

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Guruh Hendra Cipta¹
Farida Hanum Nasution²
Universitas Dharmawangsa

ABSTRAK

Budaya merupakan pola kegiatan manusia secara yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya budaya organisasi dan disiplin kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah aparatur sipil negara kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera yang berjumlah 154 orang pegawai, penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebanyak 61 orang pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas aparatur sipil negara pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, Nilai R square sebesar 0,396 atau 39,6% kontribusi budaya organisasi terhadap produktivitas dan 60,4% dipengaruhi variabel lain.

1. Pendahuluan

Produktivitas kerja pegawai sangat di butuhkan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan. Produktivitas kerja adalah hal yang terpenting di dalam bekerja, karena produktivitas kerja merupakan hasil dari kinerja pegawai yang dapat di gunakan untuk mengukur kualitas kerja pegawai.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan produktivitas kerja yang di milikinya secara optimal, sehingga masih di perlukan adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Daya dorong tersebut lazim di sebut motivasi yang salah satunya dilakukan melalui pengawasan terhadap pegawai dalam bekerja, sehingga pengawasan akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan dengan

menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan Adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan Pembangunan. Untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, atau larangan dilanggar. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 telah

diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larang yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin (Thoha, 2007:86).

Berdasarkan riset awal di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara terhadap produktivitas pegawai, produktivitas pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari pegawai yang belum dapat mengerjakan tugas yang dibebankan dengan baik, sehingga terkesan pegawai bekerja dengan santai tanpa beban tugas dan terkesan menunda-nunda pekerjaannya serta ditemukan beberapa masalah lainnya yang terjadi yaitu masih rendahnya tingkat kedisiplinan para pegawai.

Hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai yang tidak apel pagi dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan yang jelas. Selain itu, masih adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. Hal ini terlihat sering sepi ruangan pada saat jam kerja. Masih ada pegawai yang lalai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam arti tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut. Hal ini tentunya akan berpengaruh kepada rendahnya kepuasan dari masyarakat yang meminta jasa layanan kepegawaian pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara tersebut.

2. Teori

2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dipertimbangkan secara layak dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang dipersepsikan, berpikir dan dirasakan dengan benar dalam hubungan dengan masalah tersebut (Schein dalam Wibowo, 2016:13).

Geert Hofstede menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari-hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Budaya bukan hanya perilaku di permukaan, tetapi sangat dalam ditanamkan dalam diri kita masing-masing.

Dalam pandangan Cartwright dalam Wibowo (2016:13) budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka. Atas dasar itu, Cartwright mendefinisikan budaya sebagai sebuah kumpulan orang yang terorganisasi yang berbagi tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama, dan dapat diukur dalam bentuk pengaruhnya pada motivasi. Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya. Budaya merupakan pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang terorganisasi yang mempunyai tujuan, keyakinan dan nilai-nilai yang sama dan dapat diukur melalui pengaruhnya pada motivasi (Zwell dalam Wibowo, 2016:14).

Dari pendapat para pakar tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan manusia secara yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2016:14).

2.1.1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Moeljono (2005:23) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya budaya organisasi, yaitu :

a. Komunikasi

Komunikasi yang efektif dalam perusahaan mempunyai dampak yang positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi efektif, manajer dapat melakukan sosialisasi tujuan dan misi perusahaan, menyampaikan peraturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang terjadi dalam perusahaan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, misalnya sejauhmana informasi dapat disebar dalam organisasi.

b. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawannya juga membentuk budaya tersendiri dalam budaya perusahaan, apakah karyawan selalu dimotivasi oleh uang, bagaimana perusahaan memandang keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Bagaimana perusahaan memotivasi karyawan untuk menunjukkan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu, yang selanjutnya akan mempengaruhi berbagai kebijakan sumber daya manusia.

c. Karakteristik Organisasi

Karakter organisasi juga mempengaruhi budaya perusahaan, ukuran dan kompleksitas organisasi akan menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal yang selanjutnya mempengaruhi tingkatan otoritas pengambilan keputusan, kebebasan tanggung jawab dan proses komunikasi yang terjadi.

d. Proses-Proses Administratif

Proses-proses administratif meliputi proses pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, toleransi terhadap konflik, dan kerja kelompok yang terjadi. Proses-proses ini akan mempengaruhi budaya, karena akan menunjukkan individu yang bagaimana yang

dipandang berhasil dalam perusahaan. Bagaimana perusahaan memandang prestasi karyawan, perusahaan memandang konflik, dan apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

e. Struktur Organisasi

Struktur mungkin kaku atau fleksibel. Selain itu dalam organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan konfirmasi tinggi ataupun rendah. Semuanya ini akan mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku dan konformitas yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, dan segala sesuatunya harus dibuat dengan aturan tertulis. Dalam struktur yang fleksibel dan konformitas yang tinggi, mungkin karyawan lebih dibiasakan untuk menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

f. Gaya Manajemen

Berkaitan dengan kepemimpinan, gaya manajemen juga mempengaruhi budaya perusahaan. Dalam hal ini bagaimana proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, serta pengendalian, yang dilakukan akan mencerminkan gaya manajemen yang berlaku di perusahaan itu.

2.1.2. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi di antaranya adalah:

a. Ketanggapan

Diperlukan untuk tanggap dalam menjalankan perintah organisasi atau tanggap dalam menentukan sikap dan berfikir.

b. Dorongan

Dalam organisasi perlu adanya dorongan atau dukungan dari pimpinan agar karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik.

c. Kepemimpinan

Hal ini berlaku dalam menentukan nilai-nilai serta sikap yang akan diterapkan dalam organisasi oleh pimpinan perusahaan.

d. Keramahan

Pemimpin perlu untuk meningkatkan keramahan kepada karyawan agar dapat menjadikan tauladan bagi karyawan.

e. Kemampuan

Sangat penting dalam kaitannya mencapai tujuan dari organisasi karena kemampuan yang baik dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang baik sementara kemampuan yang buruk dari seorang pemimpin akan mendapatkan hasil yang buruk pula.

2.2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi. Davis dalam Mangkunegara (2013:129) mengemukakan bahwa: “Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Menurut Anoraga dalam Agustini (2011:72) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:120) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena

konsisten penting bagi keadilan. Artinya pegawai yang sama-sama melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para pegawai di perlakukan tidak adil.

2.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Disiplin

Dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan memaatuhinya. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Singodimedjo dalam Agustini (2011:80) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a. Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan.
- b. Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi.
- c. Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan.
- d. Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan.
- e. Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai.
- f. Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin.

2.2.2. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja

Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang tepat guna menciptakan pegawai berperilaku positif dan dapat mewujudkan tujuan organisasinya. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi pegawai menurut Agustini (2011:78) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-sebaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan

dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa kantor sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada instansi.

e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan instansi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

f. Agar semua pegawai yang ada dalam instansi berperilaku secara bijaksana ditempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.

g. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja pegawai meningkat.

h. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan instansi dengan tujuan masing-masing pegawai sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara pegawai dan instansi dapat diperkecil.

2.2.3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011:73-74) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin itu adalah:

- a. Tingkat kehadiran
- b. Tata cara kerja
- c. Ketaatan pada atasan
- d. Kesadaran bekerja
- e. Tanggung jawab

2.3. Pengertian Produktivitas

Menurut Simanjuntak (2002:26) produktivitas kerja pegawai mengandung pengertian adanya kemampuan pegawai untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi sikap mental bahwa hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap kerja

yang demikian ini akan tetap melekat dalam diri pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Penilaian terhadap produktivitas kerja pegawai dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relative baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Dan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai itu sendiri harus mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaannya.

Selanjutnya, menurut Siagian (2002:10) produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek aspek teknis. Untuk mengatasi hal itulah perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja, sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua orang dalam suatu organisasi. Banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa produktivitas sangat dipengaruhi oleh faktor *knowledge, skills, abilities, attitudes, dan behaviours* dari para pekerja yang ada didalam organisasi sehingga banyak program perbaikan produktivitas meletakkan hal-hal tersebut sebagai asumsi-asumsi dasarnya.

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. Sikap tidak pernah puas dari sebuah hasil yang telah dicapai sangat berperan besar dalam peningkatan produktivitas dari para pegawai.

2.3.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang secara umum mempengaruhi produktivitas adalah (Sedarmayanti, 2009:86) :

- a. Sikap mental

1) Motivasi kerja

Pada umumnya orang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih rajin, giat sehingga dengan begitu dia akan dapat mencapai prestasi kerja yang tinggi sehingga produktivitas pun meningkat.

2) Disiplin kerja

Orang yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan akan terwujudnya tujuan instansi dan produktivitas pun akan meningkat.

3) Etika kerja

Pada umumnya orang yang memiliki etika yang baik akan kelihatan dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, antusias, inisiatif, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kreatifitas. Wujud kerja tersebut sangat mempengaruhi hasil kerja.

b. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

c. Keterampilan

Apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

d. Manajemen

Berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk memimpin serta mengendalikan staf karena manajemen yang tepat dapat menimbulkan semangat kerja yang tinggi pada pegawai.

e. Tingkat penghasilan

Dapat menimbulkan konsentrasi kerja, menimbulkan semangat kerja, dan pegawai juga dapat memanfaatkan kemampuan yang ia miliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

f. Kesehatan

Apabila hal ini dapat dipenuhi maka pegawai akan dapat bekerja lebih kuat dan lebih bersemangat.

g. Jaminan sosial

Untuk meningkatkan pengabdian pegawai pada organisasi.

h. Lingkungan dan iklim kerja

Akan menolong pegawai senang bekerja dengan baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

i. Sarana produktivitas

Sarana yang digunakan harus yang baik agar dapat menunjang produktivitas kerja.

j. Teknologi

Tepat waktu dalam mengerjakan proses produksi/tugas. Jumlah produksi baik berupa barang dan jasa lebih banyak dan bermutu. Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa.

k. Kesempatan berprestasi

Akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki.

2.3.2. Manfaat Produktivitas

Manfaat dari penilaian produktivitas kerja menurut Sinungan (2005:126) dari produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

a. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja pegawai.

b. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya : pemberian bonus dan kompensasi lainnya.

c. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misal : promosi, transfer dan demosi.

d. Untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

e. Untuk perencanaan dan pengembangan karir.

f. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing.

g. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.

h. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

2.3.3. Indikator Produktivitas

Robbins (2006:267) mengemukakan indikator dari produktivitas kerja antara lain :

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas kerja menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk memberikan kualitas yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai sebagai sumber daya yang menjalankan dan melaksanakan manajemen disuatu organisasi harus memiliki kehidupan kerja yang berkualitas. Kehidupan kerja yang berkualitas yang dimaksud adalah keadaan dimana para pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dengan bekerja didalam organisasi.

b. Kuantitas pekerjaan

Perkembangan organisasi menuntut adanya kuantitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja didalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan waktu

Seorang pegawai harus memiliki ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan orang tepat pada waktu yang ditentukan serta mengutamakan efisiensi.

d. Semangat kerja

Semangat kerja dapat didefinisikan sebagai gambaran perasaan yang berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Semangat kerja sangat penting bagi organisasi karena semangat kerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas,, semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati.

3. Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif, teknik Pengumpulan data melalui wawancara dan kuisisioner, Dalam teknik pengumpulan data penelitian setelah data kuisisioner dibagikan kepada responden , selanjutnya angket (kuisisioner) penelitian di

uji kelayakannya dengan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Produktivitas (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $2.108 \geq 2.001$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Artinya tingkat Budaya Organisasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Produktivitas Pegawai pada Instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi ada pengaruhnya terhadap Produktivitas Pegawai. Hal ini di dukung atau sejalan dengan pandangan yang di kemukakan oleh Ardansyah dan Wasilawati (2014:154), seorang pegawai akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat budaya yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas, sehingga budaya akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas

Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $5.527 \geq 2.001$ berada di daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 diterima (H_0) ditolak, hal ini di nyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan. Artinya peran penting penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja ada pengaruhnya terhadap Produktivitas Pegawai, hal ini di dukung oleh teori yang di kemukakan oleh Sutrisno (2012, hal. 86) bahwa Disiplin Kerja Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan Disiplin Kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai

Mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara Medan pada penelitian ini sudah jelas terbukti ada pengaruh secara simultan, di mana hasil uji F di dapat nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $18.975 \geq 3.159$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 di tolak dan H_a di terima artinya ada pengaruh Budaya dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Hal ini di dukung dengan hipotesis ketiga dari penulis pengaruh yang signifikan mengandung makna Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

5. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,039 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Adanya pengaruh variabel budaya dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dapat dilihat dari uji F yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa budaya dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai. Dapat dilihat dari nilai R_{square} 0,396 atau 39,6% kontribusi Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, S.P Malayu (2010). 68
*dan Motivasi Dasar P
Produktivitas*. Cetakan Ke-7. Jakarta:
PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metode
Penelitian Kuantitatif*. Cetakan
Pertama. Bandung :Perdana Mulya
Sarana.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen
Pengembangan Sumber Daya
Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013).
*Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan*. Cetakan Ke-12.
Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehiono, (2012). *Pengukuran Kinerja
Berbasis Kompetensi*, Cetakan
Pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo
Persada.
- Riyanto, J. (2009). *Kinerja dan Tenaga
Kerja*. SIUP : Jakarta.
- Serdamayanti, (2007). *Manajemen Sumber
Daya Manusia Reformasi Birokrasi*

- dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Cetakan Ke-9. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno,Edy (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi 1.Jakarta : Penerbit Kencana (Prenada Media Group).
- Wibowo (2016).*Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2.Cetakan Ke-4.Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada.

