Perhatian organisasi terhadap apa yang dilakukan karyawan tidak hanya akan memotivasi karyawan untuk berbuat lebih maksimal tetapi juga menumbuhkan rasa memiliki atau *sense of belonging*.

Munculnya budaya organisasi yang tinggi dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari penekanan aspek disiplin dengan contoh yang baik dari atasan yang disikapi dengan doktrinisasi bahwa waktu adalah uang yang makin orang berfikir akan bekerja keras dan penuh tanggung jawab.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Indikator dari penerapan budaya organisasi yang baik (Gering dan Triguno, 2003):

1. Meningkatkan jiwa gotong royong
2. Meningkatkan kebersamaan
3. Saling terbuka satu sama lain
4. Meningkatkan jiwa kekeluargaan
5. Meningkatkan rasa kekeluargaan

6. Membangun komunikasi yang lebih baik
7. Meningkatkan produktivitas kerja
8. Tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll.

Upaya nyata untuk mengembangkan budaya organisasi pegawai menurut Sulistiyani (2004: 326) dapat ditempuh beberapa langkah seperti :

1. Pendidikan produktifitas melalui etos kerja, dapat dilakukan lewat pendidikan yang terarah. Pendidikan harus mengarah kepada pembentukan sikap mental pembangunan, sikap atau watak positif sebagai manusia pembangunan, berinisiatif, kreatif, berani mengambil keputusan, sistematis dan skeptis.
2. Sistem pendidikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan pembangunan yang memerlukan keahlian dan keterampilan serta sekaligus dapat meningkatkan kreatifitas, kualitas dan efisiensi kerja.
3. Dalam melanjutkan dan meningkatkan pembangunan sebagai nilai budaya Indonesia terus dikembangkan dan dibina guna mempertebal rasa harga diri dan kebangsaan serta memperkokoh persatuan.
4. Menggalakkan partisipasi masyarakat, meningkatkan dan mendorong agar perubahan dalam masyarakat tentang tingkah laku, sikap serta psikologi masyarakat.
5. Membutuhkan motivasi kerja, dari sudut pandang pegawai, kerja berarti pengorbanan baik itu pengorbanan waktu senggang dan kenikmatan hidup lainnya.

Sehubungan dengan indikator dalam budaya organisasi, penulis

menggunakan indikator menurut Arep dan Tanjung, (2003) yaitu:

1. Cepat, Tepat Dan Proaktif
2. Konsisten Dan Sabar
3. Kesungguhan Dan Ketelitian
4. Kerja Keras Dan Kerja Cerdas
5. Mandiri

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Surat Kabar Tribun yang terletak di Jalan H. Imam Munandar (Harapan Raya) Kota Pekanbaru.

3.2. Jenis dan Sumber Data

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis memerlukan data dan informasi yang lengkap dan akurat. Adapun jenis data dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview dengan responder serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian.

b. Data Sekunder

Yaitu data yang, telah dimiliki oleh kedua perusahaan meliputi : sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, target dan realisasi pendapatan perusahaan.

3.3. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh wartawan Tribun yang berjumlah 36 wartawan ditambah dengan 25 wartawan lepas. Jadi jumlah sampel ditetapkan sebanyak 61 responden. Dengan demikian, seluruh populasi dijadikan

sampel dengan teknik pengambilan sampel dilakukan secara sensus.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Angket

Yaitu teknik pengumpulan data pelengkap yang dilakukan melalui penyebaran angket di lokasi penelitian. Penulis berusaha menjangkau berbagai data tambahan dengan penyebaran angket yang ada yang akan dipadukan dengan teknik pengumpulan data di atas.

2. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara langsung dengan subjek penelitian. Wawancara adalah salah satu bagian yang terpenting dari setiap survai. Tanpa wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya langsung kepada informan”.

3. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menggali data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti seperti peraturan daerah, surat keputusan, dan dokumen lainnya.

3.5. Analisis Data

Analisa data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah di baca dan di interpretasikan (Sofian Effendi & Chris Manning, dalam Singarimbun & Sofian Effendi (2001:263). Adapun tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini

adalah menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menggambarkan fenomena tertentu secara lebih konkrit dan terperinci. Alasan mengapa tehnik analisis data ini yang digunakan karena kemampuannya untuk menggali informasi secara luas, terperinci dan mendalam mengenai fenomena sosial tertentu dan dipertegas dengan hasil analisis secara statistik, terutama yang berkaitan dengan variabel yang di teliti yang terjadi di Kantor Surat Kabar Tribun.

Kemudian untuk mendapatkan hasil data dari variabel tersebut penulis mentransformasikan dari data kualitatif di kuesioner yang disebarkan kepada konsumen menjadi data kualitatif, dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner. Untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan digunakan skala Likert dengan 5 option.

Untuk melakukan analisis, maka dilakukan uji dengan tahapan sebagai berikut:

3.5.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kevalidan dari instrument penelitian yang dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total dengan menggunakan rumus Product Moment dari Pearson. Untuk menentukan valid tidaknya suatu item pertanyaan, dilakukan dengan membandingkan harga korelasi antara skor butir dengan skor total yang sudah dikorelasi dengan persamaan *Part Whole* di

atas dengan harga r -tabel. Suatu item pertanyaan dikatakan valid apabila didapatkan besarnya korelasi antara skor butir dengan skor total yang sudah dikoreksi dengan persamaan *Part Whole* yang lebih besar atau sama dengan r -tabel.

b. Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha. Hal tersebut karena skor dalam angket merupakan rentangan antara beberapa nilai yaitu 1 sampai 5. Suatu instrument dikatakan reliable/andal apabila didapatkan angka reliabilitas (Koefisien Alpha) yang lebih dari 0,6

3.5.2. Uji Path Analisis

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan PASW statistik 18.0 for windows. Disiplin diposisikan sebagai variabel moderating yang menghubungkan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

a. Uji Koefisien Secara Individu

Uji koefisien jalur secara individu menggunakan uji t . Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel indenpende secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig. dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan (\leq) dengan nilai probabilitas sig, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
2. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan (\geq) dengan nilai probabilitas sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Berdasarkan uji signifikansi tersebut, maka hipotesis uji t dapat disajikan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1
 - H_{01} . Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin wartawan Tribun Pekanbaru
 - H_{a1} . Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin wartawan Tribun Pekanbaru
2. Hipotesis 2
 - H_{02} . Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.
 - H_{a2} . Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.
3. Hipotesis 3
 - H_{03} . Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.
 - H_{a3} . Disiplin berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, persamaan regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen.

Untuk mengetahui besarnya masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien persamaan regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat juga dilihat dari tingkat signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

a. Hasil Pengujian Validitas Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa produktivitas setiap butir pertanyaan terhadap totalnya diperoleh hasil antara 0,707 - 0,743. Dengan demikian diketahui bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel produktivitas memiliki nilai $> 0,248$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

Dari tampilan output SPSS, terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap

total skor konstruk pada masing-masing variabel penelitian menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dari setiap variabel penelitian adalah valid.

b. Hasil Pengujian Validitas Disiplin Wartawan

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa produktivitas setiap butir pertanyaan terhadap totalnya diperoleh hasil antara 0,509 - 0,783. Dengan demikian diketahui bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel disiplin memiliki nilai $> 0,248$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

c. Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi setiap butir pertanyaan terhadap totalnya diperoleh hasil antara 0,480 - 0,760. Dengan demikian diketahui bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel budaya organisasi memiliki nilai $> 0,248$. Artinya adalah bahwa item-item yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dinyatakan valid.

4.2. Hasil Pengujian Reliabilitas

Untuk pengujian reliabilitas, penulis mengukur tingkat reabilitas dengan pengujian statistik *cronbach's alpha* dengan menggunakan indeks numerik yang disebut koefisien dengan tingkat signifikansi 0.05. Instrumen yang digunakan dalam suatu variabel dikatakan *reliable* (handal) apabila memiliki koefisien alpha lebih dari 0,60 (Nunally, 1967 dalam Coryanata, 2007).

Berdasarkan hasil pengujian, tersebut dapat dilihat, koefisien alpha untuk variabel produktivitas (Y2) sebesar 0,786 (>0.60). Variabel Y2 sebesar 0,747 (<0.60). Variabel X memiliki koefisien alpha sebesar 0,743 (>0.60), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian tersebut adalah reliabel.

4.3. Uji Hipotesis

Setelah diadakan pengumpulan data dari hasil questioner yang disebarakan kepada wartawan, maka data yang berhasil diperoleh mengenai hasil questioner sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin dan produktivitas Wartawan Pada Koran Tribun Pekanbaru diolah menggunakan rumus statistik yaitu dengan memakai analisis regresi berganda.

Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan PASW statistik 18.0 for windows. Disiplin diposisikan sebagai variabel moderating yang menghubungkan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode *path analysis* merupakan perluasan regresi linier berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel dalam model penelitian yang dibangun berdasarkan landasan teori yang kuat.

Uji koefisien jalur secara individu menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independe secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji signifikansi analisis jalur dicari yaitu membandingkan antara

nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig. dasar pengambilan kebutuhan adalah:

3. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan (\leq) dengan nilai probabilitas sig, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
4. Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan (\geq) dengan nilai probabilitas sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Pengujian Hipotesis 1

Sehubungan dengan hipotesis 1 disajikan yaitu:

H_{01} . Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin wartawan Tribun Pekanbaru

H_{a1} . Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin wartawan Tribun Pekanbaru

Hasil penelitian diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 61. Dengan demikian t_{table} sebesar 2,65886. Ditetapkan tingkat kepercayaan ditetapkan sebesar 0,05.

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji t maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi t_{hitung} sebesar 0,638 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,65886. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,638 < 2,65886$). Dengan demikian, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin wartawan pada koran tribun pekanbaru. Berarti Hipotesis 1 ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Sehubungan dengan hipotesis 2 disajikan yaitu:

H_{02} . Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.

H_{a2} . Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji t maka dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi t_{hitung} sebesar 6,805 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,65886. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,805 > 2,65886$). Dengan demikian, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan pada koran tribun pekanbaru. Berarti Hipotesis 2 diterima.

Pengujian Hipotesis 3

Sehubungan dengan hipotesis 3 disajikan yaitu:

H_{03} . Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.

H_{a3} . Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan Tribun Pekanbaru.

Hasil perhitungan dengan menggunakan uji t maka dapat diketahui bahwa variabel disiplin wartawan t_{hitung} sebesar 6,486 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,65886. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin wartawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,486 > 2,65886$). Dengan demikian, disiplin wartawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan pada koran tribun pekanbaru. Berarti Hipotesis 3 diterima.

4.4. Pembahasan

Dalam penelitian ini, metode analisis data dilakukan dengan metode analisis statistik. Pengujian dilakukan setelah uji asumsi klasik, pengujian dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$\text{model 1 : } Y_1 = \alpha + \beta X + e$$

$$\text{model 2 : } Y_2 = \alpha + \beta X + e$$

Keterangan :

Y1 = Disiplin

Y2 = Produktivitas

X= Budaya organisasi

α = Nilai *intercept*

β = Koefisien Regresi

e = Error (Tingkat kesalahan)

Dari hasil SPSS, dapat diketahui bahwa :

$$\text{model 1 : } Y_1 = \alpha + \beta X + e$$

$$: Y_1 = 3,488 + 0,065X + e$$

$$\text{model 2 : } Y_2 = \alpha + \beta X + e$$

$$: Y_2 = 3,845 + 2,101X + e$$

4.4.1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin

Sebagaimana hasil perhitungan dengan menggunakan analisis path, dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin wartawan pada Koran Tribun Pekanbaru.

Budaya organisasi diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Dengan kesungguhan dalam bekerja mencerminkan adanya kedisiplinan kerja yang tinggi. Antara budaya organisasi dan kedisiplinan terhadap pengaruh sebagaimana yang telah dilakukan penelitian oleh Maimin (2012) dan Sriwahyuni (2013) yang menyatakan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka semakin baik disiplin pegawai dalam bekerja.

Budaya organisasi adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian Muhaimin (2012) dimana penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin. Hasil penelitian ini tidak berpengaruhnya budaya organisasi terhadap disiplin wartawan karena budaya kerja pada wartawan mencari berita diluar kantor. Jika berada diluar kantor, kedisiplinan wartawan tidak dapat diketahui. Hal ini sudah menjadi budaya kerjabagi wartawan mencari berita. Kedisiplinan wartawan terlihat dari kemampuan wartawan dalam memperoleh berita. Jadi antara disiplin dengan budaya organisasi merupakan hal yang tak terpisahkan atau merupakan satu elemen.

4.4.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas

Sebagaimana hasil perhitungan dengan menggunakan analisis path, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas wartawan pada Koran Tribun Pekanbaru.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas

karyawan untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Gering dan Triguno, 2003). Berdasarkan pendapat ini, maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas wartawan.

Semakin baik budaya organisasi seorang wartawan, maka semakin meningkat produktivitas wartawan. Sehubungan dengan penelitian ini, sejalan dengan hasil penelitian Muhamimin (2012), Brahmasari dan Suprayetno (2008), Solihin (2010), Tjahjono dan Gunarsih (2009), Rilyawati (2002) dan Sriwahyuni (2013), dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan penelitian Vina Luthfiana (2010) bertentangan dengan hasil penelitian ini sebab penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Alasan hasil budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karena dengan budaya organisasi yang baik seperti cepat, tepat dan proaktif maka wartawan dapat memenuhi deadline yang disediakan untuk mengisi rubric berita di Koran Tribun. Maka dari itu, budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas.

4.4.3. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas

Disiplin Menurut Hasibuan (2006 : 212) disiplin dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Semakin tinggi disiplin wartawan, maka semakin tinggi produktivitas wartawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Vina Luthfiana (2010), Zesbendri dan Ariyanti (2008), Rilyawati (2002), Sriwahyuni (2013) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan. Sedangkan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Muhaimin (2012), yang menghasilkan disiplin tidak berpengaruh terhadap produktivitas.

Alasan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas wartawan adalah karena dengan wartawan berdisiplin, maka dapat memenuhi tuntutan untuk mencari berita. Kedisiplinan yang dimiliki wartawan dapat memberikan kualitas berita yang diperoleh wartawan.

Berdasarkan beberapa kutipan dari para ahli dan penelitian sebelumnya, maka tiap variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh. Disiplin, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas. Antara disiplin dan budaya organisasi dinilai dapat mempengaruhi produktivitas wartawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin diperoleh hasil penelitian yaitu budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin wartawan pada koran tribun pekanbaru. Berarti Hipotesis 1 ditolak.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas wartawan diperoleh hasil

penelitian yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan pada koran tribun pekanbaru. Berarti Hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas wartawan diperoleh hasil penelitian yaitu disiplin wartawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas wartawan pada koran tribun pekanbaru. Berarti Hipotesis 3 diterima.

5.2. Saran

1. Hendaknya budaya organisasi khususnya untuk wartawan yang selalu bekerja diluar kantor lebih dapat menciptakan tingkat kejujuran yang tinggi agar berita yang diberikan lebih berkualitas. Kejujuran dalam artian benar-benar mencari berita dan semua berita yang dianggap layak diterbitkan, harus diterbitkan. Jangan terpengaruh dengan materi yang berwujud untuk penyogokan agar suatu berita tidak dipublikasikan.
2. Disiplin wartawan hendaknya ditingkatkan. Terutama disiplin dalam memenuhi dead line untuk memuat rubrik berita di koran. Berita yang baik hendaknya tidak dijual pada media lain agar dapat menangkat nama media tribun.
3. Produktivitas wartawan lebih ditingkatkan lagi dengan cara memberikan pendidikan dan pelatihan kepada wartawan

berupa pelatihan jurnalistik terutama untuk wartawan baru agar berita dan penulisan berita lebih berkualitas dan dapat diterima masyarakat.

4. Sebaiknya motivasi diberikan secara adil kepada semua pegawai tanpa ada membeda-bedakan. Disarankan agar motivasi baik finansial maupun non finansial ditingkatkan keberadaan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Assauri, Sofyan, 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno, 2008, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, ISSN: 1829-7501.
- Dharma, Agus, 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*, Edisi Revisi, CV. Rajawali, Jakarta,
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Forsyth, P. 2009. *Jangan sia-siakan waktumu*. Yogyakarta: PT Garailmu.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua,

- Cetakan Ketujuh, PBFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Herlie, M., 2008, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Tambang Batu Bara PT. Adora Indonesia di Tabalong Kalimantan Selatan*, Eksekutif, Volume 5, Nomor 2, Agustus 2008.
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Global*, Unri Press, Pekanbaru.
- Kadarman, dan Jusuf Udaya, 2001. *Pengantar Ilmu manajemen*, Edisi Baru, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Mathis Robert, L., Jackson John H., 2002. *Human Resource Management*, (Terjemahan) Buku 2, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Maxwell, John, C, 2001, *Mengembangkan Kepemimpinan di Sekeliling Anda*, Mitra Media.
- Mondry. 2008. *Pemahaman teori dan praktik jurnalistik*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-4, BPFE, Yogyakarta.
- Muhaimin, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin dan Produktivitas Pegawai PT. PLN Cabang Madiun*. Tesis Universitas Gadjah Madah, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia, 2007. *Manajemen Personalialia : Aplikasi dalam Perusahaan*, Penerbit Djambatan, Jakarta.
- Nitisemito, Alex S., 2002. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, Edisi Revisi.
- Prijodarminto, Soengeng, 2001. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Cetakan Ke-3, Penerbit PT. Pradya Paramita, Jakarta.
- Raharyanti, Fenny. 2008. *Fleksibilitas Waktu dalam Organisasi*. <http://www.fennybgr.multiply.com/component/content/article/5>
- Rilyawati, Rita, 2002, *Analisa Pengaruh Hubungan Disiplin, Budaya Kerja, Motivasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai di BNI Kantor Cabang Gambir*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vo. 4, No 2.
- Saleh, Samsubar, 2002. *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Solihin, Rois, 2010, *Pengaruh Komitmen Anggota dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tim Koordinasi, Monitoring dan Evaluasi (Kormonev) Nasional*, ISSN: 1829-7501.

- Sriwahyuni, 2013, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Melalui Disiplin Kerja Pada PT. BNI Cabang Palembang, Skripsi Universitas Sriwijaya, Palembang.
- Suaib, Muhammad Ridha, 2008, *Pengaruh Lingkungan, Perilaku, Struktur Organisasi dan Implementasi Sistem Informasi Berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kabupaten Sorong, Papua*. Jurnal Aplikasimanajemen, Volume 6, Nomor I, APRIL 2008
- Sunandia, Dan Ninik Widiyanti, 2004. *Kepemimpinan dalam Masyarakat Modern*, Cetakan Ke-2, Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Supranto, J., 2001. *Stantistik : Teori dan Aplikasi*, Edisi Keenam, Jilid 2, Erlangga, Jakarta.
- Tjahjono, Binawan Nur dan Gunarsih, 2009, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah*, Jurnal Manajemen, Semarang.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2007. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tohardi, Ahmad, 2002, *Pemahaman Praktis : Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Tanjung Pura, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Tulus, Moh. Agus, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa, T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein, 2003, *Riset: Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wibisono, Dermawan, 2007, *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*, Erlangga, Jakarta.
- Winardi, 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Edisi Revisi, Penerbit PT. Melton Putra, Jakarta.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti, 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*, Jurnal Manajemen STIE IPWIJA, Jakarta