

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA METRO

Sopian mega¹⁾ Afdal mazni²⁾ Suharto³⁾

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Metro, Kota Metro, 34111, Indonesia

Email: sopianmega4@gmail.com¹

suhartomm@gmail.com²

masdoelhak5000@gmail.com³

Abstrak

Suatu lembaga atau instansi pemerintah tidak hanya memiliki kewenangan dan kualifikasi pegawainya, tetapi suatu organisasi yang secara efektif mempunyai keinginan dan tujuan dalam memajukan lembaga/instansi tersebut. Sehingga dalam penelitian ini tujuan utama adalah untuk mengetahui peran budaya organisasi dan disiplin kerja pegawai terhadap produktivitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan. Desain riset ini menggunakan metode kuantitatif, atau disebut penelitian *mixed methos* artinya penelitian gabungan kualitatif dan kuantitatif dengan pendekatan angket kuesioner dan hasil dari angket tersebut diolah secara statistik dengan pertimbangan dari jumlah sampel kepada pegawai sebanyak 90 pegawai berdasarkan dari rumus perhitungan *slovin*. Teknik analisis data memakai uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, homogenitas, dan linieiritas. Hipotesis dari interpretasi tersebut memakai regresi berganda dengan pengambilan keputusan uji parsial *t*, uji simultan *f*, dan koefisien determinasi. Hasil analisis membuktikan bahwa baik budaya organisasi maupun disiplin kerja memiliki peran dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Kata kunci: Budaya organisasi, disiplin kerja, produktivitas kerja.

Abstract

*An institution or government agency not only has the authority and qualifications of its employees, but an organization that effectively has the desire and goals to advance the institution/agency. So that in this study the main objective was to determine the role of organizational culture and employee work discipline on work productivity either partially or simultaneously. This research design uses a quantitative method, or is called a mixed method research, meaning that it is a combined qualitative and quantitative research using a questionnaire approach and the results of the questionnaire are processed statistically with consideration of the number of samples to 90 employees based on the slovin calculation formula. Data analysis techniques use validity, reliability, normality, homogeneity, and linearity tests. The hypothesis of this interpretation uses multiple regression with decision-making partial *t* test, simultaneous *f* test, and the coefficient of determination. The results of the analysis prove that both organizational culture and work discipline have a role in increasing employee work productivity.*

Keywords: Organizational culture, work discipline, work productivity.

PENDAHULUAN

Lembaga atau organisasi membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan organisasi. Artinya lembaga atau organisasi tidak hanya memiliki kewenangan dan kualifikasi pegawainya, tetapi juga organisasi dari organisasi yang secara aktif memanfaatkannya dan berkeinginan untuk merumuskan tujuannya.

Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap

kegiatan ditentukan oleh sumber daya manusia yang menjadi anggota lembaga atau organisasi, Riniwati, (2016).

Produktivitas kerja menurut Abdussamad, Z. (2014:456) adalah “perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Setiap organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut”.

Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada rendahnya kepuasan dari masyarakat yang meminta jasa layanan kepegawaian pada Dinas Perhubungan Kota Metro. Berikut ini tabel tingkat kehadiran ASN pada dinas Perhubungan kota metro bulan Januari s.d Maret 2022.

Tabel 1. Tingkat Kehadiran ASN Pada Bulan Januari s.d Maret 2022 pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro

No	Bulan	Keterangan				Jml Pegawai
		Hadir	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
1	Januari	25	2	6	7	40
2	Februari	24	1	5	10	40
3	Maret	20	3	4	13	40
	Jumlah	69	13	15	23	

Sumber : Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro 2022

Dari tabel 1 dapat dinarasikan bahwa tingkat Ketidakhadiran ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro sangat tinggi yang dapat dilihat dari tiga bulan observasi dari jumlah 40 Pegawai hanya 51% tingkat kehadirannya sehingga Produktivitas ASN pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro tidak dapat maksimal dan banyaknya pekerjaan yang tertunda dan memperlambat laporan kinerja instansi tersebut. Dari hasil prapenelitian yang dilakukan artinya Dalam waktu tiga bulan pada tahun 2022 menunjukkan bahwa kurang maksimalnya karyawan dalam melakukan tanggungjawab atas

pekerjaan yang di embannya sehingga produktivitas kerja yang diberikan masih tergolong tidak optimal.

Dari uraian data yang didapati maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memfokuskan riset selama 1 bulan dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2022 dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Metro”**

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Suharto dan Nusantoro, J. (2019: 168-175) *“This indicates if such as help another individual in the team to perform the tasks and responsibilities, increase the level of conductivity, honor the spirit and the contents of the rule then will cause employees to work together with the organization”*. Artinya bahwa jika seperti membantu individu lain dalam tim untuk melakukan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan tingkat konduktivitas, menghormati semangat dan isi aturan maka akan menyebabkan karyawan bekerja sama dengan organisasi.

Menurut Bambang, S., & Suharto, L. D. (2017) *There is a need for organizational culture in organizational understanding as organizational culture studies typical behavior as the identity of the organization to develop the organizer's performance in achieving desired goals*. Artinya “perlu adanya budaya organisasi dalam pemahaman organisasi karena budaya organisasi mempelajari perilaku khas sebagai identitas organisasi untuk mengembangkan kinerja penyelenggara dalam mencapai tujuan yang diinginkan”.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah.

Dari beberapa indikator tersebut, Alimin, A. (2021) mengemukakan secara umum bahwa “budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui kelompok, individu, dan struktur. Sebab dalam suatu instansi manapun pasti memiliki kelompok, individu, dan

struktur yang bekerja guna mencapai tujuan organisasi tersebut”. Sehingga dapat disintesis bahwa budaya organisasi meliputi 1) Keputusan dan Inovasi, 2) Perhatian terhadap detail, 3) Orientasi hasil, 4), Kreativitas Individu, 5) Kerjasama Tim.

Pengertian Disiplin Kerja

Nasir, M (2020 : 71-83) mendefinisikan disiplin kerja adalah “kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Agustin, R. I., Taufik, M., & Jariah, A. (2019 : 110-120) menyimpulkan disiplin kerja adalah “sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi”. Disiplin adalah “kesediaan karyawan untuk menaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis” Rozada, R (2020).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Nst, F. H. (2018) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan dalam suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah:

- Tingkat kehadiran
- Tata cara kerja
- Ketaatan pada atasan
- Kesadaran bekerja
- Tanggung jawab

Salah satu aspek dari kekuatan sumber daya manusia dapat tercermin dalam sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin memiliki dampak yang kuat pada suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mengejar tujuan yang direncanakan. Segala macam kebijaksanaan tidak memiliki arti jika tidak didukung oleh administrator, Menurut Leuhery, F. (2018 : 118-133) disiplin kerja adalah “alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan

sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Disiplin kerja adalah kesiapan pegawai/karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan organisasi dengan indikator indikator seperti 1) tingkat kehadiran, 2) tata cara kerja, 3) ketaatan pada atasan, 4) kesadaran bekerja, 5) tanggung jawab.

Pengertian Produktivitas

Menurut Sitorus, A. R. M. (2019). Produktivitas diartikan “sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia”.

Menurut Agustina, A., & Salmah, N. N. A. (2021 : 308-319). Mengemukakan bahwa “produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang senantiasa berupaya untuk memperoleh yang terbaik atas sebuah pekerjaan. Proses penyempurnaan hasil kerja akan selalu dilakukan setiap kali mendapatkan hasil dari sebuah pekerjaan, dan sikap tidak pernah puas dari sebuah hasil yang telah dicapai sangat berperan besar dalam peningkatan produktivitas dari pada pegawai.

Indikator Produktivitas

Menurut Renaldy, M. R. (2020) Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai yang ada di instansi atau organisasi. Dengan

adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, dilakukan suatu indikator, sebagai berikut:

- a. “Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang pegawai sangat bergantung pada kerterampilan yang dimiliki serta profesionaliseme mereka dalam beerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dembanya ke pada mereka.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai.
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- c. Semangat kerja
Ini merukapan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- e. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan

hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

f. Efisiensi

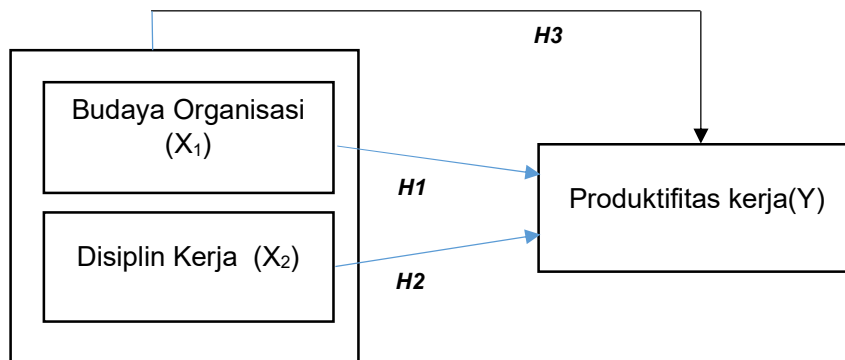
Perbandingan antara hasil yang yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan

pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan”.

Berdasar pada uraian tentang produktivitas kerja diatas maka dapat disintesisakan produktivitas adalah 1) kemampuan, 2) semangat kerja, 3) pengembangan diri, 4) kualitas kerja, dan 5) efesiensi melaksanakan tugas tugas yang di bebaskan kepada pegawai dengna hasil dan kualitas hasil produk atau jasa yang lebih baik.

Kerangka pemikiran

Adapun kerangka konseptual yang dapat disajikan oleh penulis sebagai beikuti ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian

Dari hasil rumusan masalah yang di uraikan sebelumnya, maka penulis mngajukan hipotesis atau dugaan yang

- H1 = Diduga ada pengaruh dan Signifikan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja
- H2 = Diduga ada pengaruh dan Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
- H3 = Diduga ada pengaruh dan Signifikan Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

berkaitan dengan judul dan didukung dengan teori-teori dari para ahli, adalah sebagai berikut :

DESAIN PENELITIAN

Sedangkan dalam penelitian ini ialah *mixed methods* yang artinya menurut Sujono, S., & Suhada, B. (2021) adalah “metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data

yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif”.

Tahapan Penelitian

Populasi dan Sampel

a. Populasi

Muttaqin, F. (2020) Populasi adalah “wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam riset ini populasinya adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Metro yang berjumlah PNS 45 dan Honore 70 atau 115 pegawai.

b. Sampel

Menurut Sobirin, S. (2021) *random sampling* adalah “pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel”. “Dimana pengambilan sampel yang penulis gunakan ialah rumus *slovin* dalam perhitungan sampel dengan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05, berikut rumus Slovin”, yang dikemukakan oleh Sobirin, S. (2021)

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2}$$

Dimana:

- n = Ukuran Sampel
- N = Ukuran Populasi
- e = Batas Toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dengan menggunakan rumus Slovin, ukuran sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{115}{1 + 115(0,05)^2} = \frac{115}{1,28} = 89,84$$

atau dibulatkan menjadi 90 responden.

Sehingga sampel yang mewakili dalam penelitian ini adalah semua staf pegawai Dinas Perhubungan kota Metro yang berjumlah 90 pegawai, sedangkan dari pertimbangan peneliti untuk jumlah sampel yang mewakili hanya pegawai honorer saja sebesar 70 pegawai, dikarenakan pegawai

yang PNS memiliki penilaian sendiri atau disebut SKP.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah singkat Kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

Kantor Dinas Instansi perhubungan sudah ada sejak tahun awal kemerdekaan Indonesia yang dibentuk dari kabinet Republik Indonesia. Rencana strategis Dinas Perhubungan Kota Metro disusun berawal dari pemikiran strategis tentang nilai-nilai luhur yang dimiliki oleh seluruh atasan dan staf Dinas Perhubungan Kota Metro yang merupakan karakteristik inti dari TUPOKSI yang diemban oleh Dinas Perhubungan Kota Metro Lampung”.

Berdasarkan peraturan Daerah Kota Medan No. 4 Tahun 2001 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas di Iingkungan Kota Metro. Pemerintah Daerah bermaksud melakukan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian terhadap penyelenggaraan hubungan daerah, Pemerintah Daerah juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan penyelenggaraan perhubungan yang efektif, efisien profesional, dan dan berkemajuan”.

Hasil Penelitian

Uji Instrumen

a. Hasil uji validitas

Hasil uji validitas instrumen budaya organisasi dari item pertanyaan sebanyak 19, maka didapatkan perhitungan dari SPSS dengan pembacaan (*coreected item-total corelation*) dengan angka pembanding lebih besar atau disebut $r_{tabel}(70; 0,05) = 0.2319$. maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 8. Hasil validitas Budaya organisasi

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
pernyataan1	78,44	53,381	,447	,908	Sahih
pernyataan2	78,37	52,034	,544	,906	Sahih
pernyataan3	78,11	51,958	,621	,904	Sahih
pernyataan4	78,23	50,788	,675	,903	Sahih
pernyataan5	78,03	52,376	,596	,905	Sahih
pernyataan6	78,56	52,366	,378	,912	Sahih
pernyataan7	78,19	52,211	,549	,906	Sahih
pernyataan8	78,04	51,520	,643	,904	Sahih
pernyataan9	78,04	51,317	,667	,903	Sahih
pernyataan10	78,03	50,637	,720	,902	Sahih
pernyataan11	78,20	51,061	,661	,903	Sahih
pernyataan12	78,21	50,895	,634	,904	Sahih
pernyataan13	78,26	51,875	,611	,905	Sahih
pernyataan14	78,10	51,714	,621	,904	Sahih
pernyataan15	78,11	51,146	,691	,903	Sahih
pernyataan16	78,29	52,526	,518	,907	Sahih
pernyataan17	78,10	51,830	,607	,905	Sahih
pernyataan18	78,03	54,144	,351	,911	Sahih
pernyataan19	78,69	51,581	,377	,914	Sahih

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran.

Selanjutnya pada tabel 9, di bawah Uji validitas variabel disiplin kerja sebanyak 20 pernyataan dan diperoleh hasil perhitungan dari SPSS dengan interpretasi (*corrected item-total correlation*) dengan angka pembandingan lebih besar atau disebut r_{tabel} (70; 0,05 = **0.2319**). maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil validitas disiplin kerja

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	79,51	67,761	,542	,918	Sahih
Pernyataan2	79,54	68,136	,537	,918	Sahih
Pernyataan3	79,71	67,366	,532	,918	Sahih
Pernyataan4	79,59	67,058	,615	,917	Sahih
Pernyataan5	79,51	66,224	,626	,916	Sahih
Pernyataan6	79,61	65,139	,744	,914	Sahih

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan7	79,50	66,138	,660	,916	Sahih
Pernyataan8	79,73	66,056	,602	,917	Sahih
Pernyataan9	79,67	64,572	,743	,914	Sahih
Pernyataan10	80,01	64,507	,543	,919	Sahih
Pernyataan11	79,90	62,990	,638	,916	Sahih
Pernyataan12	80,06	65,968	,538	,918	Sahih
Pernyataan13	80,14	64,965	,510	,920	Sahih
Pernyataan14	79,86	65,139	,657	,916	Sahih
Pernyataan15	79,56	67,381	,475	,920	Sahih
Pernyataan16	79,74	66,831	,580	,917	Sahih
Pernyataan17	79,56	65,352	,673	,915	Sahih
Pernyataan18	79,41	66,594	,577	,917	Sahih
Pernyataan19	79,83	66,811	,485	,920	Sahih
Pernyataan20	79,64	66,900	,547	,918	Sahih

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran.

Tabel 10, di bawah ini merupakan hasil uji validitas dari variabel produktivitas kerja dari 19 pernyataan diperoleh hasil perhitungan dari SPSS dengan interpretasi (*coreected item-total corelation*) dengan angka pembanding lebih besar atau disebut r_{tabel} (70; 0,05 = **0.2319**). maka $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan pembacaan tabel di bawah ini:

Tabel 10. Uji validitas produktivitas kerja

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan1	79,86	73,313	,702	,960	Sahih
Pernyataan2	79,74	72,165	,871	,958	Sahih
Pernyataan3	79,66	73,388	,820	,959	Sahih
Pernyataan4	79,91	73,529	,724	,960	Sahih
Pernyataan5	79,67	74,514	,774	,959	Sahih
Pernyataan6	79,63	74,846	,745	,960	Sahih
Pernyataan7	79,69	73,900	,706	,960	Sahih
Pernyataan8	79,76	74,360	,720	,960	Sahih
Pernyataan9	79,74	74,136	,741	,960	Sahih
Pernyataan10	79,67	74,948	,766	,960	Sahih
Pernyataan11	79,86	75,139	,633	,961	Sahih
Pernyataan12	79,73	73,824	,741	,960	Sahih

Item-Total Statistics					Kesimpulan
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
Pernyataan13	79,69	74,451	,710	,960	Sahih
Pernyataan14	79,73	75,157	,740	,960	Sahih
Pernyataan15	79,77	72,875	,837	,958	Sahih
Pernyataan16	79,97	73,217	,725	,960	Sahih
Pernyataan17	79,84	74,888	,715	,960	Sahih
Pernyataan18	79,99	73,203	,733	,960	Sahih
Pernyataan19	79,96	73,839	,713	,960	Sahih

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran

b. Hasil rangkuman Reliabilitas

Pengujian selanjutnya ialah uji reliabilitas instrumen dan peneliti meringkas dari hasil penjabaran yang ada di lampiran

Tabel 11. Ringkasan uji reliabilitas instrumen

Variabel	Alpha (α)	Interprestasi
Budaya Organisasi	0,860	Reliabel
Disiplin kerja	0,878	Reliabel
Produktivitas kerja	0,941	Reliabel

Sumber: SPSS versi 22. Pada lampiran. 2022.

Dikatakan reliabel adalah jika nilai α lebih besar dari nilai kehandalan yang ditetapkan pada riset terdahulu yaitu (0,06) maka diartikan bahwa data dari variabel budaya oragnisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas adalah reliabel

Uji Prasarat Analisis

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian kali ini penulis menggunakan uji prasarat analisis Normalitas data sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Budaya Organisasi	,092	70	,200*	,961	70	,030
Disiplin kerja	,113	70	,027	,970	70	,092
Produktivitas Kerja	,117	70	,018	,922	70	,000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran.

Melihat hasil pengujian normalitas *Shapiro-Wilk* didapatkan dari variabel budaya organisasi sebesar $0,030 > 0,05$ artinya data terdistribusi secara normal, dan untuk disiplin kerja didapatkan $0,092 > 0,05$ data normal sedangkan produktivitas kerja sebesar $0,000 < 0,005$ artinya data tidak normal.

b. Uji Linieritas

Sedangkan pada uji prasarat analisis selanjutnya ialah linieritas dengan penjelasan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas Y Atas X_1 dan X_2

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Budaya Organisasi * Produktivitas Kerja	Between Groups	(Combined)	2890,607	22	131,391	5,736	,000
		Linearity	1948,611	1	1948,611	85,063	,000
		Deviation from Linearity	941,996	21	44,857	1,958	,028
	Within Groups		1076,664	47	22,908		
	Total		3967,271	69			
Disiplin kerja * Produktivitas Kerja	Between Groups	(Combined)	3870,092	22	175,913	7,114	,000
		Linearity	2830,986	1	2830,986	114,48	,000
		Deviation from Linearity	1039,105	21	49,481	2,001	,024
	Within Groups		1162,208	47	24,728		
	Total		5032,300	69			

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran

Dari hasil luaran SPSS dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar $0,028 > 0,005$ artinya terdapat hubungan secara linier dan signifikan, sedangkan disiplin kerja juga memiliki nilai signifikan sebesar $0,024 > 0,005$ maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja juga memiliki pengaruh dengan produktivitas.

c. Uji Homogenitas

Hasil ringkasan uji homogenitas sebagai berikut:

Tabel 14. Interpretasi uji homogenitas

Test of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Budaya Organisasi	Based on Mean	1,835	16	47	,054
	Based on Median	,906	16	47	,567
	Based on Median and with adjusted df	,906	16	26,801	,571

	Based on trimmed mean	1,676	16	47	,086
Disiplin kerja	Based on Mean	2,490	16	47	,008
	Based on Median	,767	16	47	,713
	Based on Median and with adjusted df	,767	16	21,648	,703
	Based on trimmed mean	2,244	16	47	,016

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran.

Meninjau dari hasil signifikan *Based on mean* bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar $0,054 > 0,005$ yang artinya tidak homogen, sedangkan disiplin kerja dengan produktivitas kerja sebesar $0,008 > 0,005$ dan tidak homogen.

Analisis Multi Regresi

Hasil Uji Multi Regresi ganda dan parsial (t)

Ringkasan hasil persamaan regresi serta uji Parsial (t)

Tabel 15. Uji Regresi ganda dan instrprestasi parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,913	7,729		,636	,527
	Budaya Organisasi	,411	,126	,344	3,267	,002
	Disiplin kerja	,540	,112	,509	4,832	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 4,913 + 0,411X_1 + 0,540X_2$$

Interprestasi secara parsial:

- Budaya organisasi secara parsial mempunyai nilai $t_{hitung} > 3,267$ dan $t_{tabel} (70; 0,005 = 1.66)$ artinya secara parsial budaya organisasi dengan produktivitas kerja memiliki pengaruh sangat baik di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.
- Disiplin kerja secara parsial mempunyai nilai $t_{hitung} > 4,832$ dan $t_{tabel} (70; 0,005 = 1,66)$ artinya secara parsial disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro.

1. Uji Simultan (F)

Hasil ringkasan dari uji bersama-sama ialah sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3534,211	2	1767,105	55,285	,000 ^b
	Residual	2141,575	67	31,964		
	Total	5675,786	69			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya Organisasi

Dapat diinterpretasikan bahwa secara simultan antara variabel budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dengan keputusan jika $F_{hitung} 55,285 > F_{tabel} 3,13$ dan nilai signifikan sebesar 0,000.

2. Koefisien determinasi (R^2)

Meninjau hasil ringkasan dari koefisien determinasi (R^2) dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 17. Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,623	,611	5,654
a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: SPSS versi 24 pada Lampiran.

Besaran pengaruh variabel budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai R square (R^2) adalah 0,623 atau dengan persentase (62,3%) dengan sisa persentase sebesar 37,7% tidak masuk dalam variabel yang diteliti oleh penulis.

Kesimpulan

Merujuk hasil analisis dan pembahasan sebelumnya dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh dengan produktivitas kerja hal ini merupakan bagian dari variabel yang dapat mempengaruhi kinerja melalui kelompok, individu, dan struktur. Sebab dalam suatu instansi manapun pasti memiliki kelompok, individu, dan struktur yang bekerja guna mencapai tujuan organisasi yang baik
2. Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja memiliki pengaruh dengan baik, yang artinya kesiapan pegawai/karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan organisasi sudah menunjukkan hasil yang baik guna meningkatkan produktivitas kerja

3. Baik secara parsial maupun secara simultan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki peran yang baik terhadap produktivitas kerja di kantor Dinas perhubungan di Kota Metro, sehingga dalam riset peneliti kali ini membuktikan secara deskripsi dan kuantitatif bahwa produktivitas kerja akan baik jika didukung budaya organisasi dan disiplin kerja yang optimal.

Saran

Maka saran yang dapat penulis sampaikan pada penelitian ini yang semoga bisa menjadi sumbangsih bagi instansi dan pegawai yang ada di kantor Dinas Perhubungan Kota Metro diantaranya:

1. Untuk budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja melalui kelompok, individu, dan struktur. Sebab dalam suatu instansi manapun pasti memiliki kelompok, individu, dan struktur yang bekerja guna mencapai tujuan organisasi sudah berjalan dengan baik dan perlunya ditingkatkan.
2. Perspektif disiplin kerja dapat berjalan dengan baik maka kesiapan pegawai/karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-

norma sosial yang berlaku di lingkungan organisasi sudah harus perlu dievaluasi oleh pimpinan agar berjalan dengan maksimal dan baik.

3. Perspektif secara keseluruhan untuk produktivitas kerja, jika budaya organisasi dan disiplin kerja dijalankan dengan baik, maka produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai akan dapat meningkatkan apa yang menjadi visi misi dari instansi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, 18(03), 456-466.
- Agustin, R. I., Taufik, M., & Jariah, A. (2019). Peranan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Lumajang. *Jobman: Journal of Organization and Bussines Management*, 1(3), 110-120.
- Alimin, A. (2021). Komitmen Dalam Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Qiema (Qomaruddin Islamic Economics Magazine)*, 7(1), 81-98.
- Bambang, S., & Suharto, L. D. (2017). *Postgraduate Program, Faculty of Economics*, Universitas Muhammadiyah Metro, Indonesia.
- Nst, F. H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Corporate*, 3(2).
- Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Soso-Q: Jurnal Manajemen*, 6(1), 118-133.
- Muttaqin, F. (2020). Pengaruh pengetahuan akuntansi dan kepribadian wirausaha terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Indometro di Kota Metro) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro)
- Nasir, M. (2020). Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Akmen Jurnal Ilmiah*, 18(01), 71-83.
- Renaldy, M. R. (2020). *Gaji, Kondisi Kerja Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Trio Mitra Bersama Cianjur* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rozada, R. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Gresik* (Doctoral dissertation,

Universitas Muhammadiyah
Gresik).

Research and Service, 2(1), 168-
175.

Sobirin, S. (2021). *Pengaruh Gaya
Kepemimpinan Dan
Produktivitas Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada Kantor
Rumah Tahanan Negara Kelas
Iib Sukadana Kabupaten
Lampung Timur* (Doctoral
dissertation, Universitas
Muhammadiyah Metro).

Sujono, S., & Suhada, B. (2021).
Pengaruh Lingkungan Kerja
Dan Produktifitas Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai
Rumah Sakit Umum Daerah
A. Yani Kota Metro Di Masa
Pandemi COVID-19. *Jurnal
Manajemen
DIVERSIFIKASI*, 1(3), 537-
543.

Suharto, S., & Nusantoro, J. (2018). The
relationship among managerial
capability, organizational
citizenship behavior, and
employee performance: Mediation
effects of organizational
culture. *Journal of Community*