

## **Pengaruh Budaya Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

**Didiek Handayani Gusti** <sup>1✉</sup>

*Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah kabupaten Toraja Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor-kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 54 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah, analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas) dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara, yang dimana memiliki makna bahwa budaya kerja pegawai itu memiliki pengaruh yang kurang baik dalam produktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara, hal ini diakibatkan banyaknya pegawai yang berlaku tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sementara Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara, yang memiliki makna bahwa disiplin kerja yang baik memiliki pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan dan akan meningkatkan Produktivitas kerja.

**Kata Kunci:** *Budaya Kerja; Disiplin Kerja; Produktivitas Kerja.*

Copyright (c) 2022 Didiek Handayani Gusti

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [didigusti81@gmail.com](mailto:didigusti81@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Bagian pendahuluan terutama berisi: (1) permasalahan penelitian; (2) wawasan dan rencana pemecahan masalah; (3) rumusan tujuan penelitian; (4) rangkuman kajian teoritik yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada bagian ini kadang-kadang juga dimuat harapan akan hasil dan manfaat penelitian. Panjang bagian pendahuluan sekitar 2-3 halaman dan diketik dengan 1,15 spasi (atau mengikuti ketentuan penulisan jurnal ilmiah tempat artikel tersebut hendak diterbitkan).

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Indriyani, 2016; Robbins, 2010). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan

ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, maka harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola keuangan dan aset daerah seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Di dunia terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi manajemen SDM Global, yakni politik, ekonomi, budaya, dan hukum. Didalam faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen SDM Global salah satunya adalah budaya. Budaya suatu organisasi yang mensosialisasi orang (Aspiyah & Martono, 2016; Robbins & Judge, 2008). Jadi, budaya adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi manajemen SDM, yang dapat menjadi masalah apabila keadaannya terhalang pada suatu hal tertentu. Untuk itu manajemen SDM harus memperhatikan faktor terkait khususnya budaya, karena apabila kebiasaan terus dibiarkan akan merusak budaya yang ada pada suatu organisasi khususnya pada tata kelola organisasi.

Suatu budaya yang kuat akan mendorong lebih dan mendukung serta mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan atau pegawaidengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Cahyantara & Subudi, 2015). Instansi pemerintahan atau perusahaan membuat standar kerja guna untuk menciptakan pegawai atau karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan atau instansi pemerintahan. Banyak pegawai atau karyawan yang kurang memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, sehingga terciptanya budaya kerja yang dapat membuat produktivitas kerja pegawai atau karyawan menurun. Selain itu, budaya kerja yang diterapkan oleh pegawai dapat menjadikan suatu kebiasaan yang sulit untuk mengubahnya, sehingga memerlukan waktu untuk mengubahnya kembali. Hasil penelitian (Firdaus et al., 2020; Luturmas, 2017) menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh (Kholifah, 2022) yang menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Ini semua telah nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia (Permana & Ratnawati, 2022). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai atau karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang lalu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan atau pegawai yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat (Faslah & Savitri, 2018).

Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang menentukan produktivitas. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Musnahnya budaya dan kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi

dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan atau pegawai. Dengan adanya kedisiplinan maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya (Rumondor, 2013). Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Dalam menghadapi persaingan bebas yang semakin ketat dituntut disiplin karyawan atau pegawai untuk meningkatkan produktivitas semaksimal mungkin, tepat pada harapan yang diinginkan, bekerja cepat dan bermanfaat bagi perkembangan organisasi. Hal ini dapat menghasilkan kinerja karyawan atau pegawai yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Hasil penelitian (Aspiyah & Martono, 2016; Indriyani, 2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian (Saleh & Utomo, 2018) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Tingkat kedisiplinan yang dicerminkan oleh organisasi ini masih jauh dari harapan. Beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seringkali tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, sehingga ada beberapa pegawai yang harus melakukan kerja rangkap baik staff maupun atasan. Pihak pimpinan juga seharusnya menjadi cermin dan patokan bagi para bawahan dalam bertindak. Pada kenyataannya di lapangan, pimpinan selalu datang tidak tepat pada waktunya. Selanjutnya sistem penggajian juga masih jauh dari harapan, dimana ada beberapa karyawan atau pegawai yang digaji dibawah standard upah minimum yang berlaku. Lebih dari itu, organisasi ini kurang tegas dalam memberikan sanksi hukum kepada karyawan atau pegawai yang melanggar aturan. Pimpinan hanya memberikan teguran secara langsung kepada pegawai yang melanggar peraturan. Seharusnya pimpinan dengan tegas memberi hukuman kepada karyawan atau pegawai agar bisa memberikan efek jera bagi yang melanggar (Asnora, 2020).

Kondisi tersebut berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja pegawai atau karyawan yang ada. Kondisi tersebut mengakibatkan menurunnya kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan diperusahaan atau instansi pemerintahan ini. Kuantitas pekerjaan yang harusnya dicapai tetapi tidak dicapai targetnya. Kuantitas pegawai yang ada tidak seimbang dengan kuantitas pekerjaan yang ada, sehingga ada beberapa pegawai yang harus menghadapi pekerjaan rangkap. Kondisi ini juga membuat pekerjaan tertunda atau tidak selesai pada waktunya. Masalah-masalah tersebut itu juga membuat semangat kerja karyawan atau pegawai menurun ditandai dengan ketidakpuasan atas balas jasa yang diterima dan pegawai sering jatuh sakit karena kuantitas pekerjaan yang tidak sesuai (Enggana et al., 2017).

Salah satu masalah yang paling sering ditemukan diberbagai instansi baik pemerintah maupun swasta tentang pegawai adalah masalah disiplin (Andriani & Purnomo, 2019). Seperti dilihat kenyataannya masalah yang paling menonjol adalah masalah disiplin. Dari fenomena-fenomena yang terjadi, masih banyak pegawai yang melanggar kedisiplinan, baik itu tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mengikuti apel pagi dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja. Kemudian kebiasaan yang sudah membudaya dikalangan pegawai yang mana sering menambah waktu liburan misalnya disaat lebaran dengan berbagai macam alasan. Pegawai Negeri Sipil termasuk organ penting yang memiliki peran dan fungsi yang besar didalam keberhasilan sebuah instansi pemerintahan, karena ia adalah perpanjangan tangan pemerintah dalam segala aspek pelaksanaan kegiatan pemerintah terutama pembangunan baik di perkotaan ataupun

perdesaan. Hal tersebut sesuai dengan Visi dan Misi pegawai negeri sipil itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius bekerja. Pada kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik bagi instansi pemerintah, hal ini terjadi karena disiplin kerja mereka berbeda-beda. Perbedaan dalam disiplin kerja seperti diperkirakan telah menyebabkan perbedaan tingkat produktivitas kerja diantara pegawai.

Budaya kerja menurut Soetrisno (2016) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa: 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." Dari uraian tersebut bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun menurut Hasibuan (2016) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* menerangkan bahwa: Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Menurut Imna (2019), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu: a. Sikap dengan pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. b. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya. Menurut Dovi (2021) Triguno unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain: a. Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi. b. Kualitas, yakni dimensi yang meliputi performance, features, conformance, durability, serviceability, aesthetics, perceived quality, value, responveness, humanity, security, dan competency. c. Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus-menerus.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Kuncorowati & Rokhmawati, 2018). Selanjutnya menurut Hidayati (2019) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam perusahaan atas dasar adanya suatu kesadaran atau keinsyafan bukan hanya unsur paksaan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Supriyanto (2020) kedisiplinan adalah operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif

MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Tanpa disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah (Elqadri & Wardoyo, 2015) terdiri dari: a. Self imposed discipline, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku. b. Command discipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Untuk mengkondisikan pegawai suatu organisasi atau perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain: a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. b. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar pegawai yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati. c. Pendisiplinan harus bersifat membangun Selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan pegawai, haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya sehingga pegawai tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan. d. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera terbukti bahwa pegawai telah melakukan kesalahan sehingga pegawai dapat mengubah sikapnya secepat mungkin. e. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapatkan tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan. f. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu pegawai absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan pegawai yang bersangkutan secara pribadi agar dia tahu telah melakukan kesalahan. Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali Sikap wajar hendaklah dilakukan pimpinan terhadap pegawai yang telah melakukan kesalahan tersebut, sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap (Firmansyah et al., 2020).

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan (Dheviests & Riyanto, 2020). Sedangkan menurut Choliq (2022) produktivitas adalah kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau diartikan juga sebagai perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Selanjutnya menurut Hasbullah (2021) "Produktivitas adalah perbandingan antara output dengan input dimana output harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Sedangkan menurut Dovi (2021) "produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu." Istilah dari produktivitas ini memiliki makna dan arti yang berbeda-beda untuk tiap orang yang berbeda. Hal ini berarti lebih banyak hasil dengan mempertahankan biaya yang tetap, mengerjakan segala sesuatu dengan benar, bekerja lebih cermat dan lebih giat.

H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 54 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini berdasarkan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

Tabel 1. Operational Variable

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Budaya Kerja (X1)	X1.1	Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	(Firdaus et al., 2020; Laturmas, 2017; Saleh & Utomo, 2018)
	X1.2	Beban pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	
	X1.3	Pemimpin/atasan datnag tepat waktu	
	X1.4	Pemimpin/atasan mematuhi peraturan yang berlaku	
	X1.5	Mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang baik	
	X1.6	Pemimpin memberikan upah yang sesuai	
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	Sanksi yang diberikan sesuai dengan undang-undang	(Aspiyah & Martono, 2016; Indriyani, 2016; Saleh & Utomo, 2018)
	X2.2	Pemimpin tegas dalam menindaklanjuti pelanggaran	
	X2.3	Tujuan dan kemampuan	
	X2.4	Teladan pemimpin	
	X2.5	Balas jasa	
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	Kualitas pekerjaan	(Firdaus et al., 2020; Laturmas, 2017; Saleh & Utomo, 2018)
	Y1.2	Kuantitas pekerjaan	
	Y1.3	Ketepatan waktu	
	Y1.4	Semangat kerja	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada kantor Badan Pengelolaan dan Aset Daerah kabupaten Toraja Utara yang berjumlah 54 pegawai. Adapun karakteristik responden yang dimasukkan pada penelitian ini antara lain berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan yang disajikan pada tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik responden

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	28	51.9
	Perempuan	26	48.1
Usia	25-30 tahun	18	33.33
	31-35 tahun	11	20.37
	36-40 tahun	8	14.81
	41-45 tahun	9	16.66
	>45 tahun	8	14.81
Tingkat Pendidikan	S1	44	81.5
	S2	10	18.5

Tabel 2 tersebut menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dari kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara yang menunjukkan bahwa 28 orang atau 51,9 % responden di dominasi oleh jenis kelamin laki-laki dan sisanya sebanyak 26 orang atau 48,1 % responden berjenis kelamin perempuan, dengan sebaran usia antara 25-30 tahun sebanyak 18 orang, usia 31-35 tahun sebanyak 11 orang, usia 35-40 tahun sebanyak 8 orang, usia 41-45 tahun sebanyak 9 orang dan usia diatas 45 tahun sebanyak 8 orang. Berdasarkan tingkat pendidikan, responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 44 orang atau sebesar 81,5% dan pendidikan S2 sebanyak 10 orang atau sebesar 18,5%. Tingkat pendidikan S1 lebih dominan yang menjadi auditor disebabkan pegawai sangat mempengaruhi pekerjaannya.

Tahap kedua yang dilakukan yaitu menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Untuk jumlah responden sebanyak 54 orang dan dengan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh angka kritik sebesar 0,300. Bila angka korelasi berada diatas angka kritik tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Sebaliknya, jika angka korelasi pernyataan berada di bawah 0,300 maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

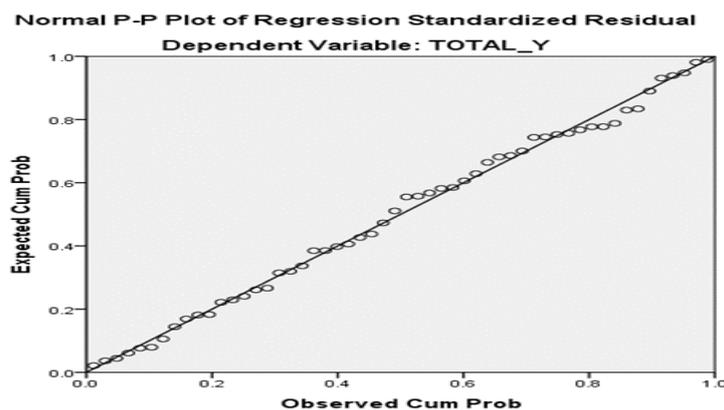
Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Budaya Kerja	X1.1	0.735	0.300	0.815	Valid dan reliable
	X2.1	0.775	0.300		Valid dan reliable
	X3.1	0.782	0.300		Valid dan reliable
	X4.1	0.797	0.300		Valid dan reliable
	X5.1	0.805	0.300		Valid dan reliable
	X6.1	0.649	0.300		Valid dan reliable
Disiplin Kerja	X2.1	0.848	0.300	0.872	Valid dan reliable
	X2.2	0.703	0.300		Valid dan reliable
	X2.3	0.837	0.300		Valid dan reliable
	X2.4	0.847	0.300		Valid dan reliable
	X2.5	0.824	0.300		Valid dan reliable
	X2.6	0.876	0.300		Valid dan reliable

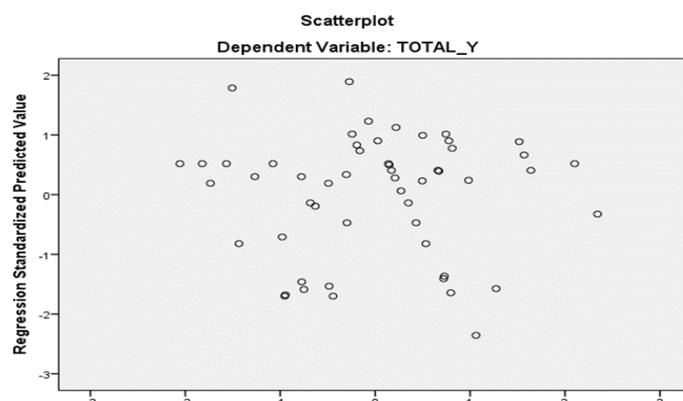
	X2.7	0.840	0.300		Valid dan reliable
	X2.8	0.866	0.300		Valid dan reliable
	Y1.1	0.820	0.300		Valid dan reliable
	Y1.2	0.728	0.300		Valid dan reliable
	Y1.3	0.877	0.300		Valid dan reliable
Produktivitas Kerja	Y1.4	0.901	0.300	0.883	Valid dan reliable
	Y1.5	0.831	0.300		Valid dan reliable
	Y1.6	0.872	0.300		Valid dan reliable
	Y1.7	0.848	0.300		Valid dan reliable
	Y1.8	0.780	0.300		Valid dan reliable

Tabel 3 menunjukkan hasil uji validitas instrumen berada diatas angka kritik tabel dan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,01 dan 0.05. Hal tersebut berarti bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel budaya kerja, disiplin kerja dan produktivitas kerja mempunyai kriteria valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai cronbach's alpha atas Variabel Budaya Kerja sebesar 0.815, Variabel disiplin Kerja sebesar 0.872, variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0.883. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabelitas yang tinggi karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Tahap ketiga adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



**Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas**

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS mengindikasikan bahwa pencarian data tidak menunjukkan suatu pola tertentu. Pencarian data menyebar secara acak, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas pada residual (sisa). Selanjutnya uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika Variance Inflation Factor lebih kecil dari 5, maka dalam model tidak terdapat multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance		VIF
1 (Constant)			
TOTAL_X1	.922		1.112
TOTAL_X2	.922		1.112

Output SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 4 terlihat bahwa nilai tolerance berada pada nilai variance inflation factor (VIF) di sekitar angka 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai tolerance untuk variable Budaya Kerja sebesar 0.922, dan variable Disiplin kerja sebesar 0.922. Selain itu nilai VIF untuk variable Budaya kerja (X1) sebesar 1.112, dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 1.112. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolineritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolineritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap keempat adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Regresi linear berganda bertujuan untuk mempelajari hubungan antara variabel yaitu hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.

**Table 5. Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1 (Constant)	2.360	.899		
TOTAL_X1	.101	.088	.067	1.147	.123	
TOTAL_x2	.307	.105	.268	2.923	.005	

Output SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 5, persamaan regresinya (yang belum terstandarisasi / Unstandardized Coefficients) dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2.360 + 0.101 X_1 + 0.307 X_2$$

Hasil tersebut menjelaskan bahwa nilai Konstanta sebesar 2.360 bahwa jika Budaya Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) nilainya adalah 0, maka Produktivitas Kerja Pegawai (Y) nilainya adalah 2.360. Koefisien regresi variabel X1 (Budaya Kerja) sebesar 0.101 artinya jika variabel independen lainnya (X2) nilainya tetap dan X1 Budaya Kerja mengalami kenaikan 1%, maka Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0.101. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Budaya Kerja (X1) dengan produktivitas Kerja (Y), semakin naik X Budaya Kerja (X1) maka semakin naik produktivitas Kerja (Y). Koefisien regresi variabel X2 (Disiplin Kerja) sebesar 0.307 artinya jika variabel independen lainnya (X1) nilainya tetap dan X2 (Budaya Kerja) mengalami kenaikan 1%, maka Y (Produktivitas Kerja) akan mengalami kenaikan sebesar 0.307. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara X2 (Disiplin kerja) dengan Y (Produktivitas Kerja), semakin naik disiplin Kerja (X2) maka semakin tinggi Budaya Kerja (Y).

Selanjutnya penggunaan uji f dilakukan untuk menguji persyaratan kesesuaian model, model yang dapat dianalisis adalah model yang memenuhi uji kesesuaian. Uji Kesesuaian Model bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat layak digunakan untuk dianalisis.

**Tabel 6. Hasil Uji F (Uji Simultan)**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.592	2	1.796	7.888	.000 <sup>b</sup>
	Residual	11.612	51	0.228		
	Total	15.204	53			

Output SPSS 21.00

Tabel 6 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha 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. Selanjutnya uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Pengujian melalui uji t adalah dengan thitung dan t-tabel pada derajat signifikansi 95% (" $\alpha$ " = 0,05) dengan pengujian dua sisi.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.360	.899		2.625	.012
	TOTAL_X1	.101	.088	.067	1.147	.123
	TOTAL_x2	.307	.105	.268	2.923	.005

Sumber: Output SPSS 21.00

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui hasil dari penelitian diperoleh nilai t hitung pada Variabel Budaya Kerja sebesar 1.147 dengan nilai sig sebesar 0,123. Kriteria pengambilan Keputusan t hitung  $> T$  tabel dan tingkat Signifikan  $< 0.05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak Maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak yakni, nilai T hitung ( $1.147 < 2.004$ ) dan tingkat signifikan ( $0.123 > 0.05$ ) maka di simpulkan bahwa Variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak mempengaruhi Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara. Dan hasil dari penelitian diperoleh nilai t hitung pada Variabel Disiplin Kerja sebesar 2.980 dengan nilai sig sebesar 0,005.  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak yakni, nilai T hitung ( $2.923 > 2.004$ ) dan tingkat signifikan ( $0.005 < 0.05$ ) maka di simpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara.

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variabel variabel dependen. Dalam pengujian hipotesis koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai R Square ( $R^2$ ), untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 8. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.683 <sup>a</sup>	.590	.454	.51623

Sumber: Output SPSS 21.00 for Windows

Berdasarkan Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,590 yang berarti bahwa sebesar 59,0% Produktivitas kerja dapat di jelaskan dengan menggunakan variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan selebihnya sebesar 41,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di analisis.

## Pembahasan

### *Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivias Kerja*

Hasil pengujian hipotesis ( $H_1$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas pegawai di Badan Pengelolaann dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara. Dimana Masih adanya kendala yang menghambat dalam pelaksanaan budaya kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara yaitu Pimpinan kurang memberikan bimbingan dan pengarahan kepada para pegawai BPKAD Kab. Toraja Utara dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang ditugaskannya. Padahal para pegawai mengharapkan adanya bimbingan dari pimpinan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya untuk meringankan tugas yang dibebankannya. Dalam Terjadinya hambatan yang berada di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara (BPKAD) Kab. Toraja Utara pimpinan atau atasan melakukan upaya dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah: a. Pimpinan perlu mengadakan pelatihan dan pendidikan secara intensif, dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melanjutkan pendidikan mereka yang dianggap masih perlu melanjtkan pendidikan diharapkan dengan dilaksanakan metode

tersebut dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sehingga tidak ada lagi kesalahan (human error) dalam menjalankan pekerjaannya. b. Instansi pemeritahan tersebut berusaha untuk lebih memberikan bimbingan dan pengarahan yang tepat kepada pegawai dalam setiap menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan. Sehingga dengan demikian pegawai merasa diperhatikan dan merasa terbantu dalam setiap tugas yang dibebankannya.

Budaya organisasi yang tidak kondusif yang rendah dapat mengakibatkan rendahnya kinerja produktivitas kerja para pegawai yang ada dalam instansi pemerintahan. Budaya kerja membentuk sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu: a. budaya mempunyai suatu peranan dalam menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu oraganisasi yang lain, b. budaya membawa suatu rasa indentitas bagi anggota organisasi, c. budaya mempermudah timbulnya komitmen pada area yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang, d. budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem, e. budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuatan makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins, 2010). Budaya Kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya (Firdaus et al., 2020). Budaya kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya kerja mendukung strategi organisasi, dan bila budaya kerja dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kholifah, 2022) yang menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Cahyantara & Subudi, 2015) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil pengujian secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara. Keadaan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai badan pengelolaan Keuangan dan aset daerah kabupaten Toraja Utara telah cukup baik. Hal ini dapat terlihat dari keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dan teori pendukung yang dilakukan (Faslah & Savitri, 2018; Rumondor, 2013) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan kerja diartikan bilamana pegawaiselalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan atau instansi akan tercapai. Hal yang dapat diperhatikan dalam pencapaian kinerja yang tinggi adalah mengenai disiplin pegawai. Seorang yang berhasil atau berprestasi biasanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Seorang yang sehat dan kuat biasanya mempunyai keteraturan di dalam menjaga dirinya karena ciri utama dari disiplin adalah keteraturan dan ketertiban. Berbagai

usaha perlu dilakukan organisasi agar seluruh pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pentingnya kerja organisasi secara keseluruhan sangat tergantung kepada kinerja masing-masing pegawai secara perorangan, idealnya adalah masing-masing pegawai mampu melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dengan benar sehingga semua berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dan terciptalah pelayanan yang berkualitas (Saleh & Utomo, 2018).

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila Disiplin Kerja mampu diberdayakan oleh pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap meningkatnya Produktivitas Kerja, dengan demikian apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan akan tercapai. Pada umumnya ada dua tipe disiplin, yaitu Self imposed discipline, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan dan Command discipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan (Cahyantara & Subudi, 2015). Jadi, disiplin itu bisa timbul dari diri sendiri maupun dari paksaan. Disiplin yang timbul dari dalam diri sendiri diharapkan dapat disadari dan diaplikasikan oleh pegawai badan pengelolaan Keuangan dan aset daerah Kabupaten Toraja Utara. Selanjutnya disiplin yang timbul karena paksaan juga diharapkan dapat diberdayakan pegawai badan pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten Toraja Utara khususnya diambil dari tindakan positifnya. Dengan demikian maka apa yang menjadi tujuan dan yang diharapkan perusahaan dapat tercapai. diberlakukan kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan masih belum sesuai dengan kemampuan karyawan. Selanjutnya teladan pimpinan juga masih kurang baik. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Permana & Ratnawati, 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

#### *Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan atau bersama sama terhadap produktivitas kerja pegawai Badan pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Toraja Utara yang dimana di temukan bahwa tingkat T hitung lebih besar dari pada Tingkat T tabel yang ditemukan. Disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai. dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dan kepala bagian dan juga bertindak sebagai penghubung di antara pegawai dan juga manajemen dari instansi tersebut. Jika karyawan sering mendapatkan keringanan dari kesalahan yang dilakukan, hal ini akan menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan menurun dikarenakan tidak adanya rasa takut yang dimiliki. Untuk itu perlu diberlakukan peraturan yang ketat dan tertulis sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Setiap instansi memiliki kebiasaan dan aturan yang berbeda antara satu dengan lainnya bahkan sudah menjadi karakter tersendiri bagi suatu instansi. Namun jika terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar maka akan berdampak terhadap rendahnya produktivitas kerja. Maka dengan itu diperlukan penyampaian yang baik mengenai budaya kerja yang dimiliki instansi pada saat pegawai baru dalam masa orientasi kerja. Seluruh pegawai harus memahami dengan baik budaya yang dimiliki perusahaan atau instansi sehingga mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk

melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Diperlukannya divisi Human Resource Department (HRD) atau Sumber Daya Manusia untuk membuat budaya kerja yang kondusif untuk mengatur tingkat turnover dan menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai dan manager dan juga bertindak sebagai penghubung di antara karyawan dan juga manajemen dari instansi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Cahyantara & Subudi, 2015) yang menemukan bahwa budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa Budaya Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara, yang dimana memiliki makna bahwa budaya kerja pegawai itu memiliki pengaruh yang kurang baik dalam produktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara, hal ini diakibatkan banyaknya pegawai yang berlaku tidak profesional dalam melaksanakan tugasnya. Sementara Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset daerah Kabupaten Toraja Utara, yang memiliki makna bahwa disiplin kerja yang baik memiliki pengaruh dalam melaksanakan pekerjaan dan akan meningkatkan Produktivitas kerja. Budaya Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat budaya dan disiplin seorang pegawai semakin baik pula produktivitas kerja yang diberikan oleh pegawai tersebut.

Bagi instansi, hendaknya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai lebih menitikberatkan pada budaya kerja dan disiplin kerja dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh pegawai Badan pengelolaan Keuangan dan aset daerah Kabupaten Toraja Utara tersebut. Bagi peneliti selanjutnya, hasil Uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Oleh karena itu penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai, karena dengan semakin baik produktivitas kerja dari pegawai maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

## Referensi :

- Andriani, J., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada koperasi simpan pinjam sejahtera bersama Bogor. *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF)*, 1(2), 160-169. <http://dx.doi.org/10.32493/fb.v1i2.2019.160-169.2973>
- 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. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan pelatihan pada produktivitas kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4). <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Cahyantara, I. P., & Subudi, M. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan pada pt. pln (persero)

- distribusi bali, area bali selatan. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan. E-Jurnal Manajemen Unud, 4(7), 2016–2035. <https://repositori.unud.ac.id/protected/storage/upload/repositori/1898fa1751caea4805841fd81d05c8ea.PDF>
- Choliq, A., & Setiani, S. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Xavier Marks Premier Malang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–7. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.694>
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy, and work environment on employee performance in the building plant d department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Dovi, Y. (2021). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja anggota di trini karya. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/12003>
- Elqadri, Z. M., & Wardoyo, D. T. W. (2015). The influence of motivation and discipline work against employee work productivity Tona'an Markets. *Rev. Eur. Stud.*, 7, 59. [https://heinonline.org/hol/cgi-bin/get\\_pdf.cgi?handle=hein.journals/rveurost7&section=384](https://heinonline.org/hol/cgi-bin/get_pdf.cgi?handle=hein.journals/rveurost7&section=384)
- Enggana, J., Lie, D., & Julyanthry, J. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v5i1.80>
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti, P. (2020). Analisis disiplin, budaya kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di pt. adi satria abadi bantul (discipline analysis, work culture and motivation on work productivity of employees in PT. Adi Satria Abadi Bantul). *EBBANK*, 10(2), 49–58. <http://ebbank.stiebbank.ac.id/index.php/EBBANK/article/view/190>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono, H. (2020). The effect of work motivation, work environment, and work discipline on employees' performance of samsat office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(2), 72–78. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Hasbullah, H. (2021). Pengaruh budaya kerja, disiplin dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. *INOVASI*, 17(4), 645–652. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/INOVASI/article/view/10232>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, edisi revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. [https://www.researchgate.net/profile/Marlina-Widiyanti/publication/338578859\\_Effect\\_Of\\_Work\\_Discipline\\_And\\_Work\\_Environment\\_To\\_Performance\\_Of\\_Employees/links/5e4ab17e458515072da6d5e5/Effect-Of-Work-Discipline-And-Work-Environment-To-Performance-Of-Employees.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Marlina-Widiyanti/publication/338578859_Effect_Of_Work_Discipline_And_Work_Environment_To_Performance_Of_Employees/links/5e4ab17e458515072da6d5e5/Effect-Of-Work-Discipline-And-Work-Environment-To-Performance-Of-Employees.pdf)
- Imna, I. H. (2019). Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kecap cemara food Blitar. <http://repo.uinsatu.ac.id/13321/>
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. paradise island furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1), 50–61. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/2006>
- Kholifah, U. N. (2022). Pengaruh pengembangan karir, kepuasan kerja, motivasi, budaya kerja islami, dan etos kerja islami terhadap produktivitas kerja (studi kasus karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang MT. Haryono Semarang). <http://e->

[repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/13619](https://repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/id/eprint/13619)

- Kuncorowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The influence of communication and work discipline on the employee performance. *Journal of Arts, Science & Commerce*, 9(2), 6–13. <https://search.proquest.com/openview/0ea904ee0346c8db298a24fb846cf138/1?pq-origsite=gscholar&cbl=556342>
- Luturmas, J. R. (2017). Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 cabang Ambon. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 2(2), 153–163. <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/328>
- Permana, S. Y., & Ratnawati, S. (2022). Analisis disiplin kerja dan kemampuan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan umkm tahu rejeki barokah. *Inspirasi Ekonomi Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.32938/ie.v4i1.2160>
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat, 11.
- Rumondor, V. W. (2013). Motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada badan kepegawaian dan diklat daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2844>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1). <http://dx.doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14–25. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/7345>
- Umboh, B., Rorong, A., & Londa, V. (2015). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas pegawai negeri sipil dibalai pengkajian teknologi pertanian (Bptp) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(30). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/viewFile/7979/7538>