



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 4452-4466

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong

Ade Andriani Renouw^{1✉}, Hendry J Jantje², Jeflin N Waromi³

Manajemen, Universitas Kristen Papua

Email : jeflinwaromi62@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini guna menganalisa Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong, Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. pengujian hipotesis melalui (uji-t), menggunakan regresi linier sederhana dan koefisien determinansi (R^2). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dispenda Kota Sorong yang berjumlah 58. Hasil pengolahan data analisa regresi berganda diperoleh $Y = 8.078 + 0,737X$, dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila budaya kerja mempunyai nilai nol maka nilai produktivitas kerja 8,078. Nilai b_1 adalah koefisien budaya kerja sebesar 0,737 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel budaya kerja sebesar satu persen maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,737. Hasil uji t, variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen secara positif/signifikan, dimana nilai t-hitung variabel budaya kerja yaitu $t_{hitung} 7.995 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan hipotesis (H_1) diterima, Pada uji Koefisien determinasi diperoleh R^2 53.3 artinya budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 46.7 % sedangkan sisanya 61.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya kerja, Produktifitas kerja*

Abstract

This study aims to analyze the effect of work culture on the Department of revenue sorong. The data analysis method used is quantitative descriptive analysis. Significant test through (t-test), using simple linear regression and the coefficient of determination (R²). The population in this study is all people in the sample consisted of 58 respondent. Primary data obtained through interviews, questionnaires and documentation studies. From the results of data processing simple linear regression analysis using the SPSS for windows version 25 program, the regression equation $Y = 8.078 + 0.737X$, the regression coefficient value of 0.737 means that every time there is a change and one percent addition to the variable work culture, the productivity variable will increase equal to 0.737 if the work culture variable is zero, then work productivity has a value of 8,078. In the test the coefficient of determination obtained R square 53.3%. meaning that work culture affects work productivity by 53.3%. while the remaining 46.7% is influenced by other factors not analyzed in this study. The results of the t test, where tcount is 7.995 > from t. table 1.6652, it can be said that the work culture variable has a positive and significant effect on work productivity.

Keyword: *work culture, work productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja.

Perkembangan teknologi dan informasi menyebabkan perubahan yang besar dalam pengembangan teori dan praktik tentang sumberdaya manusia. Peranan SDM telah berkembang seiring dengan kemajuan zaman, pegawai di suatu instansi tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset yang harus terus dikelola dan dikembangkan. Pada era globalisasi telah dinamakan konsep manusia sebagai aset karena peran SDM sebagai ujung tombak dalam menggerakkan roda organisasi, dan sebagai ujung tombak seluruh kegiatan dalam organisasi. Hal ini tidak dapat diabaikan, untuk itu pegawai perlu diperlakukan sebagai aset sehingga pengembangan sumber daya manusia mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan secara berkesinambungan, serta memberikan kesempatan yang sama bagi setiap individu untuk berkembang dan mengembangkan kebijakan serta program yang tepat untuk meningkatkan kualitas aset manusia. Di era

globalisasi yang semakin berkembang, terdapat beberapa organisasi yang saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Dalam hal ini organisasi yang mampu bertahan dalam persaingan usahanya adalah suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang memiliki etos kerja yang baik.

Budaya kerja yang merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat pada lingkungan di instansi melalui proses menjadi nilai penting dari SDM karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. Budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberi struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi. Terdapat beberapa faktor penting yang harus diperhatikan oleh instansi atau organisasi publik jika ingin meningkatkan produktivitas pegawai yaitu budaya kerja, peraturan dan kebijakan pimpinan dan lain sebagainya.

Setiap organisasi memiliki budaya yang menjadi ciri khas organisasi masing-masing. Budaya merupakan sekelompok seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini serta diterapkan oleh anggota dalam suatu organisasi yang terdiri dari serangkaian ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku yang nantinya akan menciptakan kekhasan di antara kelompok manusia, sedangkan organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan dan target yang sama. Budaya organisasi yang diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Budaya Organisasi yang kuat, dinamis dan adaptif merupakan model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi. Budaya yang kuat akan mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu sehingga pelaku organisasi mampu mencapai tujuan. Budaya organisasi yang dinamis dan adaptif akan membuat organisasi bersifat fleksibel dan responsive terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan internal dan eksternal. Produktivitas pada hakikatnya merupakan suatu akibat dari persyaratan-persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai. Seorang pegawai dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki sikap yang optimis yang berakar pada keyakinan bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini serta harus didasarkan pada kemampuan dan ketrampilan sesuai kompetensi. (Ratnasari, S.L, Sutjahjo G dan Adam (2019)

Berbagai upaya 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. Berdasarkan penelitian ini diprediksikan bahwa produktivitas kerja akan meningkat dari kondisi sekarang. Kantor Dispenda Kota Sorong merupakan salah satu organisasi pemerintah yang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian; metode deskriptif kuantitatif dan menggunakan analisa secara statistik untuk menganalisa data yang diperoleh dilapangan (Sugiyono, 2010)

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan objek yang mempunyai suatu karakteristik yang sama. Populasi dan penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bertugas di Dispenda Kota Sorong yang berjumlah 58 pegawai. Maka seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yang disebut sampel jenuh. Dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 58 pegawai sebagai responden penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data; Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian dilapangan, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Data primer dalam penelitian ini merupakan data-data yang diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada responden. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui laporan-laporan, buku-buku referensi, jurnal-jurnal yang relevan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian (Marzuki, 2010)

Teknik Pengumpulan Data

Data yang berkaitan erat dengan apa yang dibahas dalam penelitian ini, maka teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah :

- 1) Kepustakaan adalah metode untuk mendapatkan data yang relevan dengan jalan melakukan tinjauan-tinjauan kepustakaan yaitu dengan menggunakan literature-literatur dan bahan-bahan bacaan lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini.
- 2) Metode Penelitian Lapangan (*Field Research Method*)

Metode penulisan ini adalah metode penulisan yang langsung dilapangan menemui pegawai Dispenda Kota Sorong melalui :

- a. Wawancara ; Wawancara merupakan cara menjaring informasi atau data melalui interaksi lisan. Wawancara memungkinkan kita menyusup kedalam alam pikiran orang lain, tepatnya hal-hal berhubungan dengan perasaan, pikiran, pengalaman dan pendapat yang tidak dapat diamati.
- b. Kuesioner; Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara mempersiapkan pertanyaan tertulis diberikan kepada responden untuk menjawab pertanyaan sesuai dengan masalah atau topik yang diteliti. Penilaian *skala likert* yaitu :sangat setuju bobot nilai 5, setuju bobot nilai 4, kurang setuju bobot nilai 3, tidak setuju bobot nilai 2, sangat tidak setuju bobot nilai 1
- c. Observasi; Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan langsung pada lokasi penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisa *Kuantitatif*, yaitu dengan menggabungkan data yang di kumpulkan dari hasil penelitian di lapangan serta segala informasi yang di terima dari orang serta literatur-literatur yang ada, kemudian di lakukan analisis *Kuantitatif* berdasarkan penafsiran-penafsiran sesuai bukti yang ada guna menjawab permasalahan yang ada. Sehubungan dengan itu Moh. Nasir mengatakan bahwa: Hasil Analisa data sangat penting dalam metode ilmiah karena data yang analisa mempunyai makna guna dapat memberikan pemecahan terhadap masalah penelitian, pengumpulan data mentah perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok. Diadakan kategori, Hasil analisa data bermakna guna dapat memecahkan masalah hipotesa dapat terjawab Untuk menganalisa data dapat menggunakan:

1. Uji Validitas

Validitas instrument penelitian yaitu ditinjau dari dua segi yaitu validitas isi dan validitas butir, Yaitu

a. Uji Validitas Isi

Validitas isi instrument ini didasarkan pada kisi-kisi yang telah dibuat. Instrument yang telah disusun dikonsultasikan dengan para pembimbing yang memiliki kemampuan, wawasan dan bidang keilmuan untuk memberikan penilaian.

b. Uji Validitas Butir

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefenisikan suatu variabel. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk, mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya

diukur.

Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi Pearson antar item yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan.

X = Jumlah nilai total

Y = Jumlah nilai butir

n = Jumlah responden dalam uji coba instrument

2. Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsisten hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran ulang terhadap gejala dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu. Reliable artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Pngujian reliabilitas instrument dengan menggunakan tehknik *alpha cronbach*, dimana reliabilitas instrument dianggap andal jika memiliki koefisien reliabilitas $\geq 0,5$ (lebih besar atau sama dengan 0,5). Reliabilitas adalah indeks yang memajukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercayai atau dapat diandalkan dalam penelitian ini.

Menghitung koefisien r untuk uji reliabilitas dengan menggunakan rumus *alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

1. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Ghozali mengatakan bahwa analisis regresi linear sederhana adalah analisis mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2010). Dalam penelitian ini analisa linear sederhana digunakan untuk menganalisa ada tidaknya pengaruh budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai, dirumuskan sebagai berikut : $Y = a + bX$.

Dimana :

Y= Produktivitas Kerja Pegawai

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Budaya kerja

2. Uji t-test

Uji parsial (t test) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependent.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk pengukuran variasi dari variabel bebas yang menerangkan kontribusi dari *Variabel terikat*. Nilai koefisien determinasi R^2 tersebut terletak pada angka 0 dan 1. Yang artinya nilai tersebut mampu menjelaskan variasi variabel terikat. nilai R^2 lebih kecil dari satu kemampuan variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien determinasi R^2 mendekati satu berarti variabel bebas hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. Beberapa kelemahan dari koefisien determinasi yaitu terjadi pembiasan dari jumlah variabel bebas yang dipergunakan dalam perhitungan. Setiap terjadi kenaikan atau penurunan pada variabel bebas maka R^2 akan mengalami perubahan. apakah variabel tersebut berpengaruh sangat signifikan dari nilai R^2 terhadap variabel terikat. Untuk menganalisa data digunakan program SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Identitas Responden

Analisis deskriptif statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Berdasarkan populasi dan sampel yang telah ditentukan maka jumlah responden yang ditetapkan dalam penelitian ini sejumlah 58 orang pegawai. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui angket yang diberikan kepada pegawai pada 64 responden pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari Tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

| Jenis | Usia Responden | Jumlah | Persentase |
|----------------|----------------|--------|------------|
| Usia Responden | 21 - 30 tahun | 5 | 8.62 |
| | 31 - 40 tahun | 16 | 27.59 |
| | 41 - 50 tahun | 17 | 29.31 |
| | > 50 tahun | 20 | 34.48 |

| | | | |
|--------------------|-------------|----|-------|
| Total | | 58 | 100 |
| Jenis Kelamin | Laki-laki | 37 | 63.79 |
| | Perempuan | 21 | 36.21 |
| Total | | 58 | 100 |
| Status Responden | Kawin | 48 | 82.76 |
| | Belum Kawin | 10 | 17.24 |
| Total | | 58 | 100 |
| tingkat Pendidikan | SLTP/SMP | 3 | 5.17 |
| | SLTA | 35 | 60.34 |
| | D3 | 9 | 15.52 |
| | S1 | 11 | 18.97 |
| | S2 | | |
| Total | | 58 | 100 |
| | < 1 Tahun | 2 | 3.45 |
| | 1 – 3 Tahun | 12 | 20.69 |
| | 3 – 5 Tahun | 18 | 32.76 |
| | > 5 Tahun | 25 | 43.31 |
| Total | | 58 | 100 |

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak sebanyak 5 orang atau 8.62 persen, responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 27.59 persen, responden yang berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 29.31 persen sedangkan responden yang berusia di atas 51 tahun sebanyak 20 orang atau 34.48 persen .

Responden berdasarkan jenis kelamin dimana responden adalah laki-laki yaitu sebanyak 37 orang atau 63.79 persen dari total jumlah responden, sedangkan yang responden yang berjenis kelamin perempuan 21 orang atau 36.21 persen.

Responden berdasarkan status perkawinan dimana responden memiliki status kawin yaitu sebanyak 48 orang atau 82.76 persen dari total jumlah responden, sedangkan responden yang belum kawin sebanyak 10 orang atau 17.24 persen .

Responden berdasarkan tingkat pendidikan dimana responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTP/SMP sebanyak 3 orang 5.17 persen, tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK sebanyak 35 orang 60.54 persen, tingkat pendidikan D3 yaitu sebanyak 9 orang atau 15.52 persen, tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 11 orang atau 18.97 persen. tingkat pendidikan

S2 tidak ada.

Responden berdasarkan lama bekerja < 5 Tahun sebanyak 2 orang atau 3.45 persen lama bekerja < 3 Tahun sebanyak 2 orang atau 3.54 persen, lama bekerja 6 – 10 Tahun sebanyak 12 orang atau 20.69 persen, lama bekerja 11 - 15 Tahun sebanyak 18 orang atau 32.76 persen. lama bekerja 16 - 20 Tahun sebanyak 25 orang atau 43.41 persen.

Hasil Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji validitas

Validitas adalah suatu indikasi alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalitan pertanyaan. Valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dari variable yang diteliti. Pengukuran validitas digunakan *korelasi Pearson (Product Moment)*, jika r hitung lebih besar dari r tabel ($df = n-k$, $\alpha = 5\%$) dan hasil perhitungan Secara rinci disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Validitas

| No | Butir Pertanyaan | r- hitung | r- tabel | Status butir |
|----|-------------------------------|--------------|-------------|-----------------|
| | Budaya Kerja | | | |
| 1. | Identitas anggota | 0.354 | 0.2181 | Valid |
| 2. | Penekanan kelompok | 0.648 | 0.2181 | Valid |
| 3. | Integrasi unit-unit | 0.318 | 0.2181 | Valid |
| 4. | Fokus pada manusia. | 0.515 | 0.2181 | Valid |
| 5. | Pengawasan (<i>control</i>) | 0.646 | 0.2181 | Valid |
| 6. | Toleransi terhadap resiko | 0.440 | 0.2181 | Valid |
| | Produktivitas Kerja | | | |
| 1. | Kemampuan kerja | 0.372 | 0.2181 | Valid |
| 2. | Meningkatkan hasil | 0.637 | 0.2181 | Valid |
| 3. | SemangatKerja | 0.292 | 0.2181 | Valid |
| 4. | Pengembangan diri | 0.583 | 0.2181 | Valid |
| 5. | Mutu | 0.639 | 0.2181 | Valid |
| 6. | Efisiensi | 0.509 | 0.2181 | Valid |

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Hasil uji Validitas pada variabel Budaya Kerja dengan 6 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Identitas anggota sebesar 0.354. Koefisien korelasi Penekanan kelompok sebesar 0,648. Koefisien korelasi Integrasi unit-unit sebesar 0.318. Koefisien korelasi Fokus pada manusia sebesar 0,515. Koefisien korelasi Pengawasan sebesar 0,464. Koefisien korelasi Toleransi terhadap resiko sebesar 0,440

Validitas pada variabel Produktivitas kerja dengan 6 butir pertanyaan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi Kemampuan kerja sebesar 0,372. Koefisien korelasi Meningkatkan hasil sebesar 0,637. Koefisien korelasi Semangat Kerja sebesar 0,292. Koefisien korelasi Pengembangan diri sebesar 0,583. Koefisien korelasi Mutu sebesar 0,639. Koefisien korelasi Efisiensi sebesar 0,509 sehingga keseluruhan indikator yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke analisa berikutnya.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah suatu indikasi untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Apabila pertanyaan diulangi pada subjek yang sama dengan waktu yang berbeda diperoleh hasil yang relatif sama. Koefisien Cronbach alpha yang digunakan untuk mengukur Reabilitas.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

| Variabel | Hasil CA | Cronbach alpha | Keterangan |
|---------------------|----------|----------------|------------|
| Budaya kerja | 0,676 | 0,60 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja | 0,691 | 0,60 | Reliabel |

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas butir-butir pertanyaan variabel penelitian pada Tabel 3 diketahui Budaya kerja memiliki cronbach's Alpha $0,676 > 0,60$. dan Produktivitas Kerja memiliki cronbach's Alpha $0,691 > 0,60$. Disimpulkan seluruh item yang dihitung dinyatakan reliabel. Oleh sebab itu, variabel tersebut dapat diandalkan untuk ditetapkan guna analisis selanjutnya.

1. Analisa Regresi Linear Sederhana.

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara variabel budaya kerja dan variabel Produktivitas Kerja, dengan bentuk persamaan

regresi sebagai berikut: $Y = a + bX$.

Kemudian dilakukan pengujian regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS Vs 25 maka diperoleh hasil pengujiannya sebagai berikut:

| Tabel 4 Coefficients ^a | | | | | | |
|-----------------------------------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8,078 | 2,411 | | 3,350 | ,001 |
| | Budaya Kerja | ,737 | ,092 | ,730 | 7,995 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Dari hasil regresi sederhana tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 8.078 + 0,737X$$

Keterangan dari persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

Nilai a adalah konstanta sebesar 8.078 artinya jika variabel budaya kerja dianggap konstan maka nilai Produktivitas Kerja atau variabel terikat tidak dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu budaya kerja.

Nilai b adalah koefisien sebesar 0,737 menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan pada variabel budaya kerja sebesar satu persen maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,737 atau 73,7%.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja. Nilai uji t dapat dilihat dari *p-value* (pada kolom Sig) pada variabel independent, jika *p-value* lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau t-hitung (pada kolom t) lebih besar dari t-tabel (dihitung dari *two-tailed* $\alpha = 5\%$, $df = n - k$, k merupakan jumlah variabel independen, $58 - 2 = 56$), maka t-tabel adalah 1.6725.

Kriteria Keputusannya adalah :

- Jika t hitung > t tabel, dan sig < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika t hitung < t tabel, dan sig > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS diatas, menunjukkan hasil uji parsial (uji t), dimana dihasilkan t-hitung Budaya Kerja yaitu $t_{hitung} 7.995 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$, atau nilai signifikansinya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya, karena t-hitung > t-tabel, maka dapat disimpulkan hipotesis nihil (Ho) "ditolak" dan Ha "diterima".

3. Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui hubungan antara Budaya Kerja dan Produktivitas Kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. Dapat digunakan rumus *Korelasi Product Moment* sebagai berikut :

1. Kepada responden dalam penelitian ini diajukan beberapa pertanyaan yang memiliki lima kategori jawaban. Setiap jawaban memiliki bobot nilai tertentu sesuai skala Likert sebagai berikut :
 - a. Jawaban "Sangat Setuju" diberi nilai "5".
 - b. Jawaban "Setuju" diberi nilai "4".
 - c. Jawaban "Kurang Setuju" diberi nilai "3"
 - d. Jawaban "Tidak Setuju" diberi nilai "2"
 - e. Jawaban "Sangat Tidak Setuju" diberi nilai "1"
2. Bobot nilai yang diperoleh setiap responden dari setiap jawaban yang diberikan untuk variabel bebas atau variabel terikat kemudian dijumlahkan.
3. Hasil penjumlahan tersebut kemudian dimasukkan ke dalam tabel kerja *Korelasi Product Moment*.
4. Nilai - nilai yang ada dalam tabel kerja tersebut kemudian dimasukkan dalam formula korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel penelitian.
5. Tingkat hubungan antara kedua variabel ditentukan melalui dan sesuai dengan pedoman penilaian sebagai berikut :
 - a. 0,00 – 0,20 = korelasi yang rendah sekali
 - b. 0,21 – 0,40 = korelasi yang rendah
 - c. 0,41 – 0,70 = korelasi yang sedang
 - d. 0,71 – 0,90 = korelasi yang tinggi
 - e. 0,91 – 1,00 = korelasi yang sangat tinggi sekali

Berdasarkan pedoman analisis tersebut, maka analisis terhadap kedua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini dapat di ikuti selanjutnya pada pembahasan ini.

4. Koefisien Determinasi

| Tabel 5 Model Summary | | | | |
|-----------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .730 ^a | .533 | .525 | 1,28629 |
| a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja | | | | |

Sumber Data : Hasil Penelitian data diolah kembali, 2023

Berdasarkan kriteria di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya kerja dan produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. "tergolong Cukup Kuat. Guna menentukan pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. dapat digunakan koefisien determinasi (r^2). Karena $r_{xy} = 0,730$ maka koefisien determinasi atau R square = $0,533$ atau 53.3%. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja sebesar 53.3% dipengaruhi oleh budaya kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong, sedangkan selebihnya yaitu sebesar 46.7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya pengembangan karier.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan regresi linear sederhana yang dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan positif variabel budaya kerja terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. diperoleh $Y = 8.078 + 0,737X$, dimana nilai a adalah konstanta yang menjelaskan bahwa apabila budaya kerja mempunyai nilai nol maka nilai produktivitas kerja sebesar 8.078. Nilai b adalah koefisien regresi sebesar 0,737 yang menjelaskan bahwa apabila terjadi perubahan atau penambahan satu poin pada variabel budaya kerja maka variabel produktivitas kerja akan naik sebesar 0,737. Dari perhitungan koefisien determinasi diketahui bahwa pengaruh variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh budaya kerja sebesar 53.3%. dengan kelebihan 46.7% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel variabel budaya kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. Faktor-faktor lain diantaranya adalah pengembangan karier. Berdasarkan analisis regresi bahwa lebih dominan responden berpendapat bahwa variabel budaya kerja yang dilakukan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong mempunyai penilaian yang baik. Juga sejalan dengan hasil regresi bahwa koefisien regresi maupun uji parsialnya (uji t) dari variabel budaya kerja menunjukkan nilai yang positif/signifikan, untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} 7.995 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$, berarti juga signifikan. Artinya variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong.

SIMPULAN

hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Variabel budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan, H_a diterima dan H_o ditolak dimana pada taraf signifikan 5 persen $t_{hitung} 7.995 >$ dari $t_{tabel} 1.6725$.
2. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, koefisien determinasi total menunjukkan nilai sebesar 53.3%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa terdapat hubungan sangat kuat dimana 53.3% perubahan dari variabel dependen yang dalam hal ini adalah produktivitas kerja pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Sorong dipengaruhi oleh budaya kerja. Sedangkan sisanya sebesar 46.7% persen dijelaskan oleh *error term* dan variabel-variabel lain yang juga turut mempengaruhi produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, Keke T. "Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR." *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4.Th IV. Jakarta, 2005
- As'ad, Mohamad, Psikologi Industri. (Yogyakarta: Liberty Darodjat, 2004).
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. (Semarang, Badan Penerbit Undip. 2010)
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*..(Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks, 2010)
- Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2012)
- Hasibuan, M. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2008)
- Mathis, R dan Jackson, W. *Human Resources Development*, Track MBA series/terjemahan, (Jakarta;Prestasi Pustaka. 2006)
- Milkovich, George T. dan Jerry M. Newman, et all. *Compensation 10th Edition*. New York : Mc Graw Hill.2010
- Mangkunegara. Anwar. Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung. Remaja Rosdakarya, 2004)
- Marzuki, *Metodologi Riset*, (Yogyakarta: Ekonisia, 2010)
- Meldona. Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif. Cetakan ke-1. UIN (Malang Press, Malang, 2009).

- Nazir, Moh, *Metode Penelitian, C etakan Kelima*, (Jakarta, Ghalia Indonesia,2011)
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.Cetakan ke -15 ,Edisi Revisi. (Bandung, Refika Adiatama, 2016)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: SIEYKPN, 2004)
- Sulistiyani dan Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta : CAPS, 2009)
- Sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke-1. (Jakarta Kencana Prenada media Group, 2009)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2010)
- Tika, P. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Rivai, Veithzal, dan Sagala, Ella Jauvani. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. (Jakarta. PT. Raja Grafindo, 2009)
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. (Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2006)
- Sihotang. A. *Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Pradnya Paramita, 2007)
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004)
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Bangun, Wilson. *Manajemen*