



## Analisis Model Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi Pegawai Organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kota Malang

Muhammad Afif<sup>1</sup>, Sindy Cahya Febrina<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara, Malang, Indonesia*  
email: afifm0101@gmail.com<sup>1</sup>

---

### **Kata Kunci:**

Disiplin  
Kerja  
Budaya  
Organisasi  
Produktivitas kerja  
Kinerja organisasi

### **ABSTRAK**

Bank Indonesia merupakan lembaga negara yang independen mempunyai tugas mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Untuk mencapai hal tersebut Bank Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang lebih maju dan berkembang pada pegawai organik. Produktivitas kerja dan kinerja organisasi yang efektif merupakan ukuran dalam keberhasilan organisasi, dimana efektifitas organisasi telah menjadi kata kunci dalam suatu organisasi. Hal terpenting harus diperhatikan yaitu bagaimana meningkatkan produktivitas kerja dan kinerja organisasi antara lain melalui disiplin kerja, budaya organisasi. Tujuan penelitian: (1) Mendeskripsikan disiplin kerja, budaya organisasi, produktivitas kerja dan kinerja organisasi Bank Indonesia Kota Malang, (2) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja Bank Indonesia Kota Malang, (3) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi Bank Indonesia Kota Malang, (4) Menganalisis pengaruh produktivitas kerja terhadap kinerja organisasi Bank Indonesia Kota Malang, (5) Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui produktivitas kerja Bank Indonesia Kota Malang. Metode penelitian: Metode dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif.

Populasi yang digunakan semua pegawai organik Bank Indonesia Kota Malang yang berjumlah 56 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik untuk menentukan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu pegawai bagian *front office* dan pegawai bagian *back office*. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* atau model persamaan struktural, yaitu untuk mempelajari analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada kinerja organisasi Bank Indonesia Kota Malang. Model persamaan struktural atau *SEM* adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*Measurement Model*) dan *Structural Model* atau *Causal Model*, juga dilakukan pengujian hipotesis dengan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

Hasil: Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil *P values* adalah 0,046. Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,041. Budaya organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil *P values* adalah 0,002. Budaya organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P*



---

*values* adalah 0,016. Produktivitas kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,000.

#### ABSTRACT

**Keyword:**

Discipline

Work

Culture

Organization

Work productivity

Organizational performance

*Bank Indonesia is an independent state institution with the task of achieving and maintaining stability in the value of the rupiah. To achieve this, Bank Indonesia requires human resources that are more advanced and develop organic employees. Work productivity and effective organizational performance is a measure of organizational success, where organizational effectiveness has become a key word in an organization. The most important thing that must be considered is how to increase work productivity and organizational performance, among others through work discipline, organizational culture. The research objectives: (1) describe work discipline, organizational culture, work productivity and organizational performance of Bank Indonesia Malang City, (2) analyze the influence of work discipline and organizational culture on work productivity of Bank Indonesia Malang city, (3) analyze the influence of work discipline and culture organization on organizational performance of Bank Indonesia Malang City, (4) Analyzing the effect of work productivity on organizational performance of Bank Indonesia Malang City, (5) Analyzing the influence of work discipline and organizational culture on organizational performance through work productivity of Bank Indonesia Malang City. Research method: The method in this research is descriptive quantitative. The population used were all organic employees of Bank Indonesia Malang City, which amounted to 56 employees. The sampling technique used is purposive sampling, which is a technique to determine the sample with certain considerations for front office employees and back office employees. The data analysis technique used in this study is the Structural Equation Model or structural equation model, which is to study the analysis of the influence of work discipline and organizational culture on work productivity on organizational performance of Bank Indonesia Malang City. Structural equation modeling or SEM is a set of statistical techniques that allows the simultaneous testing of a relatively complex set of relationships. A complete model basically consists of a measurement model and a structural model or causal model, as well as hypothesis testing with classical assumption tests and multiple linear regression. Result: Work discipline has a significant positive effect on work productivity with the result that the P value is 0.046. Work discipline has a significant positive effect on organizational performance with the result that the P value is 0.041. Organizational culture has a significant positive effect on work productivity with the result that the P value is 0.002. Organizational culture has a significant positive effect on organizational performance with the result that the P value is 0.016. Work productivity has a significant positive effect on organizational performance with the result that the P value is 0.000.*



## PENDAHULUAN

Bank Indonesia merupakan lembaga negara yang independen mempunyai tugas mencapai dan memelihara kestabilan nilai rupiah. Untuk mencapai hal itu Bank Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang lebih maju dan berkembang pada pegawai organik. Bank Indonesia Kota Malang merupakan lembaga yang berperan sebagai perantara keuangan antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana. Kinerja organisasi yang efektif merupakan ukuran keberhasilan organisasi yang menjadi kata kunci dalam organisasi dan menjadi daya saing dalam persaingan usaha.

Kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi tersebut (Bastian, 2005:175) [1]. Menurut Sobandi (2006) [2] Indikator kinerja organisasi: (1) Keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik; (2) Hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan; (3) Kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan; (4) Informasi penjas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* dan *input*, dimasa *output*-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik (Malayu Hasibuan, 2012:94). Menurut Edy Sutrisno (2016:104) [3] Indikator produktivitas kerja: (1) Kemampuan; (2) Meningkatkan hasil yang dicapai; (3) Semangat kerja; (4) Pengembangan diri; (5) Mutu; (6) Efisiensi.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya (Sondang Siagian 2014:305) [4]. Menurut Edy Sutrisno (2016:94) Indikator disiplin kerja: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbins & Judge, 2013) [5]. Menurut Edison (2016:131) Indikator budaya organisasi: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim.

## METODE

Metode dalam penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif. Populasi yang digunakan semua pegawai organik Bank Indonesia Kota Malang yang berjumlah 56 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik untuk menentukan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu pegawai bagian *front office* dan pegawai bagian *back office*. Jumlah sampel



dalam penelitian ini yaitu pegawai Bank Indonesia Kota Malang berjumlah 56 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah responden diberi angket untuk dijawab sesuai dengan apa yang dirasakan atas disiplin kerja, budaya organisasi, produktivitas kerja dan kinerja organisasi. Data dikumpulkan dengan menggunakan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data sesuai dengan indikator yang dikembangkan dalam penelitian.

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* atau model persamaan struktural, yaitu untuk mempelajari analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada kinerja organisasi Bank Indonesia Kota Malang. Model persamaan struktural atau *SEM* adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Sebuah pemodelan lengkap pada dasarnya terdiri dari model pengukuran (*Measurement Model*) dan *Structural Model* atau *Causal Model*, juga dilakukan pengujian hipotesis dengan uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:

1) Variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ )

Disiplin kerja: suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Indikator disiplin kerja terdiri dari: taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

2) Variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Budaya organisasi: suatu pola dari asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan/ dikembangkan oleh kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Indikator budaya organisasi terdiri dari: kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa dan orientasi.

3) Variabel Produktivitas Kerja ( $Y_1$ )

Produktivitas kerja: perbandingan antara *output* dan *input*, dimasa *outputnya* harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Indikator produktivitas kerja terdiri dari: kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.



#### 4) Variabel Kinerja Organisasi ( $Y_2$ )

Kinerja organisasi: kinerja formal, seperti mengukur kemampuan organisasi untuk menyelesaikan perjuangan untuk menjadi target. Indikator kinerja organisasi terdiri dari: keluaran (*output*) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik atau pun non fisik, hasil adalah mengukur pencapaian atau hasil yang terjadi karena pemberian layanan, kaitan usaha dengan pencapaian adalah ukuran efisiensi yang mengkaitkan usaha dengan keluaran pelayanan, informasi penjas adalah suatu informasi yang harus disertakan dalam pelaporan kinerja yang mencakup informasi kuantitatif dan naratif.

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Kuantitatif

- 1) Variabel disiplin kerja memiliki skor indikator rata-rata 4,339, maka dengan demikian dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja adalah hasilnya baik.
- 2) Variabel budaya organisasi memiliki skor indikator rata-rata 4,317, maka dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah hasilnya baik.
- 3) Variabel produktivitas kerja memiliki skor indikator rata-rata 4,357, maka dengan demikian dapat diartikan bahwa produktivitas kerja adalah hasilnya baik.
- 4) Variabel kinerja organisasi memiliki skor indikator rata-rata 4,580, maka dengan demikian dapat diartikan bahwa kinerja organisasi adalah hasilnya baik.

#### 4.1.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

**Tabel 1.** *Construct Reliability and Validity*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,815	0,824	0,877	0,641
Budaya Organisasi	0,853	0,875	0,893	0,628
Produktivitas Kerja	0,587	0,592	0,732	0,320
Kinerja Organisasi	0,791	0,791	0,863	0,614

Berdasarkan hasil dari *construct reliability and validity* yaitu *cronbach's alpha*, *rho\_A*, *composite reliability*, *average variance extracted (AVE)*, *discriminant validity* dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Hasil *cronbach's alpha* yaitu diketahui disiplin kerja; 0,815, budaya organisasi; 0,853 dan kinerja organisasi; 0,791 dinyatakan reliabel, sedangkan produktivitas kerja; 0,587 dinyatakan cukup reliabel.

- 2) Hasil *rho\_A* yaitu diketahui disiplin kerja; 0,824, budaya organisasi; 0,875 dan kinerja organisasi; 0,791 dinyatakan reliabel, sedangkan produktivitas kerja; 0,592 dinyatakan cukup reliabel.
- 3) Hasil *composite reliability* yaitu diketahui disiplin kerja; 0,877, budaya organisasi; 0,893, produktivitas kerja; 0,732 dan kinerja organisasi; 0,863 dari reliabilitas komposit semua variabel dinyatakan reliabel.
- 4) Hasil *average variance extracted (AVE)* yaitu diketahui disiplin kerja; 0,641, budaya organisasi; 0,628 dan kinerja organisasi; 0,614 dinyatakan baik, sedangkan variabel produktivitas kerja; 0,320 dinyatakan tidak baik.

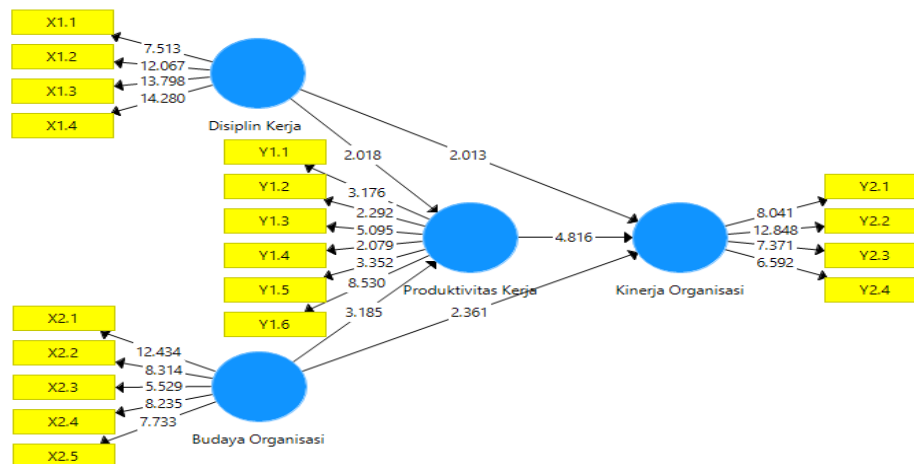
**Tabel 2.** *Discriminant Validity*

Variabel	Budaya Organisasi	Disiplin Kerja	Kinerja Organisasi	Produktivitas Kerja
Budaya Organisasi	0,792			
Disiplin Kerja	0,463	0,801		
Kinerja Organisasi	0,577	0,527	0,784	
Produktivitas Kerja	0,482	0,432	0,690	0,566

- 5) Hasil *discriminant validity* yaitu diketahui budaya organisasi; 0,792, disiplin kerja; 0,801, kinerja organisasi; 0,784, produktivitas kerja; 0,566 diketahui semua variabel dinyatakan valid.

#### 4.1.4 Mengkonstruksi Diagram Jalur

Model persamaan struktural yang dibangun dalam penelitian ini adalah:



**Gambar 1.** Model Persamaan Struktural



Berdasarkan hasil dari model persamaan struktural dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap produktivitas kerja terbukti signifikan.
- 2) Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap produktivitas kerja terbukti signifikan.
- 3) Pengaruh disiplin kerja secara langsung terhadap kinerja organisasi terbukti signifikan.
- 4) Pengaruh budaya organisasi secara langsung terhadap kinerja organisasi terbukti signifikan.
- 5) Pengaruh produktivitas kerja secara langsung terhadap kinerja organisasi terbukti signifikan.
- 6) Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi secara tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui produktivitas kerja terbukti signifikan.

#### 4.1.5 Uji Model Struktural (*Inner Model*)

##### 1) Uji *R-Square*

**Tabel 3.** *R-Square*

Variabel	R-Square	Adjusted R Square
Produktivitas Kerja	0,288	0,261
Kinerja Organisasi	0,583	0,559

Berdasarkan hasil dari model struktural diketahui bahwa:

- a) Nilai *R Square* sebesar 0,288 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 28,8% sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- b) Nilai *R Square* sebesar 0,583 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. Mampu menjelaskan variabel kinerja organisasi sebesar 58,3% sedangkan sisanya sebesar 41,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.



## 2) Model Fit

**Tabel 4. Model Fit**

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,143	0,143
d_ULS	3,866	3,866
d_G	2.311	2.311
Chi-Square	508,266	508,266
NFI	0,393	0,393

Berdasarkan hasil dari model fit dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dari hasil model fit SRMR diketahui 0,143 mampu menjelaskan model dianggap cocok dan menilai kecocokan antara korelasi yang diamati.
- Normal Fit Index (NFI) dari hasil model fit NFI diketahui 0,393 mampu menjelaskan semakin baik atau sesuai model yang dibangun.

## 3) Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Path Coefficients (Bootstrapping)**

Variabel	Sampel Asli (0)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( 0/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja→Produktivitas Kerja	0,266	0,288	0,133	2,022	0,046
Disiplin Kerja→ Kinerja Organisasi	0,203	0,197	0,099	2,050	0,041
Budaya Organisasi→ Produktivitas Kerja	0,359	0,377	0,113	3,171	0,002
Budaya Organisasi→Kinerja Organisasi	0,251	0,243	0,103	2,423	0,016
Produktivitas Kerja→Kinerja Organisasi	0,481	0,492	0,095	5,052	0,000





Berdasarkan hasil dari analisis *Path Coefficients P values* diketahui bahwa:

- a) Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil *P values* adalah 0,046.
- b) Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,041.
- c) Budaya organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil *P values* adalah 0,002.
- d) Budaya organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,016.
- e) Produktivitas kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,000.

#### 4.1.6 Uji Asumsi Klasik

##### 1) Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,331	,596		-,555	,581		
Disiplin Kerja	,265	,072	,274	3,707	,001	,194	5,143
Budaya Organisasi	,608	,063	,718	9,717	,000	,194	5,143

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-,279	,542		-,515	,609		
Disiplin Kerja	-,286	,065	-,202	-4,388	,000	,194	5,143
Budaya Organisasi	1,442	,057	1,166	25,334	,000	,194	5,143

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2,105	1,196		1,760	,084		



Produktivitas Kerja	1,369	,069	,938	19,885	,000	1,000	1,000
---------------------	-------	------	------	--------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

- a) Disiplin kerja = 0,001 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- b) Budaya organisasi = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
- c) Disiplin kerja = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.
- d) Budaya organisasi = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
- e) Produktivitas kerja = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja organisasi.

2) Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

- a) Hasil pengujian hipotesis 1  
Disiplin kerja signifikansi 0,001, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja terbukti.  
Jadi: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b) Hasil Pengujian Hipotesis 2  
Budaya organisasi signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja terbukti.  
Jadi: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- c) Hasil Pengujian Hipotesis 3  
Disiplin kerja signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi terbukti.  
Jadi: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
- d) Hasil Pengujian Hipotesis 4  
Budaya organisasi signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi terbukti.  
Jadi: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
- e) Hasil Pengujian Hipotesis 5  
Produktivitas kerja signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja organisasi terbukti.



Jadi: Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

## SIMPULAN

### 5.1 Kesimpulan

5.1.1 Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan dari analisis *Path Coefficients P values* diketahui bahwa:

- 1) Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil *P values* adalah 0,046.
- 2) Disiplin kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,041.
- 3) Budaya organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil *P values* adalah 0,002.
- 4) Budaya organisasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,016.
- 5) Produktivitas kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dengan hasil *P values* adalah 0,000.

5.1.2 Berdasarkan hasil penelitian dari analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

- 1) Disiplin kerja = 0,001 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.
- 2) Budaya organisasi = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
- 3) Disiplin kerja = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.
- 4) Budaya organisasi = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.
- 5) Produktivitas kerja = 0,000 < taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan produktivitas kerja terhadap kinerja organisasi.

### 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pada penelitian menunjukkan bahwa model secara keseluruhan memenuhi syarat dan dapat diterima, maka saran peneliti adalah:

- 1) Memberikan manfaat bagi kontribusi ilmiah dalam pengembangan teori, kontribusi teoritis berupa analisis model produktivitas kerja dan kinerja organisasi.
- 2) Memberikan masukan bagi perusahaan dengan perlu ditingkatkan lagi pada disiplin kerja



terhadap produktivitas kerja dan kinerja organisasi. Sedangkan budaya organisasi harus dipertahankan agar lebih baik pula terhadap produktivitas kerja dan kinerja organisasi.

- 3) Temuan pada penelitian ini bisa memberikan implikasi teoritis untuk pelaksanaan penelitian selanjutnya. Analisis model produktivitas kerja dan kinerja organisasi masih perlu dikaji lebih lanjut untuk mengkonfirmasi hasil penelitian lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Edy Sutrisno “*Sumber Daya Manusia*”, (2016). Surabaya: PT. Gramedia
- [3] Eka Nofriyanti, Agung Kuswanto. (2021). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai; *Economic Education Analysis Journal EEAJ* 8 (3) (2019) 879-897, <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- [4] Hasibuan (2016) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Haji Masagung.
- [5] Hasibuan, H. Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [7] Jufrizen (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja; *Jurnal Sains Manajemen Volume 7 No 1, Juni 2021, E-ISSN 2443-0064 dan P-ISSN 2622-0377*.
- [8] Kontoghiorghes, Constantine. (2016). Linking High Performance Organizational Culture and Talent Management: Satisfaction/Motivation and Organizational Commitment as Mediators. *The International Journal of Human Resource Management*, 27: 16, 1833- 1853, DOI: 10.1080/09585192.2015.1075572.
- [9] Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta; *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia, Volume 1, Nomor 1, Januari 2021*.



- [10] Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pg. Krebbe Baru Malang; *adbis Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 13, Nomor : 1, Juni 2019, ISSN 1978-726X.*
- [11] Robbins, Stephen P., and Mary Coulter. 2012. *Management*. 11th. Prentice Hall., New Jersey.
- [12] Schermerhorn, John R. (2012). *Exploring Management*, 3th ed. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- [13] Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [14] Sugiyono, (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Edisi 1. Semarang: Badang Penerbit Universitas Diponegoro.
- [15] Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- [16] Widhi Wicaksono, Herling. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri; Tbk Di Jakarta, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS* p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502.