



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Depok

Maulida Hildayanti

Malidahildayanti10@gmail.com

Universitas Pamulang

Riri Oktarini

02443@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: Malidahildayanti10@gmail.com

Abstrak. *This study aims to determine the effect of work discipline and work culture on employee productivity at Depok Municipal Health Office, both partially and simultaneously. This research uses quantitative research type methods. The population of this study was 121 employees and the sampling technique used was through statistical calculations using the slovin formula so that a sample of 93 employees was obtained. While the primary data collection technique through a questionnaire which is processed using the SPSS version 26 application system. The analysis method used in this research is regression analysis, determination analysis, t-test and f-test. Based on the results of t test research, it is obtained that the tcount for work discipline is 10.624 > t table 1.986 with a significant level of 0.000 < 0.05, which means that partially there is a significant effect of work discipline on employees' work productivity. And the tcount for work culture is 12.215 > t table 1.986 with a significant level of 0.000 < 0.05, meaning that partially there is a significant influence work culture on employee productivity. For the f-test, Fcount is 87.891 > Ftable 3.10 with a significant level of 0.000 < 0.05, which means that there is simultaneously a significant effect of work discipline and work culture on employee productivity. Multiple linear regression analysis yielded the equation $Y = 8.887 + 0.300 (X1) + 0.491 (X2)$. Determination analysis obtained a value of 0.813 with a percentage of 66.1%, while the rest is influenced by other variables.*

Keywords: *Work Discipline, Work Culture and Work Productivity.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Kesehatan kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menerapkan metode jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 121 pegawai dengan teknik pengambilan sampling yang digunakan yaitu dengan cara perhitungan statistik dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapat sampel 93 pegawai. Sedangkan Teknik pengumpulan data primer melalui kuesioner yang diolah menggunakan sistem aplikasi SPSS Versi 26. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi, analisis determinasi, uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian uji t diperoleh thitung untuk disiplin kerja sebesar 10,624 > ttabel 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Dan thitung untuk Budaya kerja sebesar 12,215 > ttabel 1,986 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Budaya kerja terhadap produktivitas pegawai. Untuk uji f diperoleh Fhitung sebesar 87,891 > Ftabel 3,10 dengan Tingkat signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara simultan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan $Y = 8,887 + 0,300 (X1) + 0,491 (X2)$. Analisis determinasi diperoleh nilai sebesar 0,813 dengan presentase sebesar 66,1% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Menghasilkan tenaga kerja yang kompeten dan produktif bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan, tujuan lain yang diharapkan dan tak kalah pentingnya adalah bagaimana meningkatkan produktivitas pegawai. Tujuan atau sasaran suatu organisasi dapat dirancang dan dilaksanakan melalui sumber daya manusia (SDM) yang produktif. Ketika pegawai sangat produktif dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu, mereka dianggap produktif.

Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi formal maupun informal. Salah satu persyaratan dalam keseluruhan supaya untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperhatikan aspek manusia karena sumber daya manusia memegang posisi yang sangat strategis dan berkembang menjadi sumber kekuatan dalam bisnis. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan terus menerus didorong untuk meningkatkan produktivitas dan keefektifannya dalam bekerja guna memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu bisnis.

Ada berbagai aspek yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, terutama di setiap instansi, termasuk disiplin kerja dan budaya kerja. Dalam hal ini, manajemen harus memainkan peran penting dalam mendorong kemajuan personalnya, salah satunya adalah dengan melakukan faktor disiplin kerja dan budaya kerja, yang dapat membantu dan memotivasi orang-orang dalam suatu Instansi untuk berkinerja secara efektif sesuai dengan keinginan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan Instansi. Dengan bantuan disiplin kerja dan budaya kerja, pegawai kini dapat terdorong untuk bekerja lebih giat lagi dan lebih produktif.

Diharapkan bahwa disiplin ini akan mengajarkan para pegawai bagaimana mematuhi aturan resmi untuk mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Karena para pekerja akan melakukan pekerjaannya berdasarkan kesadaran, maka organisasi dengan disiplin kerja yang baik akan dapat maju dan berkembang.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kesehatan yang berada di pemerintahan kota Depok yang sangat berperan penting bagi pelayanan kesehatan di Kawasan kota Depok. Dinas kesehatan kota Depok harus memiliki pegawai yang produktif dan memiliki pengetahuan yang luas di bidangnya masing masing, agar Dinas Kesehatan kota Depok dapat menciptakan pelayanan yang baik bagi masyarakat kota Depok.

Berdasarkan data kehadiran dari tahun 2020 hingga 2023, data disiplin kerja menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Hal ini mengindikasikan bahwa masih ada ruang untuk pengembangan dalam manajemen sumber daya manusia pada Dinas Kesehatan Kota Depok, karena tingkat kedisiplinan pegawai masih relatif rendah. Kedisiplinan pegawai menurun sebanding dengan persentase pegawai yang tidak masuk kerja.

Salah satu indikator utama dari tingkat keberhasilan yang dicapai adalah produktivitas. Sebuah instansi harus dapat sesekali meningkatkan produktivitas dalam kegiatan operasionalnya. Pekerja yang produktif adalah pekerja yang dapat menunjukkan pencapaian yang terus bertambah, menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi, beroperasi dengan cara yang paling mendukung beban kerja mereka, memancarkan kepercayaan diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas, dan menerima tanggung jawab penuh atas tanggung jawab mereka.

Disamping itu pegawai juga mampu mengatasi hambatan di tempat kerja untuk meningkatkan daya saing mereka. Setiap Instansi harus menyadari tenaga kerjanya untuk menjamin bahwa produktivitas setiap pekerja meningkat. Karena semua organisasi berusaha untuk memaksimalkan produktivitas pekerja dengan harapan dapat mencapai tujuan dan sasarannya. Pelatihan, pendidikan, motivasi, dan kemampuan untuk membangun kebiasaan kerja yang kuat adalah beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk membantu pegawainya menjadi lebih produktif.

evaluasi produktivitas pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok tidak dapat memenuhi target tahunan untuk tahun 2020 hingga 2023. Dari tahun ke tahun mengalami ketidakstabilan. Para pegawai diharapkan untuk meningkatkan produktivitas untuk memenuhi harapan kantor (lembaga kementerian). Selain adanya faktor pandemi yang terjadi di awal tahun 2020, diduga

juga terdapat beberapa faktor lain seperti budaya kerja yang kurang baik dan Disiplin kerja yang menurun.

Budaya kerja di Dinas Kesehatan kota Depok merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Kegagalan seorang pemimpin dalam mengawasi pegawai. Dengan demikian, beberapa pegawai tetap melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang menyimpang dari pedoman dan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai contoh, beberapa pegawai tetap mengerjakan laporan sesuai dengan pedoman, namun ada juga yang menyelesaikan pekerjaannya terlambat atau dengan cara yang tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Peningkatan profesionalisme kerja pegawai akan dipengaruhi oleh budaya kerja instansi atau lembaga yang sangat baik, begitu pula sebaliknya. Jika budaya kerja yang dimiliki oleh instansi atau organisasi tersebut lemah akan berpengaruh terhadap penurunan profesionalisme kerja pegawai.

Produktivitas sumber daya aparatur pemerintahan kita yang kurang baik mengakibatkan rendahnya produktivitas instansi pemerintahan. Sehingga dalam praktik penyelenggaraan pelayanan publik, masyarakat sebagai pengguna jasa selalu menjadi korban.

Berdasarkan fenomena dalam uraian diatas, terlihat ada beberapa masalah yang menarik perhatian yaitu kurangnya Budaya kerja yang dirasakan oleh pegawai serta Disiplin kerja yang belum maksimal. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang Produktivitas kerja pegawai seperti disiplin kerja dan budaya kerja pegawai Dinas Kesehatan kota Depok.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:86), "Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Menurut Hartatik, P. I. (2014:183), "merupakan alat untuk manajer mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku".

Budaya Kerja

Menurut Triguno dalam Ruliyansa (2018:83), "Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya".

Produktivitas Kerja

Menurut Sadarmayati (2017:341), "produktivitas kerja (pegawai) perbandingan antara hasil yang dicapai dan peran serta pegawai persatuan waktu, atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seseorang/pegawai dalam jangka waktu tertentu". Sedangkan menurut Jackson dalam Agustin (2014:90), "Produktivitas (productivity) diartikan meningkatnya hasil kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan (input) dan menghasilkan sebuah barang atau jasa (output)". Dan juga menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), "produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:11), "Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Metode kuantitatif ini mempunyai keunggulan karena lewat metode ini analisis kuantitatif akan bekerja dengan menggunakan sampel untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Selain dari segi sampel, metode kuantitatif juga memberikan penjelasan yang lebih tepat dan akurat dari fakta yang dihadapi. Menurut Sugiyono (2017:80), "Populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian pada Dinas Kesehatan Kota Depok yang berjumlah 121 pegawai. Menurut Sugiyono (2014: 15), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini penentuan jumlah sampel dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan Rumus Slovin. Dalam hal ini, penulis mengambil sampel dengan penghitungan slovin dari populasi 121 menjadi sebanyak 93 orang Sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,678	0,203	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,674	0,203	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,667	0,203	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,617	0,203	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,794	0,203	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,729	0,203	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,751	0,203	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,801	0,203	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,755	0,203	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,758	0,203	Valid
Budaya Kerja				
1	Butir Pernyataan 1	0,743	0,203	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,775	0,203	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,727	0,203	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,771	0,203	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,654	0,203	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,671	0,203	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,651	0,203	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,828	0,203	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,692	0,203	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,751	0,203	Valid
Produktivitas Kerja				

1	Butir Pernyataan 1	0,684	0,203	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,806	0,203	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,631	0,203	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,758	0,203	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,649	0,203	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,735	0,203	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,711	0,203	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,728	0,203	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,711	0,203	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,703	0,203	Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Berdasarkan data tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 30 butir pernyataan dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan semua item-item pernyataan memiliki nilai corrected item total correlation lebih besar dari nilai r tabel 0,203 Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,898	0,600	Reliabel
2	Budaya Kerja (X2)	0,900	0,600	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,888	0,600	Reliabel

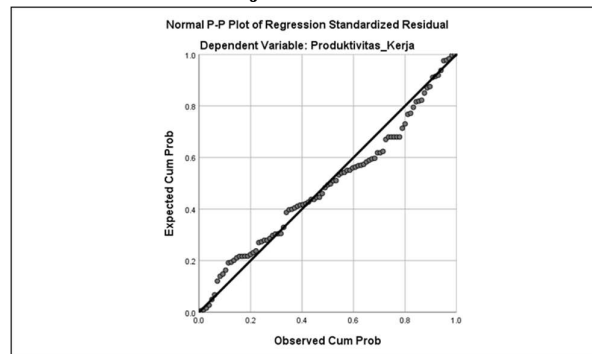
Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Ketiga variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti reliabel atau memenuhi persyaratan.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik.

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, tahun 2024

Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot

Pada gambar grafik diatas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik – titik yang menyebar disekitar grafik normal

dengan titik – titik yang menyebar disekitar garis diagonal. Dengan penyebaran yang mengikuti alur garis diagonal tersebut maka disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.887	2.414		3.682	.000		
	Disiplin_Kerja	.300	.092	.325	3.270	.002	.380	2.629
	Budaya_Kerja	.491	.092	.532	5.351	.000	.380	2.629

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: data output yang diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel bebas.

Uji Autokorelasi

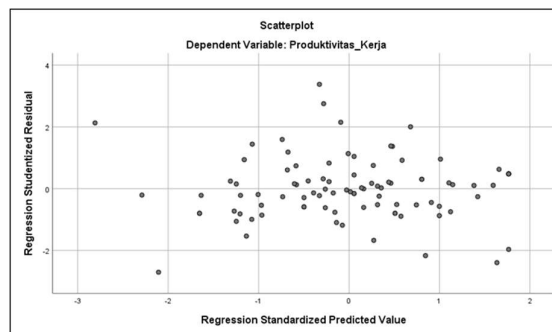
Tabel 4. Hasil pengujian Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.654	3.349	1.922

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Disiplin_Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber: data output yang diolah, 2024

Hasil tabel diatas, diketahui nilai Durbin – Watson (d) adalah 1.922, kemudian pada hasil table Durbin – Watson didapatkan nilai (du) 1,706. Dari hasil pengujian nilai (d) lebih besar dari batas nilai (du) 1.70 dan krang dari 4 – 1.706 (2.294) maka dapat diberi kesimpulan bahwa model regresi ini tidakmengalami autokorelasi dibuktikan dengan (du < d < 4 – du) 1.706 < 1.922 < 2.294.



Sumber: data output yang diolah, 2024

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 di atas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tidak beraturan atau membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Regresi Linier Berganda
Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.887	2.414		3.682	.000
	Disiplin_Kerja	.300	.092	.325	3.270	.002
	Budaya_Kerja	.491	.092	.532	5.351	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8.887 + 0,300 X_1 + 0,491 X_2$. Adapun interpretasi dari persamaan linier berganda tersebut adalah:

- $b = 8,887$, dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin Kerja (X_1) dan Budaya Kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan), maka nilai konsistensi Produktivitas Kerja (Y) sebesar 8,887.
- $b_1 = 0,300$, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) bertambah, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,300 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Budaya Kerja (X_2).
- $B_2 = 0,491$, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_2) bertambah, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,491 dengan asumsi tidak ada penambahan (konstan) nilai Disiplin Kerja (X_1).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.813 ^a	.661	.654	3.349	1.922

a. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Disiplin_Kerja
b. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Diperoleh nilai R Square menghasilkan nilai 0.532. Artinya kedua variable independent memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel Kinerja Produktivitas Kerja sebesar 66,1%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainya diluar variabel yang ada dalam penelitian ini sebesar yaitu 33,9%.

Uji Hipotesis Uji T

Tabel 6. Uji T Disipln Kerja (X1) terhadap Productivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.424	2.651		4.687	.000
	Disiplin_Kerja	.686	.065	.744	10.624	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (10,624) > t_{tabel} (1,986)$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 7. Uji T Budaya Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.815	2.358		5.011	.000
	Budaya_Kerja	.728	.060	.788	12.215	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat dilihat bahwa $t_{hitung} (12,215) > t_{tabel} (1,986)$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_02 ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1971.089	2	985.544	87.891	.000 ^b
	Residual	1009.191	90	11.213		
	Total	2980.280	92			

a. Dependent Variable: Produktivitas_Kerja
b. Predictors: (Constant), Budaya_Kerja, Disiplin_Kerja

Sumber : Data diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, hasil perhitungan uji f menunjukkan nilai $f_{hitung} 87,891$, kemudian setelah itu dibandingkan dengan nilai $F_{tabel} 3,10$ dengan nilai signifikansi 5% (0,05). Dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel} (87,891 > 3,10)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Budaya Kerja secara simultan berpengaruh

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari Disiplin Kerja lebih tinggi dari nilai $t_{tabel} 10,624 > 1,986$ atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_01 ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Adapun hasil penelitian terdahulu, Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, hasil penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar diperoleh t_{hitung} sebesar 5.939 lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.019 atau $5.939 > 2.019$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_{a2} di terima.

Pengaruh Budaya Kerja (X2) Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS), dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} dari Budaya Kerja lebih tinggi dari nilai t_{tabel} ($12,215 > 1,986$) atau signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja.

Adapun hasil penelitian terdahulu pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Karakter Individu terhadap Produktivitas Kerja ASN di Lingkungan Kantor Camat Se-Kabupaten, hasil penelitian ini Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja sebesar diperoleh Karena nilai t_{hitung} sebesar 3,606 lebih besar daripada t_{tabel} yaitu 1,978 atau $3,606 > 1,978$. Sedangkan untuk nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja ASN di Lingkungan kantor se-kabupaten. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H_a di terima.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan Software Statistical Product and Service Solutions (SPSS), dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} lebih tinggi dari nilai F_{tabel} ($87,891 > 3,10$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Adapun hasil penelitian terdahulu pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Toraja Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan data yang telah penulis lakukan, maka penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini mengenai pengaruh disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan kota Depok sebagai berikut **Kesatu**, Disiplin kerja, Nilai korelasi variabel disiplin sebesar 0,744 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,4%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 10,624 > t_{tabel} 1,986 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Depok. **Kedua**, Budaya kerja, Nilai korelasi variabel budaya kerja sebesar 0,788 masuk dalam interpretasi 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 62,1%. Dan uji hipotesis diperoleh t_{hitung} 12,215 > t_{tabel} 1,986 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Depok. **Ketiga**, Secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap produktivitas hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 8,887 + 0,300X_1 + 0,491X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,813 masuk dalam interpretasi 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,1%. Dan uji hipotesis nilai F_{hitung} 87,891 > F_{tabel} 3,10 dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan terdapat pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Albert Kurniawan. (2014). *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung Alfabeta
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Edy Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Edy, Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan penerbit Universitas di Ponegoro.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan penerbit Universitas di Ponegoro.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan penerbit Universitas di Ponegoro.
- Handoko, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hartatik, P. I. (2014). *Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Istijanto. (2014). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ridhotullah, S., & Jauhar, M. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo. Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen. R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Wirawan, 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat.

Jurnal

- Abdul Jalil, dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Matakali Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*. Vol. 4 No. 2 Hal.97-107. e-ISSN: 2685-2349.
- Didiek Handayani Gusti. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 7 No. 3 Hal. 549-564. ISSN: 2598-8301.
- Ellisyah Mindari. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Kompeten*. Vol. 4 No. 2 Hal. 29-38. ISSN: 2621-5381.
- Esti Spto Rini. (2021). Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Karakter Individu Terhadap Produktivitas Kerja ASN Di Lingkungan Kantor Camat Se-Kabupaten Tapin. *Jurnal Kindai*. Vol. 17 No. 3 Hal. 347-361.
- Fenny Aviyanto. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Survey pada Bank XYZ Kantor Cabang Bandung). *Journal of Banking & Management*. Vol. 5 No. 2. ISSN: 2527-5135.
- Hadi Saputra, Misransyah Akos. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Vol. 4 No. 2. ISSN: 2580-9695.
- Miftahul Hayaun, Sri Ernawati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (JAMANE)*. Vol. 1 No. 2 Hal. 182 – 192. e-ISSN : 2829-8462.
- Shannon Cecilia Y Assegaf, Lucky OH Dotulong. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis an Akuntansi*. Vol. 3 No. 2, Hal. 639 -649. ISSN: 2303-1174.
- Yudi Mintaraga, Fahrizi, Iwan Zulfikar. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Disdukcapil Kabupaten Pesisir Barat. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai*. Vol. 3 No. 03. e-ISSN: 2548-6411.