

PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS TANAMAN PANGAN, HOLTIKULTURA DAN PERKEBUNAN KOTA SUNGAI PENUH

Ferry Siswadhi, Yelnim

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci

Email: fsiswadhi@gmail.com, animstiesak@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota sungai penuh yang berjumlah 43 orang. Instrumen dalam penelitian ini telah melewati tahap validitas dan uji reliabilitas, dengan melakukan uji regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik t (parsial). Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,173 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi = $0,036 < 0,05$. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,499 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi = $0,017 < 0,05$. Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja yang dibuktikan oleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,910 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja dibuktikan oleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,827 > 2,85$) serta dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Hasil analisis data menunjukkan besar pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 15,67%, besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 17,47% dan besar pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja secara parsial sebesar 36,42%. Hasil analisis menunjukkan besar pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja secara simultan sebesar 69,7%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja Non Fisik, Produktivitas Kerja.

Abstract

This research aims to know the influence of work discipline, organizational culture and nonphysical working environment against work productivity in food crops, horticulture and plantation department at sungai penuh city partially and simultaneous. Respondents to this study is The Food Crops, Horticulture and

How to cite:	Ferry Siswadhi, Yelnim (2023) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, (8) 8, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

Plantation Department at Sungai Penuh City 43 people. Instrument in this study have passed the stage of test validity and reliability, by performing multiple linear regression test, statistical test, determination of koefesien F (simultaneous) and the test statistic t (partial). The result of the research there is influence between work discipline towards work productivity as evidenced by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,173 > 2,022$) as well as the significance value = $0,036 < 0,05$. There is the influence of organizational culture toward work productivity as evidenced by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,499 > 2,022$) as well as the significance value = $0,017 < 0,05$. There is the influence of nonphysical working environment against work productivity as evidenced by $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,910 > 2,022$) as well as the significance value = $0,000 < 0,05$. Simultaneously, work discipline, organizational culture and nonphysical working environment towards work productivity as evidenced by $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,827 > 2,85$) as well as the significance value = $0,000 < 0,05$. Data analysis results showed big influence work discipline towards work productivity in persial of 15,67%, large influence organizational culture towards work productivity in persial amounted to 17,47% and great nonphysical working environment towards work productivity in persial of 36,42%. Data analysis results showed big influence work discipline, organizational culture and nonphysical working environment toward work productivity simultaneously of 69.7%.

Keywords: *Work Discipline; Organizational Culture; NonPhysical Working Environment; Work Productivity.*

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian dan pengawasan (Jannah, 2021). Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Usaha untuk mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Siagian, 2021).

Dalam suatu instansi baik yang melayani kepentingan publik seperti Instansi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya suatu pencapaian yang salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya produktivitas kerja pegawai (Nunung & Hakim, 2020). Produktivitas kerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketetapan penggunaan metode atau cara kerja di dibandingkan dengan waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan (Dunggio, 2013). Seorang pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan tampak dari sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan yang tidak memiliki produktivitas kerja yang baik akan tampak dari sikap negatif terhadap pekerjaannya (Suryani, 2020).

Produktivitas kerja pegawai juga ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Di samping itu, akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam suatu organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam

organisasi bersama-sama. Budaya organisasi mendorong sumber daya manusia untuk selalu mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.

Selain itu, untuk mendukung tingkat produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, sehingga produktivitas kerja yang maksimal dapat tercapai (Muayyad & Gawi, 2016);(Dunggio, 2013). Untuk itu, instansi dalam hal ini pemimpin wajib memperhatikan pegawai dan mengarahkan serta memotivasi pegawai akan potensi Kota Sungai Penuh seperti potensi tanaman pangan, perkebunan dan lainnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada tingkat produktivitas kerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya produktivitas kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses penyuluhan dan pengawasan terhadap kegiatan pertanian, serta pengelolaan tanaman pangan yang ada di Kota Sungai Penuh. Semakin baik pelayanan terhadap masyarakat atau para petani maka akan meningkatkan hubungan kerja sama antara instansi dengan para petani, serta akan berpengaruh positif bagi kegiatan pertanian di Kota Sungai Penuh.

Menurut Siswadhi, (2020) produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama. Pegawai dituntut harus betul-betul kompeten di bidangnya dan harus mengabdikan umurnya secara optimal. Pegawai di tuntut harus profesional artinya pegawai harus memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidangnya dan melaksanakan tugas serta fungsinya secara maksimal guna untuk mencapai tujuan organisasi. Bila pegawai di dalam melaksanakan tugasnya tidak maksimal maka akan berdampak pada tingkat produktivitas kerja pegawai pada organisasi tersebut.

Fenomena yang terlihat pada saat ini yang menyatakan bahwa tingkat produktivitas kerja pegawai dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota Sungai Penuh masih rendah seperti, kurangnya kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, kurangnya kesungguhan dalam mengerjakan pekerjaan, kurangnya semangat kerja dari diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya minat pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang efisien. Kondisi ini mencerminkan masih relatif lemah/rendahnya indikator kemampuan, semangat kerja dan mutu pada kantor Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Darodjat, (2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan eksternal yang meliputi:

Faktor Internal: 1) Komitmen. 2) Struktur dan desain pekerjaan. 3) Motivasi, disiplin dan etos kerja. 4) Dukungan sumber daya. 5) Kebijakan Perusahaan. 6) Perlakuan menyenangkan. 7) Praktik manajemen. 8) Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja (berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik) yang ergonomis. 9) Kesesuaian. 10) Komunikasi.

Faktor Eksternal: 1) Peraturan perundangan, kebijakan pemerintah, dan situasi politis. 2) Kemitraan (networking). 3) Kultur. 4) Dukungan masyarakat. 5) Tingkat persaingan. 6) Dampak globalisasi

Anoraga dalam Suryani, (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain: pekerjaan, upah, keamanan, penghayatan, lingkungan kerja (berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik), promosi, keterlibatan organisasi, simpati, kesetiaan pimpinan dan disiplin kerja.

Hasibuan, (2005) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Disiplin pegawai sangat dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja, tanpa adanya disiplin kerja maka peraturan/ketetapan yang ada pada organisasi itu akan diabaikan atau sering dilanggar, tingkat kedisiplinan para karyawan akan menurun. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Keadaan disiplin kerja pada kantor Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh menunjukkan masih adanya pegawai yang bersikap acuh tak acuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan hadir tanpa keterangan menyebabkan menurunnya tingkat disiplin kerja pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Kondisi ini mencerminkan masih relatif lemah/rendahnya indikator penggunaan waktu secara efektif dan tanggung jawab dalam pekerjaan serta tugas.

Zahriyah, (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan di terapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota organisasi tersebut. Budaya yang kuat dalam suatu organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Bila organisasi tidak memiliki nilai-nilai yang diyakinkannya, organisasi cenderung mempasrahkan dirinya pada nasib dan sulit untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan dalam sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada di dalam lingkup organisasi tersebut. Ketidakjelasan peranan pegawai dalam kegiatan instansi, konflik antar pegawai dengan pihak lain di dalam maupun diluar kelompok kerjanya, kurangnya rasa tanggung jawab sebagai Aparatur Sipil Negara dan perbedaan sistem nilai yang di anut oleh pegawai maupun instansi menjadi pemicu melemahnya budaya organisasi.

Permasalahan yang dapat menjadi faktor penurunan budaya organisasi di kantor Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh, seperti banyaknya pegawai yang tidak mematuhi norma dan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini tampak jelas pada masih adanya pegawai yang keluar kantor saat jam kerja untuk kepentingan pribadi.

Para bawahan yang ragu bahkan takut untuk menyampaikan pendapat dan kritiknya kepada atasan serta kurangnya komunikasi yang menyebabkan pegawai

terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulai pekerjaannya dari mana, sehingga mereka terkadang hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik dimedia sosial maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang sering terjadi disekitar tempat tinggal mereka.

Selain itu tidak semua pegawai memiliki rasa kepedulian terhadap perkembangan organisasi dan sukarela mengambil tanggung jawab bila rekan kerja tidak masuk kantor. Kondisi ini mencerminkan masih relatif lemah/rendahnya indikator norma dan aturan yang ada pada Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Menurut pendapat Siagian (2008) Lingkungan kerja non fisik adalah tercapainya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai.

Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa nyaman ditempat kerjanya. Melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya jika pegawai merasa tidak nyaman bahkan merasa terancam di lingkungan kerjanya maka pegawai tidak dapat bekerja secara optimal yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja.

Lingkungan kerja non fisik merupakan faktor yang turut berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan produktivitas kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Keadaan lingkungan kerja non fisik Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh menunjukkan suasana kerja yang kurang kondusif seperti kurangnya kerja sama antar pegawai, pembagian tugas yang tidak sesuai bidang-bidangnya yang terkadang membuat pegawai menjadi bingung dalam bekerja sehingga menyebabkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan secara efektif. Selain itu, kurangnya kerja sama antara atasan dan bawahan menjadi faktor yang mencerminkan masih lemah/rendahnya indikator hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kausalitas yang tergolong pada penelitian kuantitatif. Penelitian deskriptif Kausalitas adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat berdasarkan atas pengamatan terhadap akibat yang ada, kemudian mencari kembali faktor yang diduga menjadi penyebabnya, melalui pengumpulan data dengan melakukan perbandingan diantara data-data yang terkumpul atau diteliti.

Penelitian dilakukan di Kota Sungai Penuh dengan objek penelitian Dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota sungai penuh. Jumlah variabel dalam penelitian ini ada 4 (empat) yaitu Produktivitas kerja (Y) atau variabel dependen. Sedangkan, variabel independen atau variabel bebas yang dilambangkan dengan X yaitu: Disiplin kerja (X1), Budaya organisasi (X2), Lingkungan kerja non fisik (X3). Penelitian akan dilakukan selama 30 hari yaitu dari tanggal 28 Juli sampai tanggal 28 Agustus 2021.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 43 orang sesuai dengan data Pegawai Negeri Sipil tahun 2022.

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode full sampling atau sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2018) teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel. Sedangkan pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2015), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jadi sampel yang di teliti, yaitu seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh sebanyak 43 pegawai.

Metode Deskriptif Kualitatif

Menurut Mukhtar (2013) metode penelitian deskriptif kualitatif adalah sebuah metode yang digunakan peneliti untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian terhadap satu waktu tertentu (Ramadhan, 2021). Analisa kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan alat analisis untuk meliputi suatu objek pada kondisi suatu peristiwa sekarang. Tujuan analisis ini untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistimatis dan aktual mengenai fakta-fakta yang ada di lapangan dengan teori, konsep-konsep yang ada pada literatur terkait, seperti analisis deskriptif variabel.

Metode Deskriptif kuantitatif

Menurut Sugiyono (2019), Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif merupakan alat untuk meneliti dengan melakukan perhitungan pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh. Metode ini merupakan metode ilmiah karena dengan analisis, data diberi arti dan makna yang berguna, seperti regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Hasil dan Pembahasan

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang di ajukan. Dalam analisis deskriptif ini penulis menyajikan pendapat responden berkaitan dengan penelitian variabel bebas yaitu Produktivitas Kerja dan variabel terikat yaitu Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik pada kantor Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

1. Produktivitas Kerja

Hasil analisis kuesioner dari variabel produktivitas kerja, maka ditampilkan jawaban dari 43 responden terhadap 12 pertanyaan tentang produktivitas Kerja yang terbagi atas 6 indikator, sebagai berikut:

a. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel produktivitas kerja adalah sebesar 89,75% dan berada pada kondisi baik.

b. Indikator dari produktivitas kerja yang terdiri dari 6 indikator di dapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “meningkatkan hasil yang di capai” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 88,4% berada pada kondisi baik.

c. Indikator dari produktivitas kerja dengan nilai rata-rata total capaian responden (TCR) yang tertinggi berada pada indikator “kemampuan” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 92% berada pada kondisi sangat baik.

2. Disiplin Kerja

Hasil analisis kuesioner dari variabel Disiplin Kerja, dari 43 responden terhadap 12 pertanyaan tentang Disiplin Kerja yang terbagi atas 4 indikator, sebagai berikut:

a. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel disiplin kerja adalah sebesar 91,2% dan berada pada kondisi sangat baik.

b. Indikator dari disiplin kerja yang terdiri dari 4 indikator di dapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 90,6% berada pada kondisi sangat baik.

c. Indikator dari disiplin kerja dengan nilai rata-rata total capaian responden (TCR) yang tertinggi berada pada indikator “mematuhi semua peraturan perusahaan” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 91,8% berada pada kondisi sangat baik.

3. Budaya Organisasi

Hasil analisis kuesioner dari variabel Budaya Organisasi, maka ditampilkan jawaban dari 43 responden terhadap 12 pertanyaan tentang budaya organisasi yang terbagi atas 4 indikator, sebagai berikut:

a. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel budaya organisasi adalah sebesar 88,8% dan berada pada kondisi baik.

b. Indikator dari budaya organisasi yang terdiri dari 4 indikator di dapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “iklim organisasi” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 87,2% berada pada kondisi baik.

c. Indikator dari budaya organisasi dengan nilai rata-rata total capaian responden (TCR) yang tertinggi berada pada indikator “norma” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 90,2% berada pada kondisi sangat baik.

4. Lingkungan Kerja Non Fisik

Hasil analisis kuesioner dari variabel Lingkungan kerja non fisik, maka ditampilkan jawaban dari 43 responden terhadap 12 pertanyaan tentang lingkungan kerja non fisik yang terbagi atas 3 indikator, sebagai berikut:

a. Rata-rata Total Capaian Responden (TCR) variabel lingkungan kerja non fisik adalah sebesar 89,55% dan berada pada kondisi baik.

b. Indikator dari lingkungan kerja non fisik yang terdiri dari 3 indikator di dapatkan nilai rata-rata Total Capaian Responden (TCR) yang terendah berada pada indikator “hubungan atasan dengan bawahan” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 88,35% berada pada kondisi baik.

c. Indikator dari lingkungan kerja non fisik dengan nilai rata-rata total capaian responden (TCR) yang tertinggi berada pada indikator “kerja sama antar karyawan” dengan rata-rata Total Capaian Responden (TCR) adalah 90,9% berada pada kondisi sangat baik.

B. Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui persamaan analisis regresi linear berganda pada Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura Dan Perkebunan Kota Sungai Penuh dengan persamaan:

$$Y = \alpha + \beta_1X^1 + \beta_2X^2 + \beta_3X^3 + e$$

Tabel 6

Hasil Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda								
Model	Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
(Constant)	-3.565	6.207		-.574	.569			
X1	.205	.095	.246	2.173	.036	.637	.329	.192
X2	.304	.122	.277	2.499	.017	.631	.372	.220
X3	.558	.114	.499	4.910	.000	.730	.618	.433

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 6 di atas hasil perhitungan analisis regresi linear berganda pada tabel koefisien diperoleh skor konstanta sebesar -3,565. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,205, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,304, dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) sebesar 0,558. Nilai konstanta dan koefisien regresi ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut ini:

$$Y = (-3,565) + 0,205 X1 + 0,304 X2 + 0,558 X3$$

Persamaan di atas memiliki makna;

a. Nilai dari $\alpha = -3,565$ artinya tanda negatif mengartikan jika variabel disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik di anggap nol (0), maka produktivitas

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh

kerja pada kantor dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota sungai penuh adalah sebesar -3,565.

b. Nilai dari $\beta_1 = 0,205$ artinya tanda positif mengartikan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka produktivitas kerja pada kantor dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota sungai penuh akan semakin meningkat.

c. Nilai dari $\beta_2 = 0,304$ artinya tanda positif mengartikan bahwa semakin baik budaya organisasi, maka produktivitas kerja pada kantor dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota sungai penuh akan semakin meningkat.

d. Nilai dari $\beta_3 = 0,558$ artinya tanda positif mengartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik, maka produktivitas kerja pada kantor dinas tanaman pangan, holtikultura dan perkebunan kota sungai penuh akan semakin meningkat.

2. Koefisien Determinasi (KD)

1) Koefisien Determinasi Parsial

a) Besarnya Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (\beta \times \text{Zero order}) \times 100\% \\ &= (0,637 \times 0,246) \times 100\% \\ &= 0,156702 \times 100\% \\ &= 15,67\% \end{aligned}$$

b) Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (\beta \times \text{Zero order}) \times 100\% \\ &= (0,631 \times 0,277) \times 100\% \\ &= 0,174787 \times 100\% \\ &= 17,47\% \end{aligned}$$

c) Besarnya Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

$$\begin{aligned} \text{KD} &= (\beta \times \text{Zero order}) \times 100\% \\ &= (0,730 \times 0,499) \times 100\% \\ &= 0,364227 \times 100\% \\ &= 36,42\% \end{aligned}$$

2) Koefisien Determinasi Simultan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik dengan menggunakan teknik analisis statistik yang sudah ditentukan semula, untuk mengetahui hasil analisis dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7
Hasil Analisis Besarnya Pengaruh Simultan

Model R	Change Statistics
---------	-------------------

	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square	F	df1	df2	Sig. F	Durbin-Watson
1	.835 ^a	.696	.673	1.330	.696	29.827	339	.000	2.325

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1 b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan analisis tabel di atas terdapat R Square (Determinasi) adalah 0,696 (adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi 0,835 (a). sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r^2) \times 100\% \\
 &= (0,835)^2 \times 100\% \\
 &= 0,697 \times 100\% \\
 &= 69,7\%
 \end{aligned}$$

Kontribusi variabel Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh sebesar 69,7%, sedangkan sisanya 30,3% dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikan pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh secara parsial menggunakan uji t. Dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) (karena sisi dua arah maka signifikansinya jadi 0,025) dan jumlah responden 43 orang, dengan $df = n - k$, maka $df = 43 - 4 = 39$ dan di dapat $t_{tabel} = 2,02269$. Sedangkan untuk t tabel dapat di jelaskan pada tabel 8:

Tabel 8
Hasil ringkasan uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error				Beta	Zero-order	Partial
(Constant)	-3.565	6.207		-.574	.569			
X1	.205	.095	.246	2.173	.036	.637	.329	.192
X2	.304	.122	.277	2.499	.017	.631	.372	.220
X3	.558	.114	.499	4.910	.000	.730	.618	.433

a. Dependent Variable: Y

C. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,173 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi ($0,036 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

D. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,499 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi ($0,017 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,910 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja secara simultan menggunakan Uji F. Dengan taraf signifikan 5% dan jumlah responden 43 orang. Maka didapat Ftabel adalah $df_1 = k-1(4-1=3)$ dan $df_2=n-k (43-4=39)$, dimana k adalah jumlah variabel (bebas+terikat) dan n adalah jumlah sampel. Sehingga di dapat Ftabel 2,85. Bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 9 Hasil Ringkasan Uji ANOVAa

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	158.208		352.736	29.827	.000 ^b
1 Residual	68.955		391.768		
Total	227.163	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel 9 dari Uji ANOVA atau F tes ternyata di dapat Fhitung 29,827 berdasarkan perhitungan diatas maka dapat diputuskan sebagai berikut : Dimana Fhitung $>$ Ftabel ($29,827 > 2,85$) atau dengan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima Artinya Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan sebagaimana diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan yaikni sebagai berikut:

Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,173 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi ($0,036 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $< 0,05$ dimana besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 15,67

% . Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($2,499 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi ($0,017 <$

$0,05$), artinya nilai signifikansi $< 0,05$ dimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar $17,47\%$.

Lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja ini dibuktikan dengan t hitung $>$ t tabel ($4,910 > 2,022$) serta dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya nilai signifikansi $< 0,05$ dimana besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebesar $36,42\%$.

Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja pada pegawai dinas tanaman pangan, hortikultura dan perkebunan kota sungai penuh di buktikan dengan F hitung $>$ F tabel ($29,827 > 2,85$) atau dengan signifikansi $\leq 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dimana besarnya pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja sebesar $69,7\%$.

BIBLIOGRAPHY

Darodjat, T. A. (2015). Pentingnya budaya kerja tinggi dan kuat absolute. *Bandung: PT. Refika Aditama*.

Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Raharja (persero) cabang Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).

Hasibuan, M. S. P. (2005). Manajemen sumber daya manusia edisi revisi. *Bumi Aksara, Jakarta*, 288.

Jannah, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.

Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2016). Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai bank syariah X kantor wilayah II. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75–98.

Nunung, A., & Hakim, A. R. (2020). Fungsi Pembagian Kerja Dalam Usaha Memperlancar Kerja Pegawai Pada Sub Bagian Tata Usaha Perpustakaan Wilayah Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan Propinsi Jawa Barat. *Jurnal Syntax Transformation*, 1(04), 1–13.

Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

Siagian, A. O. (2021). Sumber Daya Manusia Unggul 4.0. *SDM Unggul Di Industry 4.0*, 17.

Siswadhi, F. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kerinci. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1(04), 272–284.

Sondang, P. S. (2008). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Perkebunan Kota Sungai Penuh

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Bandung: CV. ALFABETA*.

Suharsimi, A. (2015). *Penelitian tindakan kelas*.

Suryani, L. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Indo Sepadan Jaya*.

Zahriyah, U. W. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Brawijaya University.

Copyright holder:

Ferry Siswadhi, Yelnim (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

