



PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MATARAM

Herlina Alhamida^{1*}, Sri Wahyulina²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

*Penulis Korespondensi: herlinalhamida@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work discipline and organizational culture on employee productivity at the Mataram Subdistrict Office. This study employs a quantitative approach using a census method involving all 70 employees. Data collection techniques included questionnaires, interviews, and documentation, while data analysis utilized multiple linear regression with the aid of SPSS. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.615$; $t = 10.067$; $p < 0.05$). Organizational culture also has a positive and significant effect on employee productivity ($\beta = 0.386$; $t = 6.322$; $p < 0.05$). Simultaneously, work discipline and organizational culture have a significant effect on employee productivity ($F = 378.685$; $p < 0.05$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.919$) indicates that 91.9% of the variation in employee productivity can be explained by work discipline and organizational culture, while 8.1% is influenced by other factors outside the research model. These findings confirm that work discipline is the dominant factor in improving employee productivity, followed by organizational culture, which further reinforces work behavior. Therefore, strengthening discipline and consistently internalizing organizational culture are important strategies for improving performance and the quality of public services at the Mataram Subdistrict Office.*

Keywords: *Work Discipline, Organizational Culture, Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Camat Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sensus yang melibatkan seluruh pegawai sebanyak 70 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($\beta = 0,615$; $t = 10,067$; $p < 0,05$). Budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai ($\beta = 0,386$; $t = 6,322$; $p < 0,05$). Secara simultan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai ($F = 378,685$; $p < 0,05$). Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,919$) menunjukkan bahwa 91,9% variasi produktivitas pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan budaya organisasi, sedangkan 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas pegawai, diikuti oleh budaya organisasi yang turut memperkuat perilaku kerja. Oleh karena itu, penguatan kedisiplinan dan internalisasi budaya organisasi yang konsisten menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja serta kualitas pelayanan publik di Kantor Camat Mataram.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

1. LATAR BELAKANG

Perkembangan organisasi sektor publik di era modern menuntut setiap instansi pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat secara efektif, efisien, dan profesional. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Dessler (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam instansi pemerintah, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar pegawai mampu

bekerja secara optimal dan produktif dalam memberikan pelayanan publik.

Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi adalah produktivitas kerja pegawai. Robbins & Coulter (2012) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan ukuran kinerja yang menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal organisasi. Menurut Darodjat (2015), faktor internal yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja antara lain disiplin kerja dan budaya organisasi. Kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Robbins & Judge (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sistem standar yang digunakan untuk mengatur perilaku dan kinerja pegawai dalam organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih teratur, bertanggung jawab, serta mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Selain disiplin kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Menurut Robbins & Judge (2008), budaya organisasi merupakan sistem nilai dan makna bersama yang dianut anggota organisasi yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja positif, meningkatkan kerja sama, komunikasi, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas.

Kantor Camat Mataram merupakan instansi pemerintah tingkat kecamatan yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik, seperti pelayanan administrasi kependudukan, pemberdayaan masyarakat, serta koordinasi pemerintahan di wilayah kecamatan. Dalam menjalankan tugas tersebut, disiplin kerja dan budaya organisasi menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan publik. Budaya organisasi di Kantor Camat Mataram tercermin melalui nilai disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, integritas, dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya budaya organisasi tersebut belum berjalan secara optimal, yang terlihat dari masih adanya keterlambatan pegawai, kurang efektifnya kerja sama tim, serta rendahnya responsivitas pelayanan. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal, produktivitas pegawai juga belum maksimal akibat rendahnya disiplin kerja dan lemahnya penerapan aturan secara konsisten. Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik, meskipun berbagai upaya seperti penerapan absensi elektronik dan evaluasi kinerja telah dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas pegawai.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian Uwewengo et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, dan UMKM Kota Gorontalo. Penelitian Hildayanti (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Depok. Selain itu, penelitian Indrawati (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pemerintah daerah. Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga masih terdapat kesenjangan penelitian terkait hubungan disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja pada instansi pemerintah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mataram. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan publik.

2. KAJIAN TEORITIS

Produktivitas Kerja

Menurut Robbins & Coulter (2012), produktivitas dapat dipahami sebagai ukuran kinerja yang mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan, hal ini menunjukkan bahwa produktivitas tidak hanya berfokus pada hasil yang dicapai, tetapi juga pada bagaimana sumber daya digunakan secara optimal untuk mencapai hasil tersebut. Sejalan dengan pendapat tersebut, Robbins & Judge (2017), menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi atau individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sekaligus mengelola proses kerja dengan cara yang efisien, yaitu dengan mengubah input menjadi output dengan biaya serendah mungkin. Selain itu, menurut Kinicki & Williams (2011) produktivitas dapat diukur melalui perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang digunakan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Darodjat (2015), produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dibagi menjadi dua kelompok utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

- a. Tingkat Komitmen
- b. Struktur dan Desain Pekerjaan
- c. Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja
- d. Dukungan terhadap Sumber Daya
- e. Kebijakan Perusahaan
- f. Perlakuan yang Baik
- g. Praktik Manajemen yang Baik
- h. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja yang Ergonomis
- i. Kesesuaian antara Individu dan Pekerjaannya
- j. Efektivitas Komunikasi di Lingkungan Kerja

2. Faktor Eksternal

- a. Kebijakan Pemerintah, Peraturan Perundang-Undangan, Kondisi Politik
- b. Kemitraan atau Jaringan
- c. Budaya Komunitas

- d. Dukungan Sosial
- e. Tingkat Persaingan
- f. Pengaruh Globalisasi yang Semakin Meningkat

Adapun menurut Sutrisno (2023) produktivitas kerja dapat diukur melalui beberapa indikator utama, yaitu:

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil Kerja
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri
5. Mutu Kerja
6. Efisiensi

Disiplin Kerja

Menurut Kreitner & Kinicki (2017), disiplin kerja merujuk pada seperangkat peraturan, kebijakan, dan pedoman yang harus dipatuhi oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya, Luthans, et al. (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan sikap dan perilaku yang harus dimiliki karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, Robbins & Judge (2023) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sistem standar yang digunakan untuk mengatur perilaku dan kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja terdiri dari beberapa indikator penting, yaitu:

1. Kehadiran
2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja
3. Ketaatan Pada Standar Kerja
4. Tingkat Kewaspadaan
5. Bekerja Secara Etis

Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schein & Peter Schein (2017), budaya organisasi adalah seperangkat norma, nilai, keyakinan, dan sikap yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi dalam bertindak serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku karyawan. Sejalan dengan pendapat tersebut, menurut Daft (2016) budaya organisasi adalah sekumpulan nilai, keyakinan, norma, dan pemahaman yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang menjadi pedoman dalam berpikir, bersikap, dan bertindak dalam lingkungan kerja. Sementara itu, Hofstede (1984) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “pemrograman kolektif pikiran” yang membedakan anggota suatu kelompok atau organisasi dengan kelompok lainnya.

Menurut S. P. Robbins & Judge (2008), budaya organisasi terdiri dari tujuh elemen utama, yaitu:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko
2. Perhatian terhadap Detail

3. Orientasi Hasil
4. Orientasi Individu
5. Orientasi Tim
6. Agresivitas
7. Stabilitas

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menguji hubungan atau pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mataram.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Kantor Camat Mataram yang berjumlah 70 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2024) metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

1. Angket

Sugiyono (2024) menjelaskan bahwa angket adalah metode pengumpulan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden untuk diisi. Pada penelitian ini, angket digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data yang diperlukan. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas kerja, sehingga responden dapat memberikan jawaban sesuai dengan pengalaman dan kondisi kerja mereka di Kantor Camat Mataram.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2024), wawancara merupakan proses interaksi antara dua pihak yang bertujuan untuk bertukar informasi dan gagasan melalui kegiatan tanya jawab, sehingga peneliti dapat menggali serta membangun pemahaman mengenai topik yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini, wawancara dimanfaatkan untuk memperoleh informasi tambahan terkait berbagai permasalahan dan fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya organisasi, dan produktivitas pegawai di Kantor Camat Mataram.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2024), teknik dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara meneliti berbagai sumber tertulis, seperti buku, arsip, dokumen, catatan, gambar, atau gambar yang berupa laporan atau informasi lain yang dapat mendukung kebutuhan penelitian.

Prosedur Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2024) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel

terikat. Dalam penelitian ini analisis statistik yang digunakan karena pengukuran pengaruh antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Menurut Ghazali (2018) rumus analisis regresi linear berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y** = Produktivitas Kerja
- a** = Konstanta
- b₁** = Koefisien regresi untuk variabel X1 (Disiplin Kerja)
- b₂** = Koefisien regresi untuk variabel X2 (Budaya Organisasi)
- X₁** = Variabel Disiplin Kerja
- X₂** = Variabel Budaya Organisasi
- e** = Error

Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan metode kolmogorov smirnov test, dimana data berdistribusi normal apabila nilai probabiliti > 0,05.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,37410860
Most Extreme Differences	Absolute	,086
	Positive	,071
	Negative	-,086
Test Statistic		,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh sebesar 0,200, > 0,05, maka disimpulkan data berdistribusi dengan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghazali (2018) tujuan analisis regresi yaitu untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MATARAM**

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,277	,037		88,471	,000
	DISPLIN KERJA	,011	,001	,703	11,253	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,003	,001	,291	4,655	,000

a. Dependent Variable: LN_Y1

$$Y = 3,277 + 0,011X_1 + 0,003X_2 + e$$

Y= Produktivitas Kerja

a = Constantan (3,277)

b₁= 0,011

b₂= 0,003

X₁= Disiplin Kerja

X₂= Budaya Organisasi

e= error

Hasil persamaan regresi dan interpretasi dari analisis regresi linear berganda tersebut adalah:

1. Nilai konstanta sebesar 3,227 menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja tetap sebesar 3,227 ketika variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dianggap konstan.
2. Disiplin Kerja (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,011 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Budaya Organisasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,003 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
4. Berdasarkan nilai Standardized Beta, Disiplin Kerja merupakan variabel paling dominan dalam memengaruhi Produktivitas Kerja dengan nilai beta 0,703 dibandingkan Budaya Organisasi sebesar 0,291.

Uji t

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan secara parsial melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual Ghozali (2018). Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (5%).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,277	,037		88,471	,000
	DISPLIN KERJA	,011	,001	,703	11,253	,000
	BUDAYA ORGANISASI	,003	,001	,291	4,655	,000

a. Dependent Variable: LN_Y1

1. Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai t hitung $11,253 > t$ tabel $1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
2. Budaya Organisasi (X_2) memiliki nilai t hitung $4,655 > t$ tabel $1,996$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_2 diterima dan dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018) metode ini digunakan untuk mengukur ketepatan dari model analisis yang dibuat. Nilai koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung sumbangan dari variabel bebas yang diteliti secara simultan terhadap variasi variabel tergantung.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,957 ^a	,915	,913	,05261

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA

Nilai R Square sebesar $0,915$ atau $91,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan mampu menjelaskan variasi pada variabel Produktivitas Kerja sebesar $91,5\%$. Sementara itu, sisanya sebesar $8,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mataram. Hasil analisis menunjukkan nilai β sebesar $0,703$ dengan nilai t hitung $11,253 > t$ tabel $1,996$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Pegawai yang mematuhi aturan kerja, hadir tepat waktu, dan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab cenderung mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Chew & Taylor (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kepatuhan pegawai terhadap aturan dan standar organisasi yang tercermin melalui ketepatan waktu, tanggung jawab, dan konsistensi dalam bekerja. Robbins & Judge (2023) juga menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan sistem standar yang digunakan organisasi untuk mengatur perilaku dan kinerja pegawai agar berjalan sesuai tujuan organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, pegawai akan lebih terarah, tertib, dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Uwewengo et al. (2023), Hakimah et al. (2023), dan Asnora (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih produktif karena mampu bekerja secara teratur, memanfaatkan waktu secara efektif, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Dalam konteks Kantor Camat Mataram, disiplin kerja terlihat dari kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, penyelesaian tugas sesuai prosedur, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, berdasarkan kondisi empiris masih ditemukan keterlambatan pegawai dan kurang optimalnya kepatuhan terhadap aturan kerja sehingga memengaruhi efektivitas pelayanan publik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai dan kualitas pelayanan publik pada Kantor Camat Mataram.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Mataram. Hasil analisis menunjukkan nilai β sebesar 0,291 dengan nilai t hitung $4,655 > t$ tabel 1,996 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik mampu mendorong kerja sama tim, orientasi hasil, serta komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2008) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan makna bersama yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi. Edgar H. Schein & Peter Schein (2017) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi membentuk perilaku kerja pegawai agar lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada tujuan organisasi. Dengan budaya organisasi yang positif, lingkungan kerja menjadi lebih kondusif sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siswadi & Yelnim (2023), Hildayanti (2024), serta Hakimah et al. (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan koordinasi kerja, serta mendorong semangat dan komitmen pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks Kantor Camat Mataram, budaya organisasi tercermin melalui kerja sama antarpegawai, orientasi pelayanan publik, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Namun, secara empiris masih ditemukan kurang optimalnya kerja sama tim, komunikasi yang terbatas, serta belum maksimalnya penerapan budaya kerja yang positif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi sangat

diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan kualitas pelayanan publik pada Kantor Camat Mataram.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Camat Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, apabila disiplin kerja tidak diterapkan secara optimal, maka produktivitas pegawai cenderung menurun. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $11,253 > t$ tabel $1,996$. Selain itu, budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Kantor Camat Mataram. Semakin baik penerapan nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama, tanggung jawab, dan profesionalisme, maka semakin meningkat pula produktivitas pegawai. Sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak diterapkan secara konsisten, maka produktivitas pegawai cenderung kurang optimal. Pengaruh tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,655 > t$ tabel $1,996$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Kantor Camat Mataram disarankan untuk meningkatkan pengawasan dan penegakan disiplin kerja secara konsisten, serta memperkuat budaya organisasi melalui penanaman nilai kerja sama, tanggung jawab, dan profesionalisme guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan dua variabel independen dan dilakukan pada satu instansi pemerintahan, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian pada instansi pemerintah lainnya agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Angelo Kinicki and Brian K. Williams. (2011). *Management A Pratical Introduction* (5th Edition). McGraw-Hill/Irwin.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72-79.
- Coulter, M. & R. S. P. (2012). *Management* (11th ed.). Pearson Education Inc.
- Daft, R. L. (2016). *Management*. Cengage Learning.
- Darodjat, T. A. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi Dan Kuat Absolute*. PT. Refika Aditama.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education Limited.
- Edgar H. Schein, & P. Schein. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5 ed.). John Wiley & Sons Inc.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai PDAM Unit Kertapati Palembang. *Jurnal Ekombis Review*, 11(1), 11. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12>
- Hildayanti, M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Depok. *Jurnal Sains Student Research*.
- Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Sage Publications.
- Indrawati, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah The Effect Of Organizational Culture On Employee Work Productivity In Local Governments Eti Ernita Sembiring. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7–13.
- Kreitner, R. , & K. A. (2017). *Organizational Behavior* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. , L. B. C. , & L. K. W. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Information Age Publishing.
- Robbins, S. P. , & J. T. A. (2017). *Organizational behavior*. Pearson Education, Ltd.
- Robbins, S. P. , & J. T. A. (2023). *Essentials of Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Edisi 12). Salemba Empat.
- Sinambela, P. L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. (Suryani & R. Damayanti, Eds.). PT. Bumi Aksara.
- Siswadhi, F., & Yelnim. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT MATARAM**

- Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 8(8), 5969-5981. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pranada Media Group.
- Uwewengo, S., Rahman Pakaya, A., & Machmud, R. (2023). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada dinas Tenaga Kerja, Koperasi Dan UKM Kota Gorontalo. *JAMBURA*, 5(3). <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>