

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISPLIN KERJA, TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS KOPERASI UMKM KOTA MEDAN

Oleh ;
Risdawati Hulu ¹
Suati Murni Ndruru ²
Lamminar Hutabarat ³
Novia Ruth Silaen ⁴
Univeristas Darma Agung ^{1,2,3,4}
Email :
Risdawatihulu9@gmail.com ¹
suatumurnindru@gmail.com

Abstrak

Riset ini dilaksanakan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan dengan tujuan buat menyelidiki akibat Budaya Badan serta Patuh Kegiatan kepada Daya produksi Kegiatan karyawan di kantor itu. Populasi riset ini mengaitkan seluruh karyawan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Bersumber pada penjelasan kerangka balik yang sudah dipaparkan, pengarang merasa terpicat buat melaksanakan riset dengan fokus pada Akibat Adat Badan serta Patuh Kegiatan kepada Daya produksi Kegiatan karyawan di Kantor Biro Koperasi UMKM Kota Medan. Jumlah ilustrasi yang didapat dalam riset ini ialah sebesar 80 orang. Tata cara pengumpulan informasi yang dipakai melingkupi analisa deskriptif, percobaan keabsahan, percobaan reliabilitas, percobaan anggapan klasik, analisa regresi linear berganda, serta percobaan anggapan. Tidak hanya itu, dipakai fitur lunak Statistical Product and Service Solution(SPSS) tipe 23. 0 for windows buat menganalisa informasi. Hasil pengetestan dengan cara parsial membuktikan kalau Adat Badan mempunyai akibat positif serta penting kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan, yang bisa diamati dari angka t - hitung sebesar 3, 114, yang lebih besar dari angka t - tabel sebesar 1, 665, dengan tingkatan signifikansi 0, 003(kurang dari 0, 05). Perihal ini membawa alamat kalau Adat Badan mempengaruhi positif serta penting kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan. Berikutnya, hasil pengetestan kepada Patuh Kegiatan membuktikan kalau variabel ini pula mempunyai akibat positif serta penting kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan, dengan angka t - hitung sebesar 8, 306 serta signifikansi 0, 000(kurang dari 0, 05). Hasil percobaan F membuktikan kalau dengan cara berbarengan, Adat Badan serta Patuh Kegiatan dengan cara penting mempengaruhi positif kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan, dengan angka F - hitung sebesar 49, 867, melampaui angka F - tabel sebesar 3, 11, serta signifikansi 0, 000(kurang dari 0, 05). Koefisien pemastian R^2 sebesar 0, 553, ataupun 55, 3%, yang membawa alamat kalau dekat 55, 3% alterasi dalam Daya produksi Kegiatan Karyawan bisa dipaparkan oleh Adat Badan serta Patuh Kegiatan, sebaliknya 44, 7% lebihnya bisa jadi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diawasi dalam riset ini.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Displin Kerja, Produktivitas Kerja Pegawai

1. LATAR BELAKANG

Kemajuan era menuntut keutuhan dalam mengatur organisasi. Dalam mengatur sesuatu organisasi tidak terbebas dari kedudukan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yaitu

pemanfaatan, pengembangan, evaluasi, pemberian menanggapi pelayanan serta pengurusan manusia organisasi organisasi ataupun golongan pekerja. Pemanfaatan sumber daya manusia yang pas menyangkut uraian kepada keinginan

manusia ataupun organisasional supaya kemampuan sumber daya manusia bisa digali dengan cara penuh.

Daya produksi yaitu sesuatu permasalahan yang amat berarti serta lagi jadi atensi, paling utama untuk negeri yang lagi membuat semacam Indonesia. Daya produksi yang besar bisa menunjukkan perkembangan serta tingkatan kelimpahan sesuatu negeri. Negeri yang memiliki sumber daya yang banyak tidak memastikan ataupun belum pasti mempunyai daya produksi yang besar.

Tingkatkan daya produksi kegiatan pegawai yaitu kewajiban sesama manusia manager. Kewajiban itu bukanlah gampang diakrenakan bermacam berbagai watak, kepribadian, serta Kerutinan pegawai dalam bertugas. Daya produksi kegiatan membuktikan tingkatan keahlian pegawai dalam menggapai hasil (output), paling utama diamati dari bagian kuantitasnya. Oleh sebab tingkatan produktivitas Karyawan dapat berlainan, dapat besar ataupun dapat pula kecil, tergantung pada tingkatan ketahanan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan begitu daya produksi kegiatan bisa diartikan sebagai hasil kongkrit yang diperoleh oleh manusia atau golongan sepanjang dasar durasi khusus dalam sesuatu cara kegiatan. Dalam perihal ini, terus menjadi besar produk yang diperoleh dalam durasi yang terus menjadi pendek bisa dibbilang kalau tingkatan produktivitasnya memiliki tingkatan yang besar. Daya produksi pula bisa dimaksud selaku perbandingan antara hasil jelas (output) dalam wujud benda ataupun pelayanan, dengan masukan (input) yang sesungguhnya.

Pada dasarnya terdapat faktor-faktor yang pengaruhi bagus tidaknya daya produksi kegiatan sesama manusia karyawan. Salah satu aspek ialah adat organisasi serta disiplin kegiatan. Penentuan variabel itu selaku aspek penting yang pengaruhi daya produksi kegiatan sebab adat organisasi serta disiplin kegiatan yang tidak cocok hingga hendak membuat pegawai jadi

kurang bergairah alhasil pendapatan sasaran serta strategi dalam pendapatan daya produksi yang maksimal hendak terus menjadi hadapi penyusutan ataupun kurang bagus.

Budaya organisasi ialah sesuatu anggapan bersama yang dianut oleh anggota- anggota organisasi itu, sesuatu sistem dari arti Bersama. Adat menentukan bukti diri dari sesuatu golongan, dalam golongan ini dimaksud selaku sesuatu organisasi. Adat organisasi ialah bermacam interaksi serta identitas Kerutinan yang pengaruhi kelompok-kelompok manusia dalam organisasi.

Adat organisasi bisa jadi instrumen kelebihan bersaing yang penting, ialah apabila adat organisasi mensupport strategi organisasi, serta apabila adat organisasi bisa menanggapi ataupun menanggulangi tantangan medan dengan kilat serta pas. Aplikasi adat organisasi oleh tiap pegawai hendak amat menolong dalam pendapatan sasaran industri. Semua pegawai diharuskan buat ikut serta dalam penerapan tiap kewajiban yang sudah diserahkan cocok dengan bagian profesi, serta dituntut wajib sanggup dalam menyesuaikan diri dengan medan profesi alhasil pendapatan sasaran hendak terselenggara. Dengan cara manusia ataupun golongan, pegawai tidak hendak terbebas dengan adat organisasi. Terus menjadi bagus adat yang legal di dalam sesuatu lembaga, hingga hendak mempengaruhi pada kemampuan karyawan, alhasil terdapat kebahagiaan tertentu yang dialami pegawai dalam bertugas. Oleh sebab itu adat organisasi yang tercipta amat mempengaruhi dengan metode berasumsi para pegawai dalam menuntaskan sesuatu permasalahan serta dalam perihal pengumpulan ketetapan.

Pada Kantor Biro Koperasi UMKM Kota Medan dalam menciptakan ketertiban memakai ketentuan wajar pada biasanya, ialah pada hari Senin- Sabtu jam (08.00- 17.00 Wib), Sabtu jam (08.00- 14.00 Wib) serta prei kala bertepatan pada merah serta kelepasan bersama.

Bersumber pada kerangka balik yang sudah dipaparkan, hingga pengarang terpicat buat melaksanakan riset ini ni Pada Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan".

2. URAIAN TEORITIS

Bagi Wibowo (2016: 18) mendeskripsikan adat organisasi yaitu "suatu sistem agama beramai-ramai yang dipunyai manusia dalam organisasi mengenai keahlian mereka bersaing di pasar, serta gimana mereka berperan dalam sistem agama itu buat membagikan angka imbuhan produk serta pelayanan di pasar (klien) selaku balasan atas apresiasi keuangan. Adat organisasi dikatakan lewat tindakan, sistem agama, angan-angan, perilaku, nilai-nilai, aturan metode dari industri, serta paling utama lewat aksi dan kemampuan profesi dalam manajemen."

Suprajang (2017: 65) patuh kegiatan ialah khasiat operatif manajemen sumber daya manusia yang berarti untuk hasil kegiatan pegawai hendak terus menjadi besar, serta patuh kegiatan yang bagus pastinya kewajiban dan wewenang yang diserahkan kepadanya.

Bagi Hasibuan serta Hartatik (2014: 34), melaporkan kalau daya produksi kerjadapat dimaksud analogi antara output dengan input dimana output wajib memiliki angka imbuhan serta metode pengerjaannya yang lebih bagus.

3. METODE PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Waktu riset dilaksanakan pada bulan Mei 2023 hingga bulan Agustus 2023.

Populasi yaitu sekumpulan informasi yang dipakai ataupun digabungkan subjek hal sesuatu perkara dengan cara totalitas. Menurut Sudjana, kalau populasi yaitu keseluruhan seluruh angka yang bisa jadi, hasil membagi atau pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif

hal karakter khusus dari seluruh anggota berkas yang komplis serta nyata yang mau di pelajari sifat-sifatnya

Sampel yaitu bagian dari jumlah serta karakter yang dipunyai oleh populasi itu menurut (Sugiyono, 2008: 61). Dengan tutur lain sampel riset yang sukses didapat dari digeneralisasi pada populasi. Dalam determinasi jumlah sampel riset 80 manusia

Metode Analisis Data Dan Uji Hipotesis Uji Instrumen Riset

1. Uji Validitas

Untuk Sugiyono (2018: 455) "Eksperimen validitas yakni bagian ketepatan antara data yang nyatanya terangkai pada poin yang dapat dikabarkan oleh pengamat". Eksperimen kesahan dicoba untuk mengukur apakah data yang telah diperoleh sesudah riset yakni data asli dengan perkakas ukur yang digunakan dalam menekuni

1. Uji Reabilitas

Sehabis seluruh butir statment angket diklaim valid, hingga tahap berikutnya yaitu melaksanakan percobaan mutu informasi kedua ialah percobaan reliabilitas. Percobaan reliabilitas bermaksud buat mengenali tingkatan kestabilan butir pernyataan. Butir statment dibilang reliabel ataupun profesional bila balasan responden kepada pernyataan yang diajukan senantiasa tidak berubah-ubah. Dengan tutur lain bisa dibilang membawa percobaan reliabilitas bermaksud buat mengenali terdapat tidaknya kestabilan angket dalam penggunaannya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi pada dasarnya yaitu riset hal ketergantungan variabel terbatas (terikat) dengan satu ataupun lebih variabel bebas (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan buat mengestimasi serta ataupun memperhitungkan pada umumnya populasi ataupun angka rata-rata variabel terbatas bersumber pada angka variabel bebas yang dikenal (Gujarati, 2003). hendak dipakai analisa

regresi linier berganda (multiple regression analysis). Periset memakai dorongan program aplikasi SPSS buat mendapatkan hasil yang lebih terencana. Metode kalkulasi pertemuan regresi berganda yaitu selaku selanjutnya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

4. HASIL DAN KESIMPULAN Uji Validitas Budaya Organisasi (X1)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No	r hitung	r _{tabel} 5% (33)	Kriteria
1	0,766	0,219	Valid
2	0,738	0,219	Valid
3	0,763	0,219	Valid
4	0,72	0,219	Valid
5	0,657	0,219	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS 23

Pada tingkat dari signifikan 5% dari jumlah sampel sebanyak 80 manusia, dari tabel r akan diperoleh besar koefisien kolerasi tabel sebesar t_{tabel} dengan $N/df =$

$N-2$ yaitu $80-2 = 78$ maka $r_{tabel} = 0,219$. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Displin Kerja

No	r hitung	r _{tabel} 5% (33)	Kriteria
1	0,431	0,219	Valid
2	0,624	0,219	Valid
3	0,739	0,219	Valid
4	0,687	0,219	Valid
5	0,728	0,219	Valid
6	0,640	0,219	Valid

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 uji validitas pada Variabel Displin Kerja sebagaimana yang tertera diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pertanyaan atau indikator pada Variabel Displin Kerja yang terdapat didalam kusioner riset yaitu sebanyak 6

indikator dengan hasil uji validitas pada setiap indikator yaitu valid berdasarkan nilai r hitung pada masing-masing indikator yang bernilai lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu $> 0,219$.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Pegawai

No	r _{hitung}	r _{tabel} 5% (33)	Kriteria
1	0,572	0,219	Valid
2	0,651	0,219	Valid
3	0,805	0,219	Valid
4	0,828	0,219	Valid
5	0,912	0,219	Valid
6	0,626	0,219	Valid
7	0,554	0,219	Valid

Sumber : Hasil Olahan S.10PSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 uji validitas pada Variabel Kinerja Pegawai sebagaimana yang tertera diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah pertanyaan atau indikator pada Variabel Produktivitas Kerja Pegawai yang terdapat didalam kusioner riset yaitu

sebanyak 7 indikator dengan hasil uji validitas pada setiap indikator yaitu valid berdasarkan nilai r hitung pada masing-masing indikator yang bernilai lebih besar dari pada nilai r tabel yaitu $> 0,219$.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Kriteria
Budaya Organisasi	5	.777	Reliabel
Displin Kerja	6	.728	Reliabel
Produktivitas Kerja Pegawai	7	.749	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 uji reliabilitas diatas maka dapat diketahui bahwa kusioner pada riset ini dinyatakan Reliabel sehingga dapat digunakan sebagai bahan riset. Asumsi pernyataan Reliabelitasnya bahan riset ini berdasarkan hasil uji data dengan nilai Cronbach's Alpha yaitu diatas > 0,60 terhadap masing-masing variabel riset

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.12 Uji One Sample Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.66437364
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.100
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.020 ^c

Uji Normalitas

Pada percobaan normalitas informasi bisa dicoba dengan memakai Percobaan One Sample Kolmogrov Smirnov ialah dengan determinasi bila angka penting diatas 5% ataupun 0, 05 hingga informasi mempunyai penyaluran wajar. Sebaliknya bila hasil percobaan One Sample Komogrov Smirnov menciptakan angka penting dibawah 5% ataupun 0, 05,

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

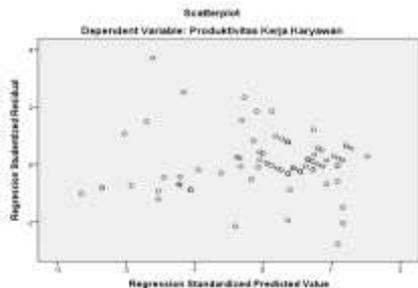
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	3.351	2.622		1.278	.205		
Budaya Organisasi	.327	.105	.243	3.114	.003	.928	1.077
Displin Kerja	.748	.090	.649	8.306	.000	.928	1.077

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Dari Bagan 4. 13 diatas membuktikan kalau seluruh variabel Tolerance memiliki angka diatas 0, 1 serta angka VIF di bawah 10, alhasil bisa disimpulkan kalau bentuk regresi pada riset ini tidak terjalin multikolineritas

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4.2 Scatterplot Pengujian Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Sketsa diatas menampilkan titik-titik menabur dengan cara random, tidak membuat pola yang nyata ataupun tertib, dan tersebar baik diatas ataupun dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Dengan begitu“ tidak terjalin heteroskedastisitas” pada pola regresi.

Regresi Linier Berganda

Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.351	2.622		1.278	.205
Budaya Organisasi	.327	.105	.243	3.114	.003
Displin Kerja	.748	.090	.649	8.306	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Keterangan :

1. Nilai konstanta sebesar 3,351 artinya jika nilai Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja dianggap 0 maka nilai Produktivitas Karyawan yaitu sebesar 3,351
2. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi bernilai 0,327 artinya setiap peningkatan Produktivitas kerja

Pegawai sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,327 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja yaitu 0,748 artinya setiap peningkatan Produktivitas kerja Pegawai sebesar 1 satuan akan meningkatkan Produktivitas kerja Pegawai sebesar 0,748

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 4.15 Hasil uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.351	2.622		1.278	.205

Budaya Organisasi	.327	.105	.243	3.114	.003
Displin Kerja	.748	.090	.649	8.306	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Uji t (parsial) dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan derajat kebebasan yang terdiri dari : $df = n-2$, $df = 80-2 = 78$

1. Nilai t-hitung untuk variabel Budaya Organisasi yaitu sebesar 3,114 lebih besar dari t-tabel 5% yang memiliki nilai 1,665, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 > 0,05$ sehingga, H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor dinas UMKM Kota Medan
2. Nilai t-hitung untuk variabel Displin kerja yaitu sebesar 8,306 lebih besar

dari t-tabel 5% yang memiliki nilai 1,665, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial Displin kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada kantor dinas UMKM Kota Medan.

Uji Serempak (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel Budaya Organisasi dan DispiIn Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Untuk analisisnya dari ouput SPSS dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.16 Hasil uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1373.967	2	686.983	49.867	.000 ^b
Residual	1060.783	77	13.776		
Total	2434.750	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Displin Kerja , Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Sehingga dapat disimpulkan nilai Nilai F-tabel untuk $df (n-1)=2$ dan $df (n-2)$ atau $df = 80-2$ dan $df = 3-1 = 3,11$. Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai F_{hitung} 49,867 $> F_{tabel}$ 3,11 dengan nilai sig 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi dan DispiIn Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

Uji Determimasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat, dalam riset ini yaitu hubungan antara variabel X terhadap Variabel Y. Pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.17 Hasil Uji Determimasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.553	3.712

a. Predictors: (Constant), Displin Kerja , Budaya Organisasi

Sumber : Hasil Olahan SPSS (2023)

Hasil pengujian dengan analisis koefisien determinasi (R^2) dimana nilai R sebesar 0,751 berarti Variabel Budaya Organisasi (X_1), Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat Adjusted R Square yaitu sebesar 0,553. Artinya 55,3% Produktivitas Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersamaan, sedangkan sisanya yaitu 44,7%. Dapat dipengaruhi faktor lain seperti Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara individu menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 3,114, yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,665 pada tingkat signifikansi 0,003, yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, secara statistik, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Riset ini sejalan dengan temuan dari riset sebelumnya oleh Sagita Anivia Ayu (2018) yang berjudul "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediator PT Astra Internasional." Hasil riset tersebut juga mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y) secara

individu menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 8,306, yang lebih besar daripada nilai t-tabel sebesar 1,665 pada tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil daripada 0,05. Oleh karena itu, secara statistik, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

Riset ini sejalan dengan temuan dari riset sebelumnya oleh Purnama R. (2018) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv Epsilon Bandung." Hasil riset tersebut juga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Nilai R yaitu 0,553 berarti 55,3% yang membuktikan kalau variabel kemampuan karyawan (Y) di mempengaruhi kokoh oleh Variabel Budaya Organisasi (X_2) serta Disiplin Kegiatan (X_2), sebaliknya lebihnya 44,7% bisa dipaparkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diawasi oleh periset ini.

Setelah itu dari hasil riset pada percobaan simultan (Percobaan F) bisa diamati kalau angka Fhitung 49,064 > Ftabel 3,11. Perihal ini membuktikan kalau variabel leluasa yang terdiri dari adat organisasi serta disiplin kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi positif serta penting kepada variabel terbatas ialah Daya produksi Kegiatan Karyawan Di Kantor Biro Koperasi UMKM Kota Medan

Hasil riset ini searah dengan hasil riset terdahulu Shannon Cecilia Y. Assagaf Serta Lucky O. H. Dotulong (2015) yang bertajuk "Akibat Patuh, Dorongan Serta Antusias Kegiatan kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan Biro Pemasukan Wilayah Kota Manado" Membuktikan

Patuh kegiatan serta antusias kegiatan dengan cara parsial mempengaruhi penting kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan Biro Pemasukan Wilayah Kota Manado. Patuh, Dorongan, serta Antusias Kegiatan dengan cara simultan mempengaruhi penting kepada Daya produksi Kegiatan Karyawan Biro Pemasukan Wilayah Kota Manado

5. Kesimpulan

1. Secara individual, variabel Budaya Organisasi memiliki dampak terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas UMKM Kota Medan.
2. Secara sendirian, variabel Disiplin Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas UMKM Kota Medan.
3. Secara bersama-sama, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas UMKM Kota Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Alam Aksara
- Sutrisno. E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cap Ke 6. Pranada Alat Group, Jakarta.
- Wibowo. 2013. Sikap dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Pemimpin. 2013. Aplikasi Analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS21 Pembaharuan PLS Regresi. Tubuh Pencetak Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hutapea, Parulian dan Thoha, Nurianna. 2015. Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis. Penerbit: Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013, Perilaku Organisasi, Edisi 9, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muchlas, Makmuri. 2015. Perilaku Organisasi, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Purnama R, 2018 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Cv Epsilon Bandung Jurnal Strategic Vol, 32. No 18
- Rivai, A, V. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Robbin dan Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Simamora dan Tulenan. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Travello Manado