

Pengaruh budaya kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai

Hasbullah^{1*}, Ramli S²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah, Mamuju.

*Email: hasquraisy@gmail.com

Abstrak

Pegawai merupakan faktor sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi dinamis, apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkrit individu pegawai yang berprestasi membawa keuntungan dan kemajuan organisasi. budaya kerja dan disiplin pegawai, motivasi menjadi perhatian dalam memberikan dorongan pegawai untuk melakukan aktifitas-aktifitas organisasi. Motivasi seringkali diartikan sebagai factor pendorong dalam membentuk perilaku pegawai, motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan akan berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,612 > 1,67469$. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,239 > 1,67469$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $5,232 > 1,67469$. Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai koefisien beta paling tinggi yaitu 0,591 dan nilai signifikan paling kecil yaitu 0,000

Kata Kunci: Budaya kerja; disiplin; motivasi; produktivitas kerja

The influence of work culture, discipline and motivation on employee work productivity

Abstract

Employees are the central factor that drives the dynamics of the organization. The facilities and infrastructure owned by the organization are dynamic, if managed properly by employees who have high quality work. Concretely individual employees who excel bring benefits and organizational progress. work culture and employee discipline, motivation is a concern in providing employee encouragement to carry out organizational activities. Motivation is often interpreted as a driving factor in shaping employee behavior, motivation can spur employees to work hard so as to increase employee productivity and will contribute directly to improving employee performance. Work culture has a positive and significant effect on employee work productivity with a significant value of $0.012 < 0.05$ and the value of $t_{count} >$ t_{table} value is $2.612 > 1.67469$. Discipline has a positive and significant effect on employee work productivity with a significant value of $0.029 < 0.05$ and the value of $t_{count} >$ t_{table} value is $2.239 > 1.67469$. Motivation has a positive and significant effect on employee work productivity with a significant value of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} >$ t_{table} value, namely $5.232 > 1.67469$. The most dominant motivation variable has a significant effect on employee productivity at the Office of Food Crops, Horticulture and Animal Husbandry, West Sulawesi Province, with the highest beta coefficient value being 0.591 and the smallest significant value being 0.000

Keywords: *Work culture; discipline; motivation; work productivity*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus terus menerus bertumbuh baik secara kuantitatif maupun kualitatif, pertumbuhan organisasi bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara baik dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yakni organisasi perkantoran (Mangkunegara, 2013:72) Dengan demikian organisasi merupakan tempat diselenggarakan kegiatan registrasi (pencatatan), kompetensi (pengetahuan), komunikasi dan informasi kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan dan informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal. Oleh karena setiap organisasi sebaiknya memiliki budaya kerja sebagai komitmen organisasi menjadi ikatan psikologis pada setiap pegawai yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi harus menyadari eksistensinya sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), tanpa dukungan pegawai yang memiliki budaya kerja yang tinggi, dimungkinkan organisasi dapat mengalami kemunduran.

Menurut Robbin (2011:37) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut, sehingga budaya kerja dalam organisasi dapat diartikan sebagai rasa kesatuan pegawai dengan organisasi tempat mereka bekerja. Secara konseptual budaya kerja secara bagian dari integritas dan profesionalisme pegawai dalam menjalankan perannya sebagai pelayan masyarakat. Pegawai yang memiliki integritas kepribadian, yang baik akan melakukan sesuatu yang sesuai antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan.

Perilaku disiplin pegawai dalam bekerja memberikan tekanan pada peningkatan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien, berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha tidak terlepas dari peran pegawai yang ditunjuk untuk menjalankan pekerjaan itu sendiri. Apabila pegawai atau mempunyai keterampilan dan keahlian yang baik, maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi, apabila pegawai tersebut sesuai dengan karirnya. Untuk dapat melayani dan memenuhi kebutuhan pegawai tersebut sangat dibutuhkan pegawai yang benar-benar menguasai bidangnya dan rasa tanggung jawab.

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peran yang amat sangat penting dalam organisasi sebab Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur dari aparatur negara untuk menyelenggarakan dan melaksanakan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara. Kelancaran dari penyelenggaraan dan pelaksanaan pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan negara sangat tergantung sekali pada kesempurnaan aparatur negara dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Pegawai dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) yang baik, bermutu, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi partai politik dan bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Dengan pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan melalui motivasi pegawai dalam bekerja.

Tinjauan pustaka

Pengertian budaya kerja

Budaya kerja bagian dari pola pikir yang melekat pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi, membangun budaya kerja pada diri pradi dapat meningkatkan dan mempertahankan sisi positif serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu dalam membentuk suasana kerja baru yang lebih baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Nawawi (2013:65) "Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran dengan kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan".

Pengertian disiplin

Disiplin bagian dari sikap atau perilaku pegawai secara individu untuk mampu mengontrol diri sendiri dalam menyikapi segala peraturan yang diberlakukan pada organisasi, sikap disiplin seseorang secara individu tercermin pada perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat

pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner pegawai yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen dalam organisasi. Pernyataan tersebut sesuai dengan defenisi yang dikemukakan Sastrohadiwiryono, (2013:291) “Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Pengertian motivasi

Motivasi dapat menjadi kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi, dimana motivasi merupakan dorongan semangat kerja bagi setiap pegawai, namun untuk mencapai motivasi kerja yang diinginkan maka kepuasan kerja harus ditingkatkan lebih baik, sistematis, berencana dan terus-menerus untuk mengimbangi kondisi dari lingkungan yang selalu membutuhkan tugas kerja yang cakap dan siap dalam menghadapi berbagai tantangan dan masalah-masalah yang timbul dalam menjalankan tugasnya sehingga mampu memegang tanggung jawabnya masing-masing. Pernyataan tersebut sesuai dengan defenisi yang dikemukakan Martoyo (2013:153) mengemukakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas kerja pada lingkup organisasi birokrasi pemerintahan memegang peranan penting, sebab maju mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada naik turunnya produktivitas kerja setiap pegawai dalam lingkup organisasi. Hal tersebut sesuai dengan defenisi Siagian dalam Agustini (2014:66) Produktivitas kerja adalah “kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu”.

METODE

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini jika dilihat dari aspek hubungan variabel termasuk penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala-gejala yang ditimbulkan oleh suatu obyek penelitian

Penelitian dilaksanakan Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat dan waktu penelitian akan dilakukan selama 2 (dua) bulan

Populasi menurut Sugiyono (2013:117) adalah “wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 57 orang pegawai.

Dalam menentukan sampel, peneliti menggunakan *non-probability sampling* karena tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2013:112). Metode *sampling total* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering digunakan bila jumlah populasinya relatif kecil. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat

Jenis data penelitian yang digunakan adalah:

Data kualitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk uraian kalimat atau narasi mengenai budaya kerja, disiplin, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat secara *empiris*; dan

Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dari hasil tanggapan responden dalam bentuk angka-angka yang akan diolah dan dianalisis sesuai dengan metode analisis yang relevan sehingga dapat terlihat hasilnya.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Data primer merupakan data yang mengacu pada informasi yang diterima dari orang pertama berkaitan dengan variabel penelitian secara langsung pada objek penelitian;

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang telah ada terkait dengan berbagai informasi relevan yang memberikan kontribusi pada penelitian yang sedang berlangsung.

Regresi linear berganda

Analisis Regresi Linear Berganda, yaitu dimaksudkan untuk mengetahui keeratan hubungan diantara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

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

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Budaya Kerja

X2 = Disiplin

X3 = Motivasi

a = Kostanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial untuk menjelaskan fenomena yang menjadi pokok permasalahan, proses analisis data menggunakan bantuan program SPSS 24.0

PEMBAHASAN

Uji validitas pernyataan pada kuesioner penelitian

Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengkorelasikan antara skor setiap butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dengan cara membandingkan nilai r hitung (tabel *corrected item-total correlation*) dengan nilai r tabel (tabel *Product Moment* pada signifikansi 0,05). Pernyataan kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > nilai r tabel. Berdasarkan tabel *product moment* untuk *degree of freedom* (df) yaitu $N - 2$, dimana jumlah N (sampel) sebanyak 57 responden, sehingga *degree of freedom* (df) $57 - 2 = 55$. Hasil nilai r_{tabel} diperoleh sebesar 0,2201. Hasil analisis untuk mencari nilai r_{hitung} menggunakan software SPSS versi 24.0 dengan nilai sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil uji validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Produktivitas Kerja	Y.P1	0,731	0,2201	Valid
	Y.P2	0,752	0,2201	Valid
	Y.P3	0,486	0,2201	Valid
	Y.P4	0,611	0,2201	Valid
Budaya Kerja	X1.P1	0,559	0,2201	Valid
	X1.P2	0,484	0,2201	Valid
	X1.P3	0,769	0,2201	Valid
	X1.P4	0,701	0,2201	Valid
Disiplin	X2.P1	0,634	0,2201	Valid
	X2.P2	0,768	0,2201	Valid
	X2.P3	0,785	0,2201	Valid
	X2.P4	0,762	0,2201	Valid
Motivasi	X3.P1	0,771	0,2201	Valid
	X3.P2	0,527	0,2201	Valid
	X3.P3	0,543	0,2201	Valid
	X3.P4	0,744	0,2201	Valid

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hasil nilai r_{hitung} dari masing-masing butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga semua butir – butir pernyataan dari variabel independen seperti budaya kerja, disiplin dan motivasi, serta variabel dependen yaitu produktivitas kerja pada kuesioner dinyatakan dalam keadaan valid.

Uji realibilitas pernyataan pada kuesioner penelitian

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apabila diukur berulang kali dengan objek yang sama. Suatu alat ukur akan stabil dan konsisten apabila pengukuran tersebut diuji berkali-kali dengan menghasilkan data yang sama. Data penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal apabila hasil nilai *cronbach alpha* > 0,06. Hasil uji realibilitas disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji validitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,740	Reliabel
Budaya Kerja (X1)	0,735	Reliabel
Disiplin (X2)	0,731	Reliabel
Motivasi (X3)	0,743	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa semua butir-butir pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel untuk dijadikan alat ukur atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam keadaan tidak menimbulkan arti yang ganda

Uji regresi linear berganda

Metode regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan diantara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui hubungan penagruh dari masing-masing variabel independen baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen, maka digunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Berikut hasil olah data menggunakan program SPSS :

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian secara variabel independen secara parsial atau satu persatu terhadap variabel dependen digunakan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel eksogen dan variabel endogen dengan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Pengujian hipotesis dapat pula digunakan dalam uji parsial dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} . Hipotesis diterima apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ dan hipotesis ditolak apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$.

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	<i>Unstandardized Coefficients^a</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig
(Constant)	-2,733	2,607		-1,048	,299
Budaya Kerja	,286	,109	,266	2,612	,012
Disiplin	,253	,113	,225	2,239	,029
Motivasi	,591	,113	,534	5,232	,000

Hasil pengujian variabel secara parsial pada tabel 6 persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari analisis perhitungan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) dapat diuraikan sebagai berikut:

$$Y = -2,733 + 0,286X_1 + 0,253X_2 + 0,591X_3 + e$$

Interpretasi mengenai persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

$a = -2,733$ adalah bilangan konstan yang menunjukkan besarnya nilai produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, jika budaya kerja, disiplin dan motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan;

$b_1 = 0,286$ adalah angka yang menunjukkan koefisien beta untuk budaya kerja, yang berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan dan variabel lain dianggap konstan atau tetap maka produktivitas kerja pegawai akan ikut naik sebesar 0,286;

$b_2 = 0,253$ adalah angka yang menunjukkan koefisien beta untuk disiplin, yang berarti jika disiplin ditingkatkan satu satuan dan variabel lain dianggap konstan atau tetap maka produktivitas kerja

pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat akan ikut naik sebesar 0,253; dan

$b_3 = 0,591$ adalah angka yang menunjukkan koefisien beta untuk motivasi, yang berarti jika motivasi ditingkatkan satu satuan dan variabel lain dianggap konstan atau tetap maka produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat akan ikut naik sebesar 0,591.

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis maka digunakan alat Uji t dilakukan untuk menguji variabel independen secara parsial apakah variabel budaya kerja, disiplin dan motivasi secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat.

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi adapun rumus mencari angka t_{tabel} yakni sebagai berikut:

Cara mengetahui angka t_{tabel}

Rumus mendapatkan angka

$$t_{tabel} = N - K - 1 = 57 - 4 - 1 = 52$$

N = jumlah responden

K = jumlah variabel X dan Y

Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1.67469

Hasil pengujian hipotesis secara parsial pada tabel 6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} yang didapatkan dari variabel budaya kerja (X1) sebesar 2,612 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67469 yang diperoleh dari ($df = N - K - 1$ pada taraf signifikan 0,05). Oleh karena itu nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,612 > 1.67469$, dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, hipotesis diterima;

Nilai t_{hitung} yang didapatkan dari variabel disiplin (X2) sebesar 2,239 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67469 yang diperoleh dari ($df = N - K - 1$ pada taraf signifikan 0,05). Oleh karena itu nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,239 > 1.67469$, dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, hipotesis diterima; dan

Nilai t_{hitung} yang didapatkan dari variabel motivasi (X3) sebesar 5,232 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.67469 yang diperoleh dari ($df = N - K - 1$ pada taraf signifikan 0,05). Oleh karena itu nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $5,232 > 1.67469$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, hipotesis diterima.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui pula bahwa dari ketiga variabel independen tersebut, variabel motivasi (X3) yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat.

Uji F (Uji Simultan)

Sebelum memulai menghitung hasil analisis regresi adapun rumus mencari t_{tabel} dan F_{tabel} sebagai berikut:

Cara mendapatkan F_{tabel}

Rumus mendapatkan nilai

$$F_{tabel} = df1 = K - 1 \text{ atau } 4 - 1 = 3$$

$$df2 = N - K \text{ atau } 57 - 4 = 53$$

K = Jumlah Variabel Dependen dan Independen

N = Jumlah Responden

Nilai F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 2,78

Pengujian secara simultan (Uji F) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu budaya kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan

Provinsi Sulawesi Barat. Uji simultan (Uji F) dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 atau 5%. Variabel independen dalam Uji F memiliki pengaruh yang signifikan, jika nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} dengan nilai probabilitas kesalahan lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini:

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	213,458	3	71,153	15,751	,000
Residual	239,419	53	4,517		
Total	452,877	56			

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau serempak memiliki nilai F_{hitung} sebesar 15,751 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan nilai F_{tabel} ($df_1 = 3$ dan $df_2 = 53$, sig 0,05) diperoleh nilai sebesar 2,78. Oleh karena itu nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama atau serempak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat. Dengan demikian hipotesis diterima.

Uji Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Koefisien korelasi (R) digunakan untuk menerangkan keeratan hubungan antara variabel independen yaitu budaya kerja, disiplin dan motivasi berkorelasi dengan produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Perolehan nilai R dan R² dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil koefisien korelasi (R) dan (R²)

Model summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,687	,471	,441	2,125	,891

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 8 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,687 termasuk dalam kategori hubungan yang kuat, dimana menunjukkan korelasi antara variabel independen yaitu budaya kerja, disiplin dan motivasi dengan variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat sebesar 0,471 atau 47,1% dan sisanya 52,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diberikan kesimpulan yaitu:

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,612 > 1,67469$, artinya hipotesis diterima. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan $0,029 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $2,239 > 1,67469$, artinya hipotesis diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu $5,232 > 1,67469$, artinya hipotesis diterima.

Variabel motivasi yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Peternakan Provinsi Sulawesi Barat, dengan nilai koefisien beta paling tinggi yaitu 0,591 dan nilai signifikan paling kecil yaitu 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara A.A. Prabu, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Robbin, Stephen P. & A. Judge, Timothy 2011. *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Nawawi Ismail, 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri
- Sastrohadiwiryo, 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, BumiAksara, Jakarta
- Martoyo, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPF. Yogyakarta
- Agustin, 2014. *Hubungan Antara Produktivitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan PT Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 -40
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV
- Ghozali Imam, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Anwar, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Bambang, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Bernadin, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit BPF,
- Ghozali, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data*