

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA SASHOP
KOTA GORONTALO**

**Oleh:
DESYA OKTAVIANI PANTO
E2120047**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian
Guna Memperoleh Gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
GORONTALO
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA SASHOP
KOTA GORONTALO**

Oleh

**DESYA OKTAVIANI PANTO
E2120047**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana dan
telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

Gorontalo, JUNI 2024

ke 6/6/24

PEMBIMBING I



**Dr. Rahmisyah, SE., MM
NIDN. 0929117202**

PEMBIMBING II



**Sri Meike Jusup, SE., MM
NIDN. 0903058101**

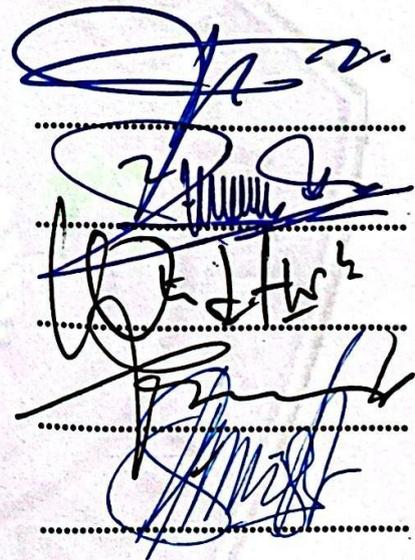
HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
SASHOP KOTA GORONTALO**

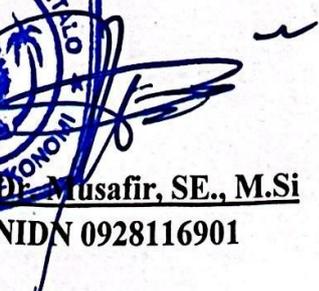
OLEH
DESYA OKTAVIANI PANTO
E21.20.047

Diperiksa Oleh Dewan Penguji Strata Satu (S1)
Universitas Ichsan Gorontalo
Gorontalo, Juni 2024

1. **Dr. Musafir, SE.,M.Si**
(Ketua penguji)
2. **Zulkarnain I. Idris, SE.,M.Si**
(Anggota penguji)
3. **Wiwin L. Husin, SE.,M.Si**
(Anggota penguji)
4. **Dr. Rahmisyari, SE.,MM**
(Pembimbing utama)
5. **Sri Meike Jusup, SE.,MM**
(Pembimbing pendamping)



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN 0928116901

Ketua Program Studi Manajemen

Syamsul, SE.,M.Si
NIDN 0921089202

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun di perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri dengan arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam Skripsi tidak terdapat karya yang telah di publikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



ABSTRACT

DESYA OKTAVIANI PANTO. E2120047. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT THE SASHOP IN GORONTALO CITY

This research aims to determine and analyze to what extent the effect of Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Work Productivity (Y) at Sashop City Gorontalo City. It is a quantitative research method employing a sample of 30 people. It analyzes phenomena through primary data collection through a list of questions tested through validity and reliability tests. The analysis method employed is path analysis by first converting ordinal scale data to an interval scale. The results show that Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) significantly affect Employee Productivity (Y) at Sashop in Gorontalo City by 0.980 (98.0%). The value of 0.013 (0.13%) is affected by external variables unstudied. Organizational Culture (X1) of 0.749 (74.9%) and Work Discipline (X2) of 0.249 (24.9%) significantly affect Employee Productivity (Y).

Keywords: organizational culture, work discipline, employee work productivity



ABSTRAK

DESYA OKTAVIANI PANTO. E2120047. PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SASHOP KOTA GORONTALO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada Kota Sashop Kota Gorontalo. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan sampel sebanyak 30 orang. Mendeskripsikan/ mengetahui/menganalisis fenomena melalui Pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan/pertanyaan yang diuji melalui uji validitas dan reliabilitas setiap item pernyataan/pertanyaan yang terdapat pada daftar pernyataan/ pertanyaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analisis) dengan terlebih dahulu mengkonfersi data skala ordinal ke skala interval. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X^1) dan Disiplin Kerja (X^2) secara signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Pada Sashop Kota Gorontalo sebesar 0,980 (98,0%), terdapat 0,013 (0,13%) dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti. Budaya Organisasi (X^1) sebesar 0,749 (74,9%) dan Disiplin Kerja (X^2) sebesar 0,249 (24,9%) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Kata kunci: budaya organisasi, disiplin kerja, produktivitas kerja karyawan



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah:5-6)

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya."

(Q.S Al-Bagarah, 2: 286)

“Kamu tidak perlu menjadi luar biasa untuk memulai, tapi kamu harus memulai untuk menjadi luar biasa”

-Zig Ziglar

Persembahan

Syukur Alhamdulillah, skripsi yang saya kerjakan ini akhirnya selesai. Skripsi ini spesial saya persembahkan untuk kedua orang tua saya tercinta mama Sri Suranti Djepu dan papa Hais Panto yang sudah berjuang untuk memperjuangkan studi saya sampai pada titik ini. Terima kasih untuk semua cinta dan kasih yang sangat luas serta doa dan dukungan yang tiada henti. I did it mama! I did it papa! Terima kasih juga kepada diri sendiri yang sudah mau selalu kuat, tetaplah hidup dan menjadi manusia yang lebih baik.

UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA SASHOP KOTA GORONTALO”, Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Penelitian ini tidak dapat penulis selesaikan. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

- Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, Selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahun dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo
- Dr. Abdul Gaffar La Tjokke, M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo
- Dr. Musafir, SE,. M.Si, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi
- Syamsul, SE,. M.Si, Selaku Ketua Jurusan Ekonomi
- Dr. Rahmisyari, SE, MM, selaku Pembimbing I, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
- Sri Meike Jusup, SE., MM, selaku Pembimbing II, yang telah membimbing penulis selama mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.
- Dr. Musafir, SE,. M.Si, selaku dosen penguji I yang sudah memberikan kritik dan masukan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

- Zulkarnain I.Idris, SE, M.Si selaku dosen penguji II yang sudah memberikan kritik dan masukan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
- Wiwin L.Husin, SE, M.Si selaku dosen penguji III yang sudah memberikan kritik dan masukan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
- Siti Rahmawati Abas, selaku pimpinan pada Sashop Kota Gorontalo, yang telah membantu penulis selama pengambilan data di lapangan.
- Seluruh staff pengajar dan Operator Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, yang telah mendidik serta memberi banyak Ilmu dan membantu penulis.
- Terimakasih untuk kedua orang tua tercinta, mama Sri Suranti Djeppu dan papa Hais Panto yang selalu mendukung dan mendoakan hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
- Untuk diri sendiri yang sudah mau mencoba, bertahan, bangkit, dan tetap kuat hingga penyusunan skripsi ini selesai, Proud of me!
- Kakak saya tercinta Dita Panto dan adik Nisa Panto yang juga membantu memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- Kedua sahabat saya Nur Rizqi Syafitri Tohopi dan Fadhilah Ramadhan Sau yang selalu membantu dan memberikan dukungan penuh kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
- Sepupu saya Diva Djeppu yang setia mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.

- Sahabat-sahabat saya Ajeng, Fitriah, Tia, Alfadila, Anggun yang selalu ada dan memotivasi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
- Daffa Ramadhani Raya Doda yang selalu membantu, menemani dan tidak pernah lelah mendengarkan keluh kesah penulis serta selalu sabar dalam menghadapi penulis.
- Teman-teman yang saya temui di kampus ichsan ini Ayu, Tia, Siti, Maya, Ain yang selalu ada bersama penulis dari maba hingga penyelesaian skripsi ini, terimakasih untuk suka dan dukanya selama 4 tahun.
- Dan seluruh pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih terdapat jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan segala kritik dan saran yang bersifat membangun. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, Juni 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
1.4.3 Manfaat bagi Peneliti	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS ..10	
2.1 Kajian Pustaka	10
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi	10
2.1.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi	11

2.1.3	Jenis-Jenis Budaya Organisasi	13
2.1.4	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	14
2.1.5	Tingkatan Budaya Organisasi	16
2.1.6	Indikator Budaya Organisasi	17
2.1.7	Fungsi/Manfaat Budaya Organisasi	18
2.1.8	Pengertian Disiplin Kerja	18
2.1.9	Bentuk Disiplin Kerja	19
2.1.10	Jenis-Jenis Disiplin Kerja	20
2.1.11	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	22
2.1.12	Tujuan Disiplin Kerja	25
2.1.13	Indikator Disiplin Kerja	26
2.1.14	Fungsi Disiplin Kerja	26
2.1.15	Pengertian Produktivitas Kerja	27
2.1.16	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	29
2.1.17	Manfaat Penilaian Produktivas Kerja	29
2.1.18	Ciri-ciri Karyawan Produktif	30
2.1.19	Indikator Produktivas Kerja	31
2.1.20	Pengaruh Antar Variabel	32
2.2	Penelitian Terdahulu	34
2.3	Kerangka Pemikiran	35
2.4	Hipotesis Penelitian	36
BAB III. OBJEK DAN METODE PENELITIAN		37
3.1	Objek Penelitian	37
3.2	Metode yang digunakan	37
3.2.1	Metode Penelitian	37

3.2.2	Definisi Operasional Variabel	38
3.2.3	Populasi dan Sampel	40
3.2.4	Jenis dan Sumber Data	41
3.2.5	Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.6	Prosedur Penelitian	42
3.2.7	Konversi Data	44
3.2.8	Metode Analisis	45
3.2.9	Pengujian Hipotesis	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		48
4.1	Hasil Penelitian	48
4.1.1	Sejarah Singkat Lokasi Penelitian	48
4.1.2	Visi-Misi	48
4.1.3	Analisis Karakteristik Responden	49
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	52
4.2.2	Analisis Variabel Penelitian	54
4.3	Analisis Data Statistik	64
4.4	Pengujian Hipotesis	66
4.4.1	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	66
4.4.2	Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	67
4.4.3	Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap . Produktivitas Kerja Karyawan.....	67
4.5	Pembahasan	68

4.5.1	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	68
4.5.2	Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	70
4.5.3	Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	73
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN		76
5.1	Kesimpulan	76
5.2	Saran	76
DAFTAR PUSTAKA		78
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 3.1 Struktur Path Analisis.....	46
Gambar 4.1 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y.....	66

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pengklasifikasian Tugas Karyawan Sashop Gorontalo.....	5
Tabel 1.2	Produktivitas Kerja Sashop Tahun 2022.....	7
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel X.....	38
Tabel 3.2	Operasional Variabel Y.....	40
Tabel 3.3	Bobot Nilai.....	40
Tabel 4.1	Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4.2	Distribusi Responden berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3	Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja.....	50
Tabel 4.4	Distribusi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 4.5	Distribusi Responden berdasarkan Jabatan/Bagian.....	51
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi.....	52
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	53
Tabel 4.9	Kriteria Interpretasi Skor.....	54
Tabel 4.10	Tanggapan Responden tentang Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 4.11	Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin Kerja.....	59
Tabel 4.12	Tanggapan Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja.....	61
Tabel 4.13	Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Total Variabel (X1) dan (X2) secara Signifikan terhadap (Y).....	66
Tabel 4.14	Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dalam suatu organisasi maupun perusahaan. SDM merupakan faktor penting dimana tanpa adanya sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional suatu organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan ialah SDM yang berkualitas, serta memiliki daya cepat tanggap dalam menghadapi dan menyesuaikan diri pada setiap perubahan yang ada. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga penggunaan tenaga kerja bisa menjadi maksimal dan menciptakan hasil yang optimal bagi organisasi melalui Manajemen Sumber Daya Manusia.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu fungsi yang dilaksanakan di dalam suatu organisasi meliputi aktivitas-aktivitas yang dirancang untuk mengurus dan mempermudah pemanfaatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Iswanto, 2009). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam pengambilan keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung berdampak atau mempengaruhi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut, salah satu hal yang harus diperhatikan dalam organisasi yakni terwujudnya produktivitas kerja karyawan yang baik.

Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi dimana sumber daya manusia harus memiliki skill atau keterampilan dalam menjalankan setiap pekerjaan, sebab dengan adanya skill secara langsung dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja ialah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan esok lebih baik dari hari ini (Tohardi Sutrisno, 2016). Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini, pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Produktivitas kerja karyawan adalah hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan sangat berpengaruh bagi keberhasilan karyawan maupun perusahaan dalam mencapai prestasi kerja. Setiap organisasi selalu berupaya agar karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan hasil berupa produktivitas kerja setinggi-tingginya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tercapainya produktivitas kerja merupakan hal yang diharapkan oleh setiap organisasi maupun perusahaan sebab dengan produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksanakan dengan baik.

Peningkatan kinerja karyawan yang signifikan akan tercermin pada peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, produktivitas yang tinggi mencerminkan karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya dan bersedia memenuhi segala kewajibannya sebagai karyawan, meningkatkan kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan yang produktif. Beberapa cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya, diantaranya budaya organisasi dan disiplin kerja sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Budaya atau habit organisasi adalah sesuatu yang dipahami, dijiwai atau bisa dikatakan sebagai tindakan yang memberikan nilai tersendiri dan menjadi pola dalam suatu organisasi (Tobari, 2015) artinya sebuah sistem bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya pada organisasi menyampaikan dorongan kepada anggotanya buat bertindak dan berperilaku sesuai yang diperlukan dalam organisasi, hal ini bisa dilihat dari perilaku orang-orang pada organisasi tersebut terhadap kepatuhan dari nilai-nilai yang ada. Dengan mematuhi aturan dan juga kebijakan-kebijakan yang ada dalam organisasi diharapkan bisa mengoptimalkan kinerja dan produktivitas para karyawan dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi pada setiap perusahaan atau organisasi timbul atas hasil perjalanan para pendiri organisasi atau anggota yang berasal dari organisasi tadi, mereka berperan pada pengambilan keputusan dan penentu arah organisasi. Amewokunu (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi setiap

aspek organisasi seperti produktivitas, kinerja, komitmen, agama, diri, dan sikap. Budaya organisasi merupakan bagian internal dari setiap organisasi, artinya keseluruhan prinsip, keyakinan, perilaku, dan kebiasaan yang berpengaruh terhadap proses di dalam dan luar organisasi untuk mencapai misi serta sasaran mereka. Hal inilah yang membentuk budaya dalam satu organisasi tidak selaras dengan budaya organisasi lainnya.

Disiplin kerja juga salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja seorang karyawan. Disiplin kerja yaitu sikap kemauan seseorang untuk patuh dan mengikuti standar peraturan yang melingkupinya (Rondam dalam Tingkat *et al.*, 2023) artinya bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu dibutuhkan sebagai karakteristik setiap manusia dalam organisasi, sebab dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan baik dan bisa mencapai tujuannya.

Pelaksanaan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, disiplin yang baik ialah besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan dan mendorong semangat kerja untuk terwujudnya tujuan organisasi, oleh sebab itu disiplin kerja karyawan mempunyai imbas yang sangat penting untuk mewujudkan insan yang berkualitas.

Pada penelitian ini peneliti memilih Sashop sebagai objek penelitian. Sashop adalah toko atau *store* yang menjual berbagai macam brand skincare, makeup, aksesoris, hijab, sendal, tas, sepatu, baju, gamis, celana dan lainnya. Selain menjadi *offline store* Sashop juga menjadi *onlineshop* yang memudahkan pembeli dalam berbelanja, mengingat zaman yang semakin canggih dengan

perkembangan media sosial saat ini dimana orang bisa berbelanja hanya dengan duduk santai dan memesan lewat *online*.

Sashop di bangun dari tahun 2017, bermula dari *owner* (Siti Rahmawati Abas) yang hobinya belanja online sampai jadi jualan dari jaman sekolah SMA. beliau merintis usahanya dari kecil dengan modal yang sedikit sampai akhirnya jadi usaha yang besar dengan memiliki dua cabang toko, toko pertama terletak di Jln.Jendral Sudirman dan toko kedua terletak di Jln.Gelatik 1. Penelitian ini akan dilakukan di dua toko Sashop tersebut dengan jumlah karyawan 30 orang, 6 cowok dan 24 cewek. Berikut tabel pengklasifikasian tugas karyawan yang ada pada Sashop Kota Gorontalo:

Tabel 1.1 Pengklasifikasian Tugas Karyawan Sashop Gorontalo

No	Nama Karyawan	Crew Store (bagian)	Shift Kerja
1	Nur Atika Deviannie Wirono	Jam tangan dan admin purchasing	8 jam
2	Fatia Apriliani	Tas dan admin purchasing	8 jam
3	Nikadek Putri W.Tirta	Pakaian dan admin personalia	8 jam
4	Wulan Rahmatia	Jam tangan dan admin marketing online	8 jam
5	Tiara Laima	Hijab dan admin marketing online	8 jam
6	Nadia Kama	Tas dan sendal	8 jam
7	Siti Marsitam Adjuju	Skincare/makeup	8 jam
8	Ninda Pakaya	Pakaian dan sendal	8 jam
9	Fitra Tumu	Aksesoris dan jam tangan	8 jam
10	Wandaria Hasan	Hijab dan Tas	8 jam
11	Cahya	Skincare/makeup dan admin chat	8 jam
12	Reza Tanaiyo	Sendal/sepatu dan gudang	8 jam
13	Tri Regina M.Hasan	Hijab dan aksesoris	8 jam
14	Fitri Tumu	Aksesoris dan jam tangan	8 jam
15	Siti Lutvia M.Balise	Sendal/Sepatu	8 jam
16	Alfian	Sepatu,tas dan gudang	8 jam
17	Winda Tongkono	Skincare/makeup dan admin chat	8 jam
18	Nurdahlan	Sendal/Sepatu	8 jam
19	Windy Ismail	Skincare/makeup	8 jam
20	Rizal	Sendal/sepatu dan gudang	Full

21	Miranda Ismail	Aksesoris dan hijab	8 jam
22	Isti Mahmud	Aksesoris dan tas	8 jam
23	Ririn Wenas	Hijab dan pakaian	Full
24	Rizky Pilonguli	Sendal/sepatu dan pakaian	8 jam
25	Yuli Dunu	Skincare/makeup dan admin online	8 jam
26	Akbar Hasan	Pakaian dan admin online	8 jam
27	Muryatun	Pakaian dan admin chat	8 jam
28	Putri Naki	Aksesoris dan sandal	8 jam
29	Rizky Abas	Sepatu,tas,pakaian dan gudang	8 jam
30	Viola Lole	Skincare/makeup	8 jam

Sumber: Sashop 2023

Berdasarkan observasi awal di Sashop Kota Gorontalo terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Hal ini dilihat dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yaitu pelayanan yang diberikan oleh beberapa karyawan di Sashop masih ternilai kurang ramah dan semangat kerja yang masih sedikit kurang dimana karyawan belum sepenuhnya memahami jam loyalitas karyawan saat diperlukan, sehingga menyebabkan masih adanya karyawan yang belum bisa mencapai target penjualan yang sudah ditetapkan.

Hal ini dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yaitu tidak semua karyawan menghadiri evaluasi bulanan rutin yang biasa dilakukan dalam organisasi, masih ada karyawan yang datang terlambat serta tidak memakai seragam dan *id card* sesuai aturan. Selanjutnya faktor lain adalah budaya organisasi, terlihat bahwa kerja sama antar karyawan belum optimal dimana sesama karyawan masih kesulitan dalam berinteraksi atau berkomunikasi dengan baik yang menyebabkan terjadinya perselisihan pendapat dan juga pelayanan yang diberikan beberapa karyawan yang ada di Sashop masih ternilai sedikit kurang ramah.

Tabel 1.2 Produktivitas Kerja Sashop Tahun 2022

Bulan	Mencapai Target (Karyawan)	Tidak Mencapai Target (Karyawan)	Jumlah (Karyawan)
Januari	23	7	30
Februari	24	6	30
Maret	23	7	30
April	28	2	30
Mei	28	2	30
Juni	26	4	30
Juli	23	7	30
Agustus	23	7	30
September	27	3	30
Oktober	23	7	30
November	23	7	30
Desember	23	7	30

Sumber: Sashop 2022

Tabel diatas mengidentifikasi bahwa produktivitas kerja karyawan Sashop di tahun 2022 belum maksimal, bisa dilihat dari banyaknya karyawan yang bisa mencapai target hanya pada empat bulan saja dan sisanya masih banyak karyawan yang tidak mencapai target. Tidak tercapainya target menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan di Sashop ini masih terbilang rendah. Hal ini terjadi karena masih terdapat permasalahan disiplin kerja dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan di Sashop seperti yang telah diuraikan diatas.

Sashop mempunyai kebijakan yang mana setiap karyawan/3 bulannya secara berkala akan naik gaji sebesar Rp.50.000 (Loyalitas/3 bulan) jadi semakin lama semakin naik dengan syarat karyawan tersebut tidak melakukan pelanggaran atau mendapatkan SP, adapun bonus per-hari untuk semua karyawan jika hari tersebut mencapai target, dan untuk admin online juga mendapatkan bonus tersendiri jika konten yang dibuat dan di upload mendapatkan banyak viewers dan

like. Kebijakan ini diharapkan bisa menjadi motivasi dan dorongan bagi karyawan di Sashop dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dari penjelasan dan informasi yang telah diuraikan di atas, maka hal inilah yang melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sashop Kota Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan pokok dalam penulisan ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sashop Kota Gorontalo?
2. Apakah budaya organisasi (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sashop Kota Gorontalo?
3. Apakah disiplin kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sashop Kota Gorontalo?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Adapun maksud dari penelitian ini untuk memperoleh dan menganalisis data tentang pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada SASHOP Kota Gorontalo.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Sashop Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1) secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Sashop Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X2) secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di Sashop Kota Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini, baik dari segi teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan penelitian dan sebagai bahan literatur untuk menambah wacana baru bagi dunia akademis serta dapat digunakan sebagai perbandingan penelitian berikutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa jika sudah terjun dalam dunia pekerjaan dan dapat mengetahui betapa pentingnya tugas dan tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan.

1.4.3 Manfaat bagi Peneliti

Diharapkan peneliti dapat memberikan kontribusi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengkaji penelitian di bidang ilmu manajemen khususnya bidang ilmu SDM.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2015), budaya organisasi adalah sesuatu pola yang dianut oleh para pekerja yang mampu membedakan organisasi satu dan yang lain secara jelas. Tsait (2011) mengatakan bahwa budaya yang kuat adalah sistem peraturan yang menyebutkan bagaimana orang harus bersikap, organisasi dengan budaya yang kuat memiliki nilai dan kode etik yang sama bagi karyawannya, yang akan membantu mereka mencapai misi dan sasaran mereka.

Budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin, antara lain: kerja keras, giat, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, serta lain-lain (Umam, 2010).

Menurut Diputri & Rahyuda (2016) menyatakan bahwa pemimpin organisasi wajib menentukan budaya yang akan ditanamkan pada organisasi sehingga mencerminkan visi organisasi, mengidentifikasi sikap yang tepat untuk membuat budaya tadi dan kemudian mengembangkan taktik buat menanamkan sikap ini di seluruh organisasi.

Bagi suatu perusahaan atau organisasi, budaya yang diterapkan dalam perusahaan sangatlah penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan

pekerjaan mereka (Putri, 2014). Budaya organisasi bisa dinilai berasal dari sikap orang-orang dalam organisasi tadi terhadap kepatuhan dari nilai-nilai serta aturan-aturan yang ada (Arimbawa & Dewi, 2021).

Maka dari itu, budaya organisasi sangat begitu penting sebagai konsep tuntunan organisasi atau perusahaan yang bisa menjadi sebuah aturan dan nilai yang dianut oleh semua anggota organisasi yang nantinya dapat mempengaruhi cara mereka dalam bekerja, berperilaku serta beraktivitas. dengan adanya budaya organisasi yang baik terhadap karyawan dapat meningkatkan tingkah laku yang menjunjung tinggi rasa hormat dan sopan santun di lingkungan kerja dan bisa meningkatkan kinerjanya.

2.1.2 Unsur-unsur Budaya Organisasi

Menurut Tika dalam Hidayat (2022) unsur-unsur dalam budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar

Dalam budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan yang Dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau motto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. **Pemimpin atau Kelompok Pencipta dan Pengembangan Budaya Organisasi**
Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
4. **Pedoman Mengatasi Masalah**
Dalam organisasi/perusahaan terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.
5. **Berbagi Nilai (*Sharing of Value*)**
Dalam budaya organisasi perlu berbagi nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. **Pewarisan (*Learning Process*)**
Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi perusahaan tersebut.
7. **Penyesuaian (Adaptasi)**
Perlu penyesuaian anggota kelompok terhadap peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.1.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Jenis budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Nuraeni *et al.*, (2017) yaitu:

1. Budaya Konstruktif

Budaya konstruktif artinya budaya di mana para karyawan didorong buat berinteraksi dengan orang lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka memuaskan kebutuhannya agar dapat tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan diri, penghargaan yang manusiawi serta persatuan.

2. Budaya Pasif-Defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan dapat berinteraksi dengan karyawan lain menggunakan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan dan penghidupan.

3. Budaya Agresif Fefensive

Budaya agresif fefensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras agar dapat melindungi keamanan kerja serta status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam Hidayat (2022) yaitu antara lain:

1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif pada organisasi memiliki dampak positif terhadap budaya perusahaan. Dengan komunikasi yang efektif, pihak manajemen dapat melakukan sosialisasi tujuan serta misi perusahaan, memberikan aturan perusahaan, dan memberitahukan kebijakan-kebijakan yang ditetapkan. Pola komunikasi yang diterapkan pada perusahaan akan menciptakan suatu pola tingkah laku karyawan saat bekerjasama antar mereka satu sama lain ataupun antar atasan dan bawahan.

2. Motivasi

Upaya-upaya manajemen memotivasi karyawan juga bisa membuat budaya tersendiri pada perusahaan. Apakah karyawan selalu dimotivasi dengan uang, bagaimana perusahaan memandang kerja keras karyawan, atau sejauh mana perusahaan memperhatikan lingkungan kerja. Upaya perusahaan memotivasi karyawan akan menjelaskan bagaimana perusahaan memandang sumber daya manusia yang terdapat didalamnya.

3. Karakteristik organisasi

Nilai serta kompleksitas organisasi akan menunjukkan tingkat spesialisasi dan hubungan personal, yang selanjutnya akan mempengaruhi taraf otoritas pengambilan keputusan, kebebasan, tanggung jawab, serta proses komunikasi

yang terjadi. Selain itu, bidang kegiatan organisasi juga mempengaruhi budaya yang berlaku pada organisasi.

4. Proses administrasi

Yang dimaksud dalam hal ini artinya pemberian penghargaan terhadap yang berprestasi, toleransi terhadap masalah, serta kerjasama yang terjalin. Proses ini akan mempengaruhi budaya sebab akan menunjukkan individu yang bagaimana yang ditinjau berhasil dalam perusahaan, bagaimana perusahaan memandang konflik, serta apakah perusahaan menekankan kerja kelompok atau individu.

5. Struktur organisasi

Struktur organisasi bisa saja kaku ataupun fleksibel. Selain itu pada setiap organisasi mungkin pula terjadi sentralisasi dan formalisasi yang tinggi ataupun rendah. Semua ini berpengaruh pada budaya perusahaan. Dalam struktur yang kaku serta formalisasi yang tinggi, akan berlaku kebiasaan untuk menghindari sesuatu yang tidak pasti, serta segala sesuatu wajib memiliki aturan tertulisnya. Dalam struktur yang fleksibel serta formalisasi yang tidak tinggi, mungkin karyawan lebih terbiasa buat menghadapi ketidakpastian secara kreatif dan mandiri.

6. Gaya manajemen

Gaya manajemen mempengaruhi budaya organisasi, tentang proses perencanaan, pengorganisasian, aktivitas memimpin dan pengendalian akan mencerminkan gaya manajemen yang ada pada perusahaan tersebut. Gaya manajemen berkaitan erat dengan struktur organisasi, komunikasi dan upaya

memotivasi karyawan. Selain itu, ketidakseragaman gaya manajemen pada tingkat manajemen yang berbeda dapat juga mempengaruhi budaya perusahaan. Budaya yang terjadi di perusahaan itu adalah tidak adanya keharusan keseragaman pandangan atas suatu kebijaksanaan ataupun nilai-nilai tertentu.

2.1.5 Tingkatan Budaya Organisasi

Schein dalam Florenshia (2021) membagi budaya organisasi kedalam beberapa *level* atau tingkatan, yaitu:

1. Artifak (*artifact*)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (*visible*) atau bagian atas (*surface*). Tingkat atau level ini adalah dimensi yang bisa dilihat, didengar, dirasakan ketika seorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (*unfamiliar*) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.

2. Nilai-nilai (*espoused values*)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*invisible*) yaitu nilai-nilai yang ditunjukkan oleh atasan serta rekan-rekan kerja. Tingkat atau level budaya ini bisa terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, serta cara-cara penyelesaian sehubungan dengan konflik internal serta eksternal pada perusahaan.

3. Asumsi Dasar (*basic underlying assumptions*)

Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai-nilai, yaitu keyakinan (*beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar meliputi

hubungan dengan lingkungan, hakikat tentang sifat manusia, hakikat tentang kegiatan manusia serta hakikat mengenai hubungan manusia. Menurut Sopiah (2012) asumsi dasar menunjukkan apa yang diyakini oleh anggota sebagai kenyataan dan dapat mempengaruhi apa yang mereka alami, apa yang mereka pikirkan serta apa yang mereka rasakan.

2.1.6 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator budaya organisasi menurut Edison dalam Hidayat (2022) yaitu :

1) Kesadaran Diri

Anggota dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.

2) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.

3) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

4) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.

5) Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.7 Fungsi/Manfaat Budaya Organisasi

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (2010), sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran berbeda sebab perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem aktivitas yang terdapat pada organisasi.
2. Menimbulkan rasa mempunyai identitas bagi para anggota organisasi. dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa mempunyai identitas yang menjadi ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan menghasilkan syarat organisasi relatif stabil.

2.1.8 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan tata cara istiadat sosial yang berlaku (Di & Barito, 2021). disiplin kerja artinya kemampuan kerja seseorang secara teratur,

tekun serta bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2012).

Menurut Wirawan (2009) menyatakan tentang disiplin yaitu sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, serta norma budaya organisasi lainnya yang wajib dipatuhi. Setiyawan serta Waridin (2006) mengatakan disiplin kerja intinya selalu diperlukan sebagai karakteristik setiap sumber daya manusia pada organisasi, sebab dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

Sutrisno (2016) mengatakan disiplin karyawan yaitu sikap seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin merupakan perilaku, tingkah laku dan perbuatan yang sinkron dengan peraturan yang tertulis dan tidak tertulis. Menurut Afandi (2018) disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terdiri dari karyawan yang masuk kerja dan pulang kerja tepat waktu, mengikuti setiap aturan dan norma sosial organisasi, melakukan semua pekerjaan dengan benar sesuai aturan yang telah ditetapkan. disiplin merupakan tindakan yang diambil karyawan sesuai dengan sikap kerja dan tanggung jawabnya.

2.1.9 Bentuk Disiplin Kerja

Sutrisno (2019) menyebutkan beberapa bentuk disiplin yang baik yang tercermin pada suasana, sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.10 Jenis-Jenis Disiplin

Menurut Hartatik dalam Nuraeni *et al.*, (2017) jenis-jenis disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini adalah tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui serta menerima nilai-nilai yang terdapat di luar dirinya. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab serta dapat mengukur dirinya sendiri buat kepentingan organisasi.

2. Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah aktivitas yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok ialah patuh, taat, serta tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku dan bisa mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian dan tujuan tertentu serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan disiplin yang ditunjukkan agar mendorong karyawan untuk berdisiplin dengan menaati serta mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif ialah aktivitas yang dilakukan buat mendorong karyawan supaya mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan bisa dicegah.

4. Disiplin Korektif

Disiplin ini dimaksud buat menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan. Disiplin korektif ialah upaya buat menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

5. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang. Disiplin progresif didesain buat memotivasi kerja karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

2.1.11 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi tergantung pada berbagai hal. Menurut Hasibuan (2012), faktor-faktor berikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Ialah tujuan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus dengan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan tekun dan sistematis untuk menyelesaikannya. Tujuan yang ingin dicapai wajib jelas, ditetapkan secara optimal, dan menuntut kemampuan karyawan. Akan tetapi jika pekerjaan tersebut diluar kemampuan atau bahkan jauh dibawah kemampuannya akan rendahnya kesungguhan dan kedisiplinan karyawan. Disiplin letak pentingnya asas *the right man on the right place and the right man on the on the right job*.

2. Teladan Pemimpin

Karena pemimpin digunakan sebagai panutan oleh bawahannya, keteladanan mereka memiliki dampak yang signifikan. Seorang pemimpin yang kompeten akan memberikan contoh yang baik bagi bawahannya untuk ditiru dalam menjaga disiplin. Bawahan tidak akan disiplin jika atasan menyampaikan contoh yang kurang baik atau kurang disiplin. Pemimpin perlu tahu bahwa bawahannya akan meniru perilaku mereka. Inilah sebabnya mengapa penting bagi para pemimpin untuk mempraktikkan disiplin yang sangat baik karena karyawan mereka juga akan mengikutinya.

3. Balas Jasa

Gaji serta bentuk kompensasi lainnya berdampak pada kedisiplinan karyawan karena menginspirasi semangat dan kepuasan kerja. Korporasi harus menunjukkan balas jasa yang relatif besar buat menumbuhkan disiplin karyawan yang baik. Dengan demikian, semakin tinggi kompensasi, semakin baik pula perilaku karyawan. Sebaliknya bila buruk, disiplin pun akan memburuk.

4. Keadilan

Selama kebutuhan mereka tidak cukup terpenuhi, karyawan merasa sulit buat mempertahankan disiplin yang tinggi. Keadilan pula mendorong penerapan kedisiplinan karyawan sebab keadilan menjadi landasan penilaian mengalokasikan kompensasi atau hukum akan menghasilkan terciptanya disiplin yang baik. Pemimpin yang baik akan berusaha buat memperlakukan semua bawahannya secara adil. Keadilan yang baik akan menghasilkan disiplin yang baik juga, oleh karena itu keadilan wajib diterapkan dengan benar pada bisnis agar disiplin karyawan semakin tinggi.

5. Waskat

Tindakan konkrit yang paling efektif buat menegakkan disiplin karyawan yang tegas artinya waskat (pengawasan melekat). Agar mencapai tujuan perusahaan karyawan serta rakyat dengan kebersamaan yang aktif, atasan harus dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan serta kemampuan setiap individu bawahannya. Hal ini memungkinkan kondisi dari setiap bawahan

disebut objektif. Begitulah suatu korporasi bisa mencapai kerjasama yang baik dan taat, yang mendorong terbentuknya disiplin pegawai yang baik.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman yang dikenakan akan berdampak positif dan buruknya disiplin karyawan. Sanksi hukuman sangat penting dalam mempertahankan disiplin karyawan, untuk mempertahankan sanksi yang mendidik karyawan buat mengubah perilaku mereka, hukuman tidak boleh terlalu ringan atau terlalu berat. Untuk mempromosikan disiplin di tempat kerja, sanksi hukuman wajib adil buat setiap pelanggaran yang bersifat instruksional dan memotivasi.

7. Ketegasan

Disiplin karyawan akan ditentukan oleh seberapa tegas atasan bertindak. Pemimpin harus agresif serta tegas, mengambil tindakan mendisiplinkan setiap karyawan sesuai sanksi hukuman yang sudah ditetapkan. Pemimpin seharusnya tidak diharuskan untuk memaksakan aturan serta peraturan di perusahaan mereka jika mereka tidak secara tegas menghukum atau mendisiplinkan bawahan yang tidak mematuhi aturan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang serasi di antara rekan kerja berkontribusi pada keberhasilan sebuah organisasi. Manajer harus bekerja buat membina hubungan kemanusiaan yang positif serta meluas baik secara vertikal maupun horizontal di antara seluruh karyawan. Lingkungan dan suasana kerja yang nyaman akan timbul sebagai hasil dari pengembangan berbagai koneksi

interpersonal. Jika ada hubungan *interpersonal* yang positif dalam perusahaan, maka akan mendorong terciptanya kedisiplinan karyawan.

2.1.12 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Rizki dan Suprajang dalam Hidayat (2022) maksud dari terpenuhinya beberapa tujuan berikut ini:

1. Tujuan umum disiplin kerja ialah demi kelangsungan Perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan baik hari ini juga hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu :
 - Supaya para tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan dan peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dan melaksanakan perintah *manager*.
 - Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya dan mampu memberikan *service* yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - Bisa memakai serta memelihara sarana dan prasarana barang serta jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan tata cara yang berlaku di perusahaan.
 - Tenaga kerja bisa memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang dan jangka pendek.

2.1.13 Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno (2016) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur disiplin kerja, yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu: ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat dengan aturan sesuai dengan yang berlaku di organisasi.
- 2) Taat terhadap peraturan organisasi: ini dapat dilihat dari peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan: ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi: aturan mengenai apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi.

2.1.14 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Nuraeni *et al.*, (2017) mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, bagi suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antar individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi akan berpengaruh terhadap kepribadian seseorang.

Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam menciptakan kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk membentuk kepribadian yang baik bagi karyawan agar senantiasa menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar karyawan, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan akan menjadi lemah, serta motivasi kerja untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin yaitu membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.15 Pengertian Produktivitas Kerja

Sutrisno dalam Made *et al* (2022) menyatakan produktivitas kerja adalah sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang sudah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin serta hari esok lebih baik dari pada hari ini.

Produktivitas kerja ialah perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian dalam Nuraeni *et al* (2017) dikatakan bahwa dilihat dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya pada berbagai bentuk perilaku, cara berfikir dan cara bertindak dalam berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang atau organisasi yang tercermin dalam perilakunya yang akan berpengaruh di kinerjanya.

Produktivitas mengandung filosofis, definisi kerja dan operasional. Secara filosofis, produktivitas artinya pandangan hidup serta sikap mental yang selalu berusaha buat meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini wajib lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok wajib lebih baik dari hari ini. pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong setiap manusia untuk tidak cepat merasa puas, tapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja (Soedjono pada Nuraeni *et al.*, 2017).

Menurut Helmiatin dalam Widodo (2019) produktivitas kerja yaitu hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan setiap tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Produktivitas kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan, karena keberhasilan sebuah perusahaan bisa dinilai baik menggunakan tingkat produktivitasnya yang tinggi dan sebaliknya keberhasilan perusahaan bisa dinilai buruk dengan tingkat produktivitasnya yang rendah.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja seorang karyawan meningkat apabila karyawan tersebut selalu hadir, kerjanya bagus, mau bekerja keras, dan menaati setiap peraturan yang ada. sebaliknya,

produktivitas kerja seorang karyawan bisa juga menurun apabila karyawan tersebut sering absen dengan alasan yang tidak jelas, sering melanggar peraturan yang ada, dan kerja asal-asalan.

2.1.16 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Anoraga pada Nuraeni *et al* (2017) terdapat 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk bisa meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan serta perlindungan dalam bekerja
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi serta perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat pada aktivitas-aktivitas organisasi
8. Pengertian serta simpati atas masalah-masalah pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja
10. Disiplin kerja yang keras

2.1.17 Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Nuraeni *et al.*, (2017) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja buat memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan agar penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Buat keputusan-keputusan penetapan, contohnya: promosi, transfer serta demosi.
4. Buat kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Buat perencanaan serta pengembangan karir.
6. Untuk mengetahui penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Buat menyampaikan kesempatan kerja yang adil.

2.1.18 Ciri-ciri Karyawan Produktif

Adapun ciri-ciri karyawan produktif menurut Dale timpe dalam Primadhania (2012) sebagai berikut:

1. Cerdas serta dapat belajar dengan cepat.
2. Kompeten secara professional atau teknis yaitu dengan selalu memperdalam pengetahuan tentang bidangnya.
3. Kreatif serta inovatif dengan menunjukkan kecerdikan serta keanekaragaman.
4. Paham dengan pekerjaannya.
5. Bekerja dengan "cerdik" yaitu memakai akal, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah terhambat pada pekerjaan. Selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah didesain, produktivitas, biaya dan jadwal.
6. Selalu mencari perbaikan, namun tahu kapan harus berhenti menyempurnakannya.

7. Dianggap bernilai oleh atasan.
8. Mempunyai prestasi yang berhasil.
9. Selalu meningkatkan kualitas diri.

2.1.19 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka.

2) Meningkatkan Hasil yang Dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

3) Semangat Kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.

4) Pengembangan Diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan.

6) Efisiensi

Produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat, Produktivitas karyawan yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas karyawan, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2.1.20 Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi identik dengan individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. hubungan orang dalam sebuah organisasi mendeskripsikan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan.

Robbins dalam Nuraeni *et al* (2017) menyatakan budaya organisasi adalah mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi-organisasi lain. Hasil penelitian yang dilakukan sang Jatmiko dalam Nuraeni *et al* (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Hasil tersebut konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dalam Nuraeni *et al* (2017), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil penelitian Buyongi *et al.*, (2021) menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian bisa diartikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Susilaningih dalam Astadi dalam Nuraeni *et al* (2017) disiplin ialah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi dalam memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu agar mengikuti peraturan- peraturan yang berlaku pada organisasi. Disiplin adalah sikap, tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, dan cepat pulang karyawan.

Banyak yang mengartikan disiplin itu dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. oleh karena itu kedisiplinan tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan dalam Nuraeni *et al*, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan Christian dalam Nuraeni *et al* (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian tersebut konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Labudo dalam Nuraeni *et al* (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan hasil penelitian Arum & Gunaningrat (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Dengan demikian bisa diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga produktivitas kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Buyongi *et al.*, (2021) mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada “PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo” menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo, dengan demikian hipotesis uji t variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima. Sehingga dapat ditegaskan kembali bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hasirat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo.

Menurut Arum & Gunaningrat (2021) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada “Baru Toserba Wonogiri” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Baru Toserba Wonogiri, dan secara parsial disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan, jika disiplin kerja ditingkatkan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada Baru Toserba Wonogiri.

Menurut Labudo dalam Nuraeni *et al* (2017) mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan pada “PT. Sinar Galesong Pratama” menyimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Galesong Pratama. dengan

demikian hipotesis uji t variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas, hipotesis penelitian ini dapat dibuktikan atau diterima. Sehingga dapat ditegaskan kembali bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama.

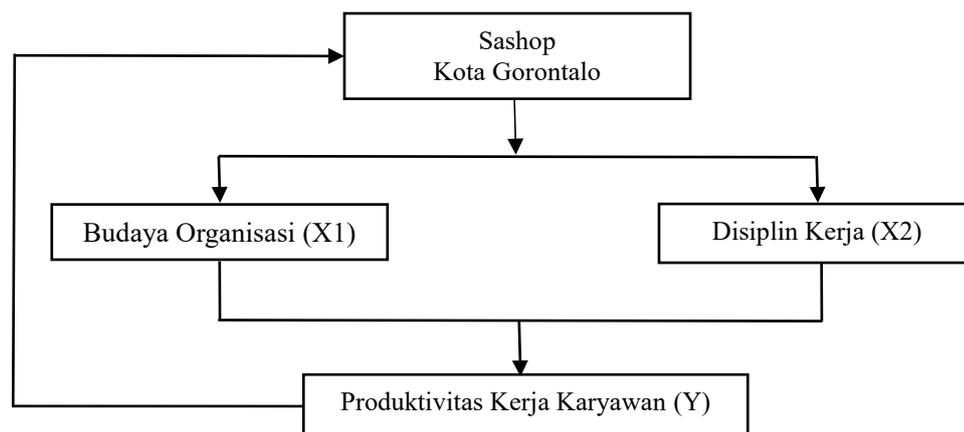
Menurut Tintri dalam Nuraeni *et al* (2017) mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada “PT. Food Station Tjipinang Jaya” menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Food Station Tjipinang Jaya, dan secara parsial disiplin Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan, jika disiplin kerja ditingkatkan akan menaikkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Food Station Tjipinang Jaya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Karyawan merupakan bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah faktor yang penting dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Budaya organisasi serta disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu serta tim dalam suatu organisasi. Dalam praktiknya, organisasi perlu tahu bagaimana budaya organisasi dan disiplin kerja saling berinteraksi dan mempengaruhi produktivitas karyawan. Mendorong budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi dan menjaga

tingkat disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Kerangka pemikiran yang dibangun dalam penelitian ini dapat dilihat pada bagian berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka pikir, hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada Sashop Kota Gorontalo
2. Budaya organisasi (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada Sashop Kota Gorontalo
3. Disiplin kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada Sashop Kota Gorontalo.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dibahas dalam bab pendahuluan dan kerangka teori, maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo.

3.2 Metode yang digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Dengan pendekatan ini persoalan dalam penelitian ini akan dilakukan dengan cara menggambarkan keadaan subjek maupun objek penelitian yaitu pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Sashop Kota Gorontalo.

3.2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi desain hubungan sebab akibat, yang mengkaji interaksi atau pengaruh dua atau lebih variabel yang sifatnya menghubungkan variabel independent dengan variabel dependent. Penelitian ini akan dikembangkan suatu teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu masalah.

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui data-data yang diperlukan dalam penelitian maka terlebih dahulu perlu mengoperasikan variabel-variabel yang berkorelasi. Variabel menurut Sugiyono (2014) ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang yang diteliti.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel X

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	1. Kesadaran Diri	a. Memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan b. Menaati setiap aturan yang berlaku	Ordinal
	2. Kepribadian	a. Bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi b. Mudah memahami kepuasan kelompok	
	3. Performa	a. Memiliki nilai kreativitas dalam bekerja b. Mampu memenuhi kuantitas kerja	
	4. Keagresifan	a. Mempunyai rencana kerja dan strategi	

		untuk mencapai tujuan	
	5. Orientasi Tim	<ul style="list-style-type: none"> a. Melakukan kerja sama yang baik sesama anggota b. Mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi 	
Disiplin Kerja (X2)	1. Taat terhadap aturan waktu	<ul style="list-style-type: none"> a. Masuk kerja tepat waktu b. Pulang kerja tepat waktu 	Ordinal
	2. Taat terhadap peraturan organisasi	<ul style="list-style-type: none"> a. Berpakaian sesuai dengan aturan b. Memakai id card saat bekerja 	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan b. Melakukan interaksi dengan unit kerja 	
	4. Taat terhadap norma	a. Taat terhadap norma yang berlaku	

Sumber : Variabel X1 : Edison *et al* (2016)
 Variabel X2 : Sutrisno (2016)

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Y

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Aspek-aspek Produktivitas Kerja	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil Yang Dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Ordinal

Sumber Variabel Y : Hasibuan (2012)

Kuesioner dengan 5 (lima) pilihan sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dibuat dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur hasil penelitian secara berurutan. Tabel berikut menampilkan berbagai bobot nilai yang akan ditetapkan untuk setiap opsi:

Tabel 3.3. Bobot nilai

Pilihan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang – kadang	3
Jarang	2
Tidakpernah	1

3.2.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono dalam S. Rahmawati, 2023). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

seluruh anggota karyawan sebanyak 30 orang yang ada pada Sashop Kota Gorontalo.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti (Riduwan dalam Bagio, 2020). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* ialah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, Menurut Sugiyono dalam Bagio (2020) metode penentuan total sampling adalah teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang.

3.2.4 Jenis dan Sumber Data

3.2.4.1 Jenis Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer
2. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala relevan dengan permasalahan yang dibahas

3.2.4.2 Sumber Data

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung di lokasi penelitian seperti (observasi) dan wawancara (*interview*) dengan informan serta penyebaran kuesioner pada karyawan Sashop Kota Gorontalo
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen pada Sashop Kota Gorontalo yang relevan dengan penelitian ini

3.2.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek dilapangan
2. Wawancara, merupakan pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui Tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Sasaran wawancara dalam hal ini adalah responden dan *owner* dari Sashop Kota Gorontalo
3. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada responden untuk di isi sehubungan dengan obyek penelitian

3.2.6 Prosedur Penelitian

Tingkat validitas (keabsahan) dan reabilitas (keandalan) suatu hasil penelitian sangat tergantung pada alat pengukuran yang digunakan dan dari data hasil yang diperoleh.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Syafirah (2022), validitas menunjukkan derajat kebenaran antara data yang dicatat pada suatu objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menentukan validitas item, kami mengkorelasikan skor item dengan jumlah item tersebut. Item dianggap dapat diterima jika koefisien korelasi antara item tersebut dan total item sama dengan atau lebih tinggi dari 0,3; jika tidak maka dianggap tidak sah. Peneliti menerapkan rumus *Pearson Product Moment* berikut untuk menentukan nilai koefisiennya:

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

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrument valid adalah nilai indeks valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono dalam Syafirah, 2022). Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam Syafirah (2022) uji reliabilitas dilakukan untuk melihat seberapa benar kebenaran hasil pengukuran apabila dilakukan dua atau lebih pengukuran terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang

sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah alat ukur yang dibuat sebagai kuesioner dapat diandalkan; alat ukur yang andal akan menghasilkan hasil yang sebagian besar konsisten bila sering digunakan (tidak jauh berbeda). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas dan apabila koefisien. Reliabilitasnya lebih besar dari 0.60 maka secara keseluruhan pernyataan tersebut dinyatakan andal (reliabel). Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan:

K = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum Si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrumen

3.2.7 Konversi Data

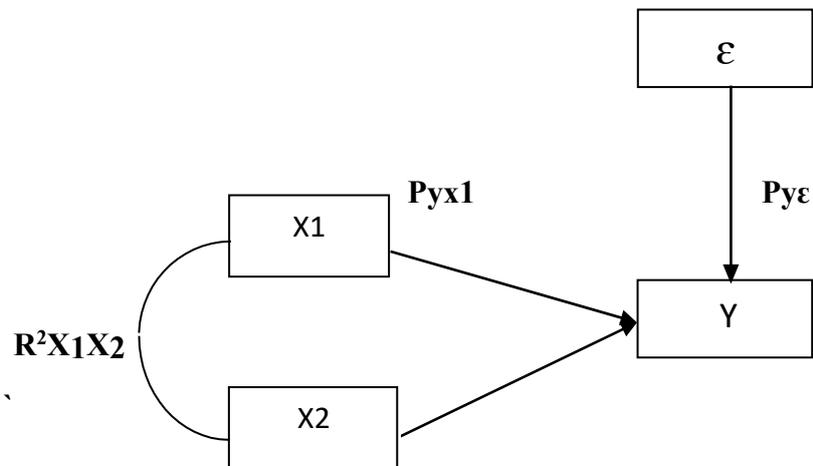
Proses transformasi data dari skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval bisa dilakukan melalui suatu metode transformasi data yang dikenal *Method of Successive Interval Hays* dalam (Riduwan dalam Syafirah, 2022). Pada umumnya, tanggapan responden dievaluasi menggunakan skala Likert (*Skala Lykert*), dengan masing-masing skor memiliki tingkat pengukuran ordinal, dan nilai numerik 1, 2, 3, 4, dan 5. Skor Bilangan numerik dilihat sebagai objek sebelum proses transformasi dimulai dan ditetapkan kedalam interval, seperti yang ditunjukkan di bawah ini:

1. Untuk setiap pertanyaan, hitung frekuensi jawaban setiap kategori (pilihan jawaban).
2. Berdasarkan frekuensi setiap kategori hitung proporsinya.
3. Dari proporsi yang diperoleh, hitung proporsi kumulatif untuk setiap kategori
4. Tentukan pula nilai batas Z untuk setiap kategori.
5. Hitung *scale value* (interval rata-rata) untuk setiap kategori dengan persamaan :

$$\text{Scale} = \frac{\text{Kepadatan batas bawah kepadatan batas atas}}{\text{Daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$
6. Hitung *score* (nilai hasil transformasi) untuk setiap kategori melalui persamaan : $\text{Score} = \text{scale value} + | \text{scale value} | + 1$

3.2.8 Metode Analisis

Dengan merumuskan dan menafsirkan data yang diperoleh, menyusun dan mengklasifikasikan serta menganalisis dan menginterpretasikan sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo untuk memastikan apakah variabel yang diteliti mempunyai pengaruh yakni budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sashop Kota Gorontalo, akan dilakukan pengujian dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval serta analisa jalur dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 Struktur Path Analisis

Keterangan :

X1 = Budaya organisasi

X2 = Disiplin kerja

Y = Produktivitas kerja karyawan

ϵ = Variabel lain yang mempengaruhi variabel Y

Dari gambar 3.1. dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi (X1), dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap turnover (Y) pada Sashop Kota Gorontalo, serta terdapat variabel luar yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi variabel Y yang dinyatakan dengan simbol epsilon (ϵ). Dengan adanya struktur jalur di atas, maka dapat dibuat persamaan fungsional yaitu ; $Y = P_{YX1} + P_{YX2} + P_{Y\epsilon}$

3.2.9 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* dengan menggunakan alat statistik *Software* SPSS versi 25 dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu : $Y = \beta_{YX1} + \beta_{YX2} + \epsilon$
2. Menghitung matrix korelasi antar X_1, X_2 dan Y
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers R^{-1}
5. Menghitung koefisien jalur β_{YX_i} ($i = 1, \text{ dan } 2$) tujuan
6. Menghitung R^2 yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total X_1, X_2 terhadap Y
7. Hitung pengaruh variabel lain ($\beta_{Y\epsilon}$)
8. Menghitung pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu

Pengaruh langsung :

$$Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y = (\beta_{YX_1}) (\beta_{YX_2}); \text{ dimana } i = 1, \text{ dan } 2$$

Pengaruh tidak langsung :

$$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y = (\beta_{YX_1}) (r_{X_1X_2}) (\beta_{YX_2})$$

Total Pengaruh : Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung

9. Pengolahan data menggunakan alat statistik SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

Sashop adalah toko atau *store* yang menjual berbagai macam brand skincare, makeup, aksesoris, hijab, sandal, tas, sepatu, baju, gamis, celana dan lainnya. Sashop di bangun dari tahun 2017, bermula dari owner (Siti Rahmawati Abas) yang hobinya belanja online sampai jadi jualan dari jaman sekolah SMA. Beliau merintis usahanya dari masih kecil dengan modal yang sedikit sampai akhirnya jadi usaha yang besar dengan memiliki 2 cabang toko, toko pertama terletak di Jln.Jendral Sudirman dan toko kedua terletak di Jln.Gelatik 1. Selain menjadi *offline store* sashop juga menjadi *onlineshop* yang memudahkan pembeli dalam berbelanja, mengingat zaman yang semakin canggih dengan perkembangan media sosial saat ini dimana orang bisa berbelanja hanya dengan duduk santai dan memesan lewat *online*.

4.1.2 Visi Misi

1. Visi :

Sashop menetapkan diri sebagai *onlineshop* dan *offline store* yang bergerak di bidang skincare, makeup, dan fashion guna mempermudah *customer* dalam berbelanja yang berpusat di Kota Gorontalo. Sashop juga merupakan toko yang mampu memberikan kesan puas dan pelayanan yang baik kepada *customer* sehingga akan berkelanjutan dan menjadi pelanggan setia.

2. Misi :

- Pelayanan dan kepuasan pelanggan adalah tujuan utama kami.
- Mampu menyediakan berbagai brand makeup, skincare, dan fashion yang mengikuti trend masa kini.
- Memberikan kemudahan dalam berbelanja serta kualitas produk dan barang terjamin dengan harga komperatif.
- Terus melakukan *branding* melalui media sosial serta mengembangkan jaringan dan relasi guna menarik *customer* agar berminat berbelanja di Sashop.

4.1.3 Analisis Karakteristik Responden

Dari 30 responden pada penelitian ini dapat dikemukakan identitas responden yang meliputi : Jenis Kelamin dan Umur.

1. Jenis Kelamin responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan jumlah jenis kelamin responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Presentasi (%)
Laki – laki	6	20,0
Perempuan	24	80,0
Total	30	100

Sumber : Data diolah, 2024

Dari tabel di atas, dapat ditunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki yaitu 6 orang atau sekitar 20%, sedangkan jumlah responden perempuan sebanyak 24 orang atau 80%. Hal ini menunjukkan responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki-laki.

2. Umur responden

Umur responden berada pada interval 20 tahun sampai dengan 27 tahun, ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur (tahun)	Jumlah (karyawan)	Presentasi (%)
20 Tahun	7	23,3
21 – 25 Tahun	20	66,7
>25 Tahun	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah, 2024

Tabel 4.2 menunjukkan usia responden berada pada interval 20 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 23,3% , usia antara 21-25 sebanyak 20 orang atau sekitar 66,7% dan yang usia lebih dari 25 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 10%.

3. Masa Kerja responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan masa kerja responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja	Jumlah (karyawan)	Presentasi (%)
<1 Tahun	14	46,7
1-2 Tahun	7	23,3
>2 Tahun	9	30,0
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah,2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari 30 responden yang lama bekerja dibawah satu tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7%, sebanyak 7 orang lama bekerja diantara 1-2 tahun atau sebesar 23,3% dan lama bekerja diatas 2 tahun sebanyak 9 orang atau 30%.

4. Tingkat Pendidikan responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan tingkat pendidikan responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah (karyawan)	Presentasi (%)
SMA/Sederajat	21	70,0
S1	9	30,0
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah,2024

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 21 orang atau 70% dan 9 orang memiliki pendidikan terakhir S1 atau 30%.

5. Bagian responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bagian responden yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah (karyawan)	Presentasi (%)
Aksesoris	5	16,7
Hijab	4	13,3
Pakaian	4	13,3
Sepatu /Sendal	7	23,3
Tas	2	6,7
Jam tangan	2	6,7
Skincare/Makeup	6	20,0
Jumlah	30	100

Sumber : Data diolah,2024

Dari tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa responden yang berada di bagian kerja aksesoris sebanyak 5 orang atau 16,7%, di bagian hijab sebanyak 4 orang atau 13,3%, bagian pakaian sebanyak 4 orang atau 13,3%, bagian sepatu/sendal sebanyak 7 orang atau 23,3%, bagian tas sebanyak 2 orang atau

6,7%, bagian jam tangan sebanyak 2 orang atau 6,7% dan di bagian skincare/makeup sebanyak 6 orang atau 20%.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 30 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang dipergunakan adalah valid dimana nilai r hitung $> 0,3$.

- a. Uji validitas dan reliabilitas variabel Budaya organisasi (X1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X1)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r hitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Budaya Organisasi	X1.1	0,867	18,48	2,048	Valid	0,944	>0,60: Reliabel
	X1.2	0,929	35,89	2,048	Valid		
	X1.3	0,732	8,34	2,048	Valid		
	X1.4	0,867	18,48	2,048	Valid		
	X1.5	0,786	10,88	2,048	Valid		
	X1.6	0,929	35,89	2,048	Valid		
	X1.7	0,778	10,43	2,048	Valid		
	X1.8	0,655	6,07	2,048	Valid		
	X1.9	0,924	33,4	2,048	Valid		

Sumber : Data olahan, 2024

Tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai t hitung $> t$ tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,944 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

b. Uji validitas dan reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r hitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Disiplin Kerja	X2.1	0,910	28,01	2,048	Valid	0,916	>0,60 : Reliabel
	X2.2	0,827	13,85	2,048	Valid		
	X2.3	0,827	13,85	2,048	Valid		
	X2.4	0,910	28,01	2,048	Valid		
	X2.5	0,910	28,01	2,048	Valid		
	X2.6	0,644	5,823	2,048	Valid		
	X2.7	0,637	5,672	2,048	Valid		

Sumber : Data olahan, 2024

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena nilai $r_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,916 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja adalah reliabel karena alpha cronbach $> 0,60$.

c. Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Sub variabel	Indikator	Uji Validitas				Uji Reliabilitas	
		r hitung	t hitung	t tabel	Ket	Alpha	Ket
Sub Variabel Produktivitas Kerja	Y.1	0,936	39,97	2,048	Valid	0,899	>0,60 : Reliabel
	Y.2	0,772	10,11	2,048	Valid		
	Y.3	0,848	15,97	2,048	Valid		
	Y.4	0,619	5,310	2,048	Valid		
	Y.5	0,873	19,42	2,048	Valid		
	Y.6	0,831	14,21	2,048	Valid		

Sumber : Data olahan, 2024

Tabel 4.8 di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja menunjukkan hasil yang Valid, keputusan ini diambil karena

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,899 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja adalah reliabel karena $\alpha_{cronbach} > 0,60$.

4.2.2 Analisis Variabel Penelitian

Semua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja yang menjadi objek penelitian adalah ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian dan kriteria interpretasi skor sebagai berikut:

Jumlah skor tertinggi : $5 \times 30 = 150$

Jumlah skor terendah : $1 \times 30 = 30$

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{150-30}{5} = 24$$

Tabel 4.9 Kriteria Interpretasi Skor

Interfal	Kriteria
30 – 54	Sangat rendah
55 – 79	Rendah
80 – 104	Sedang
105 – 129	Tinggi
130 – 154	Sangat tinggi

Sumber : Data diolah, 2024

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan data yang terkumpul dari 30 responden yang ditetapkan sebagai sampel data masing-masing variabel dapat ditabulasi seperti pada tabel berikut :

1. Variabel Budaya Organisasi (X1)

Budaya organisasi terdiri dari 9 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Budaya Organisasi (X1). Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.10 Tanggapan Responden tentang Variabel Budaya Organisasi

Bobot	Variabel Budaya Organisasi														
	Item 1.1			Item 1.2			Item 1.3			Item 1.4			Item 1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16,7	5	25	16,7	8	40	26,7	5	25	16,7	7	35	23,3
4	13	52	43,3	14	56	46,7	14	56	46,7	13	52	43,3	20	80	66,7
3	10	30	33,3	10	30	33,3	5	15	16,7	10	30	33,3	2	6	6,7
2	2	4	6,7	1	2	3,3	3	6	10,0	2	4	6,7	1	2	3,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	111	100	30	113	100	30	117	100	30	111	100	30	123	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Variabel Budaya Organisasi											
	Item 1.6			Item 1.7			Item 1.8			Item 1.9		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16,7	8	40	26,7	4	20	13,3	5	25	16,7
4	14	56	46,7	15	60	50,0	22	88	73,3	15	60	50,0
3	9	27	30,0	6	18	20,0	4	12	13,3	9	27	30,0
2	2	4	6,7	1	2	3,3	0	0	0	1	2	3,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	112	100	30	120	100	30	120	100	30	114	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan (X1) sebagai berikut:

Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Kesadaran diri, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, 13 orang menjawab sering memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, 10 orang menjawab kadang-kadang memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, dan 2 orang menjawab jarang memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan dengan standar kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Kesadaran diri, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu menaati setiap aturan yang berlaku, 14 orang menjawab sering menaati setiap aturan yang berlaku, 10 orang menjawab kadang-kadang menaati setiap aturan yang berlaku, dan 1 orang menjawab jarang menaati setiap aturan yang berlaku dengan standar kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator Kepribadian, menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi, 14 orang menjawab sering bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi, 5 orang menjawab kadang-kadang bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi, dan 3 orang menjawab jarang bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi dengan standar kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator Kepribadian, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mudah memahami

kepuasan kelompok, 13 orang menjawab sering mudah memahami kepuasan kelompok, 10 orang menjawab kadang-kadang mudah memahami kepuasan kelompok, dan 2 orang menjawab jarang mudah memahami kepuasan kelompok dengan standar kategori tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator Performa , menunjukkan sebanyak 7 orang memberikan jawaban selalu memiliki nilai kreativitas dalam bekerja, 20 orang menjawab sering memiliki nilai kreativitas dalam bekerja, 2 orang menjawab kadang-kadang memiliki nilai kreativitas dalam bekerja, dan 1 orang menjawab jarang memiliki nilai kreativitas dalam bekerja dengan standar kategori tinggi.

Item 6 tanggapan responden mengenai indikator Performa , menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mampu memenuhi kuantitas kerja, 14 orang menjawab sering mampu memenuhi kuantitas kerja, 9 orang menjawab kadang-kadang mampu memenuhi kuantitas kerja, dan 2 orang menjawab jarang mampu memenuhi kuantitas kerja dengan standar kategori tinggi.

Item 7 tanggapan responden mengenai indikator Keagresifan, menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu mempunyai rencana kerja dan strategi, 15 orang menjawab sering mempunyai rencana kerja dan strategi, 6 orang menjawab kadang-kadang mempunyai rencana kerja dan strategi, dan 1 orang menjawab jarang mempunyai rencana kerja dan strategi dengan standar kategori tinggi.

Item 8 tanggapan responden mengenai indikator Orientasi Tim, menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban selalu melakukan kerja

sama yang baik sesama anggota, 22 orang menjawab sering melakukan kerja sama yang baik sesama anggota, dan 4 orang menjawab kadang-kadang melakukan kerja sama yang baik sesama anggota dengan standar kategori tinggi.

Item 9 tanggapan responden mengenai indikator Orientasi Tim menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi, 15 orang menjawab sering mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi, 9 orang menjawab kadang-kadang mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi, dan 1 orang menjawab jarang mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi dengan standar kategori tinggi.

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja terdiri dari 7 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Disiplin Kerja (X2). Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.11 Tanggapan Responden tentang Variabel Disiplin Kerja

Bobot	Variabel Disiplin Kerja											
	Item 2.1			Item 2.2			Item 2.3			Item 2.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16,7	8	40	26,7	8	40	26,7	5	25	16,7
4	14	56	46,7	15	60	50,0	15	60	50,0	14	56	46,7
3	10	30	33,3	6	18	20,0	6	18	20,0	10	30	33,3
2	1	2	3,3	1	2	3,3	1	2	3,3	1	2	3,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	113	100	30	120	100	30	120	100	30	113	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Variabel Disiplin Kerja								
	Item 2.5			Item 2.6			Item 2.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16,7	4	20	13,3	6	30	20,0
4	14	56	46,7	22	88	73,3	20	80	66,7
3	10	30	33,3	4	12	13,3	3	9	10,0
2	1	2	3,3	0	0	0	1	2	3,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	113	100	30	120	100	30	121	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Sumber : Kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan (X2) sebagai berikut: Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap aturan waktu, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu masuk kerja tepat waktu, 14 orang menjawab sering masuk kerja tepat waktu, 10 orang menjawab kadang-kadang masuk kerja tepat waktu, dan 1 orang menjawab jarang masuk kerja tepat waktu dengan standar kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap aturan waktu menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu pulang kerja tepat waktu, 15 orang menjawab sering pulang kerja tepat waktu, 6 orang menjawab kadang-kadang pulang kerja tepat waktu, dan 1 orang menjawab jarang pulang kerja tepat waktu dalam organisasi dengan standar kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap peraturan organisasi menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu berpakaian sesuai dengan aturan, 15 orang menjawab sering berpakaian sesuai dengan aturan, 6 orang menjawab kadang-kadang berpakaian sesuai dengan aturan, dan 1 orang menjawab jarang berpakaian sesuai dengan aturan dengan standar kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap peraturan organisasi menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu memakai *id card* saat bekerja, 14 orang menjawab sering memakai *id card* saat bekerja, 10 orang menjawab kadang-kadang memakai *id card* saat bekerja, dan 1 orang menjawab jarang memakai *id card* saat bekerja dengan standar kategori tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, 14 orang menjawab sering melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, 10 orang menjawab kadang-kadang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, dan 1 orang menjawab jarang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan dengan standar kategori tinggi.

Item 6 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban selalu melakukan interaksi dengan unit kerja, 22 orang menjawab sering melakukan interaksi dengan unit kerja, dan 4 orang menjawab kadang-kadang melakukan interaksi dengan unit kerja dengan standar kategori tinggi.

Item 7 tanggapan responden mengenai indikator Taat terhadap norma menunjukkan sebanyak 6 orang memberikan jawaban selalu taat terhadap norma yang berlaku, 20 orang menjawab sering taat terhadap norma yang berlaku, 3 orang menjawab kadang-kadang taat terhadap norma yang berlaku, dan 1 orang menjawab jarang taat terhadap norma yang berlaku dengan standar kategori tinggi.

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja terdiri dari 6 item pernyataan, Berdasarkan tabulasi data dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden diperoleh nilai untuk masing-masing indikator dari Produktivitas Kerja (Y). Menurut tanggapan responden dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 4.12 Tanggapan Responden tentang Variabel Produktivitas Kerja

Bobot	Variabel Produktivitas Kerja											
	Item y.1			Item y.2			Item y.3			Item y.4		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	5	25	16,7	8	40	26,7	5	25	16,7	4	20	13,3
4	14	56	46,7	14	56	46,7	14	56	46,7	22	88	73,3
3	10	30	33,3	6	18	20,0	11	33	36,7	3	9	10,0
2	1	2	3,3	2	4	6,7	0	0	0	1	2	3,3
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	113	100	30	118	100	30	114	100	30	119	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Bobot	Variabel Produktivitas Kerja					
	Item y.5			Item y.6		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	23,3	2	10	6,7
4	17	68	56,7	13	52	43,3
3	5	15	16,7	10	30	33,3
2	1	2	3,3	5	10	16,7
1	0	0	0	0	0	0
Jumlah	30	120	100	30	102	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Kuesioner diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang diteliti, responden yang menjawab item-item pernyataan (Y) sebagai berikut: Item 1 tanggapan responden mengenai indikator Kemampuan, menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, 14 orang menjawab sering mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, 10 orang menjawab kadang-kadang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, dan 1 orang menjawab jarang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas dengan standar kategori tinggi.

Item 2 tanggapan responden mengenai indikator Meningkatkan hasil yang dicapai menunjukkan sebanyak 8 orang memberikan jawaban selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, 14 orang menjawab sering berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, 6 orang menjawab kadang-kadang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dan 2 orang menjawab jarang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai dengan standar kategori tinggi.

Item 3 tanggapan responden mengenai indikator Semangat kerja menunjukkan sebanyak 5 orang memberikan jawaban selalu berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin, 14 orang menjawab sering berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin, dan 11 orang menjawab kadang-kadang berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin dengan standar kategori tinggi.

Item 4 tanggapan responden mengenai indikator Pengembangan Diri menunjukkan sebanyak 4 orang memberikan jawaban selalu melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi, 22 orang menjawab sering melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi, 3 orang menjawab kadang-kadang melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi, dan 1 orang menjawab jarang melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi dengan standar kategori tinggi.

Item 5 tanggapan responden mengenai indikator Mutu menunjukkan sebanyak 7 orang memberikan jawaban selalu menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan, 17 orang menjawab sering menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan, 5 orang menjawab kadang-kadang menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan, dan 1 orang menjawab jarang menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan dengan standar kategori tinggi.

Item 6 tanggapan responden mengenai indikator Efisiensi menunjukkan sebanyak 2 orang memberikan jawaban selalu dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan, 13 orang menjawab

sering dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan, 10 orang menjawab kadang-kadang dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan, dan 5 orang menjawab jarang dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan dengan standar kategori tinggi.

Pengujian terhadap hipotesis telah di uji, penelitian menggunakan statistik melalui teknik atau metode analisis jalur. Analisis kuantitatif atau variabel-variabel yakni produktivitas kerja karyawan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi dan disiplin kerja pada Sashop Kota Gorontalo.

Hasil analisis jalur tersebut nantinya akan diketahui apakah budaya organisasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data atas 30 orang responden dengan menggunakan alat statistika.

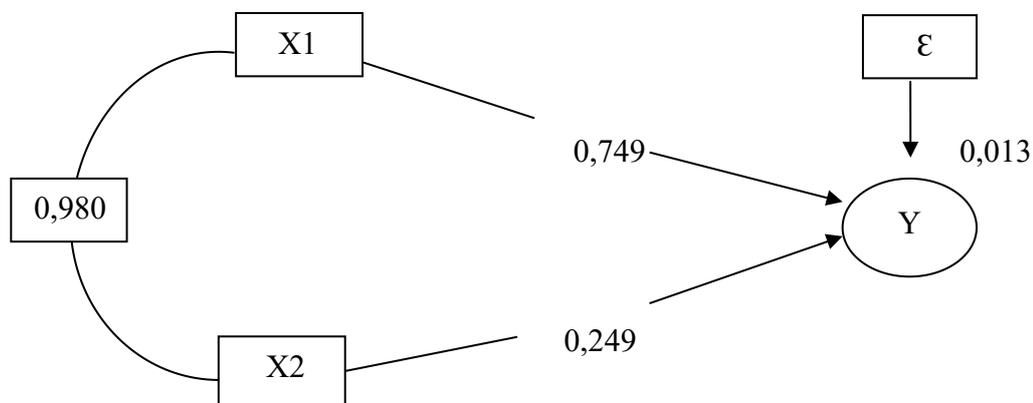
4.3 Analisis Data Statistik

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo, maka berikut ini akan dikemukakan analisis hasil statistik. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel-variabel bebas (Independen) memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil olahan data kerangka hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y dapat dibuat melalui persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y = 0,749X_1 + 0,249X_2 + 0,013e$$

Dari persamaan diatas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi (X1) sebesar 0,749 dan bertanda positif, menandakan variabel budaya organisasi (X1), memiliki pengaruh yang positif. Artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) berubah sebesar 0,749.
2. Variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,249 dan bertanda positif, menandakan variabel disiplin kerja (X2), memiliki pengaruh yang positif. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) berubah sebesar 0,249.
3. Epsilon (ϵ) sebesar 0,013 menunjukkan bahwa terdapat variabel – variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini sebesar 0,13%
4. Nilai Koefisien Determinasi (R Square) Sebesar 0,987, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Sashop Kota Gorontalo. Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah in:



Gambar 4.1 Hasil Hubungan antara X1 dan X2 terhadap Y

Kemudian Hasil penelitian di atas dapat dirangkum seperti pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.13 Koefisien jalur, Pengaruh langsung, Pengaruh total variabel (X1) dan (X2) secara Signifikan terhadap (Y)

Variabel	Koefisien jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama (R^2_{yx1x2})
		Langsung	Total %	
X1	0,749	0,749	74,9	0,987 atau 98,7%
X2	0,249	0,249	24,9	
e	0,013	0,013	0,13	

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2024

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis jalur yang dilakukan atau hasil dari olahan data diperoleh nilai signifikan F sebesar (0,001) dengan nilai probabilitas alpha (0,05).

Karena nilai α $0,05 > 0,001$ nilai sig F dan nilai F hitung $(1048,353) > (3,35)$ nilai F tabel, maka keputusannya adalah H_a diterima sehingga terbukti bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan (bersamaan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4.4.2 Budaya Organisasi (X1) berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa budaya organisasi (X1) memiliki nilai sig sebesar $(0,001)$ kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas α $(0,05)$. ternyata nilai α $0,05 > 0,001$ nilai sig dan nilai t hitung $(6,904) > (2,052)$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak yang artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

4.4.3 Disiplin Kerja (X2) berpengaruh Signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Hasil olahan data diperoleh bahwa disiplin kerja (X2) memiliki nilai sig sebesar $(0,030)$ kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas α $(0,05)$. ternyata nilai α $0,05 > 0,030$ nilai sig dan nilai t hitung $(2,293) > (2,052)$ nilai t tabel, maka H_0 ditolak yang artinya signifikan. Jadi terbukti bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 4.14 Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Antar Variabel	Nilai Sig	Alpha	Keputusan
Pyx1Pyx2	0,001	0,05	Signifikan
Pyx1	0,001	0,05	Signifikan
Pyx2	0,030	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti, 2024

4.5 Pembahasan

4.5.1 Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini memberikan penjelasan bahwa besarnya kontribusi variabel Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Hal yang mendasari adanya pengaruh tersebut adalah berdasarkan sebaran kuesioner dimana dari hasil jawaban responden rata-rata diperoleh kategori tinggi. Mengukur produktivitas kerja karyawan yaitu dengan melihat kemampuan dalam melaksanakan tugas dan semangat kerja yang akan membentuk kerja dalam organisasi. Dengan adanya budaya organisasi atau perilaku kerja baik yang diterapkan oleh pimpinan disertai dengan kedisiplinan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.

Dalam hal peningkatan produktivitas kerja, Sashop melakukan evaluasi bulanan rutin yang bertujuan untuk mengevaluasi hasil kerja selama satu bulan dan memberikan masukan yang positif dalam rangka kemajuan Sashop. Selain itu

juga Sashop mempunyai kebijakan yang mana setiap karyawan/3 bulannya secara berkala akan naik gaji sebesar Rp.50.000 (Loyalitas/3 bulan) jadi semakin lama semakin naik dengan syarat karyawan tersebut tidak melakukan pelanggaran atau mendapatkan SP, adapun bonus per-hari untuk semua karyawan jika hari tersebut mencapai target. Kebijakan ini diharapkan bisa menjadi motivasi dan dorongan bagi karyawan di Sashop dalam mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi.

Dalam perusahaan atau organisasi, budaya yang diterapkan di dalam sangatlah penting karena budaya organisasi tersebut yang akan mempengaruhi dan memberikan pedoman bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas mereka. Hal ini didukung dengan Arimbawa & Dewi (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi bisa dinilai berasal dari sikap orang-orang dalam organisasi tadi terhadap kepatuhan dari nilai-nilai serta aturan-aturan yang ada.

Begitupun dengan terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik dalam organisasi atau perusahaan akan mendorong karyawan dalam memenuhi ketentuan dan peraturan yang berlaku. Serupa dengan ini, Di & Barito (2021) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang berlaku.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asnora (2020), Hasil uji secara simultan menemukan adanya Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terbukti secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Buyongi *et al.*, (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh

terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arum & Gunaningrat (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi dan Disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja.

4.5.2 Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo. Budaya yang terbentuk atau tercipta di Sashop yaitu karyawan dapat memberikan pelayanan yang ramah kepada pelanggan dan mampu menjalin kerja sama tim yang baik. Dari hasil penelitian ini juga diketahui dimana budaya organisasi memiliki pengaruh lebih tinggi dibandingkan dengan variabel disiplin kerja. Hal yang mendasari adanya pengaruh tersebut adalah berdasarkan fakta yang ada di lapangan dimana dari hasil jawaban responden rata-rata diperoleh kategori tinggi.

Berdasarkan sebaran kuesioner dari 5 indikator yang mendukung dilihat bahwa 5 orang memberikan jawaban selalu memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, 13 orang memberikan jawaban sering memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan, 10 orang memberikan jawaban kadang-kadang memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan dan 2 orang memberikan jawaban jarang

memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Sashop sadar akan tugas dan tanggung jawabnya didalam organisasi sehingga mendapatkan rasa puas dalam bekerja.

5 orang memberikan jawaban selalu mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi, 15 orang memberikan jawaban sering mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi, 9 orang memberikan jawaban kadang-kadang mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi dan 1 orang memberikan jawaban jarang mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Sashop memiliki kerja sama tim serta komunikasi yang baik dalam organisasi.

Pada indikator Kesadaran diri menunjukkan karyawan memiliki kesadaran untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan serta menaati setiap aturan yang berlaku. Artinya karyawan sadar akan tugasnya serta menaati setiap aturan yang berlaku didalam organisasi.

Pada Indikator Kepribadian menunjukkan karyawan saling menghormati satu sama lain. Artinya jika setiap karyawan saling menghormati maka akan menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Pada indikator Performa Menunjukkan karyawan memiliki nilai kreativitas dalam bekerja serta mampu memenuhi kuantitas kerja. Artinya Performa yang baik sering kali berkorelasi dengan tingkat engagement yang tinggi. Ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaan mereka dan melihat hasil dari usaha

mereka, mereka lebih mungkin terlibat dalam pekerjaan mereka secara keseluruhan.

Pada Indikator Keagresifan menunjukkan bahwa setiap karyawan mengekspresikan dengan cara memiliki rencana kerja dan strategi dalam bekerja. Artinya karyawan yang memiliki strategi dalam bekerja akan memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan mereka. Mereka mungkin merasa terikat untuk terus berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi, yang dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Pada Indikator Orientasi Tim menunjukkan karyawan mampu melakukan kerja sama yang baik antara sesama. Artinya ketika karyawan memiliki orientasi tim yang kuat, mereka cenderung lebih terbuka terhadap kolaborasi dan kerja sama serta komunikasi yang baik dengan rekan-rekan mereka. Kolaborasi yang meningkat dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan produktivitas kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo dapat dibangun melalui peningkatan budaya organisasi yang mencakup antara lain komunikasi yang efektif pada organisasi, upaya manajemen memotivasi karyawan, hubungan personal antar karyawan, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi, serta gaya manajemen yang baik.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi yang didefinisikan oleh Robbins dalam Lungguh *et al.*, (2024) budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi-organisasi yang lain, yang dapat meningkatkan produktivitas

kerja. Cara karyawan mencapai tujuan pekerjaan mereka akan tergantung pada bagaimana budaya organisasi atau budaya kerja yang diterapkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan tersebut.

Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buyongi *et al* (2021) dengan melakukan kajian dengan judul yang sama menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa produktivitas kerja seorang karyawan ditentukan oleh peran budaya organisasi itu sendiri.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan demikian dapat diartikan bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja.

4.5.3 Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo. Hal yang mendasari adanya pengaruh tersebut adalah berdasarkan fakta yang ada dilapangan dimana dari hasil jawaban responden rata-rata diperoleh kategori tinggi. Namun hasil penelitian ini juga diketahui dimana disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih rendah dibandingkan dengan variabel budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Sashop harus lebih tegas lagi

dalam meningkatkan disiplin kerja, karyawan harus taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan sebaran kuesioner dari 4 indikator menunjukkan bahwa 10 orang memberikan jawaban kadang-kadang masuk kerja tepat waktu dan 1 orang memberikan jawaban jarang masuk kerja tepat waktu. 16 orang memberikan jawaban kadang-kadang berpakaian sesuai dengan aturan dan 1 orang memberikan jawaban jarang berpakaian sesuai dengan aturan. 3 orang memberikan jawaban kadang-kadang taat terhadap norma yang berlaku dan 1 orang memberikan jawaban jarang taat terhadap norma yang berlaku.

Pada indikator Taat terhadap aturan waktu menunjukkan masih adanya karyawan yang datang terlambat. Artinya karyawan belum sepenuhnya menaati setiap aturan yang dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, jam istirahat sesuai dengan aturan yang berlaku di dalam organisasi.

Pada indikator Taat terhadap peraturan organisasi menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak memakai seragam dan *id card* sesuai aturan. Artinya karyawan belum sepenuhnya menaati setiap aturan yang dilihat dari tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

Pada indikator Taat terhadap norma menunjukkan masih adanya karyawan yang tidak menghadiri evaluasi bulanan rutin yang wajib bagi setiap karyawan. Artinya karyawan belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap ketentuan yang telah diberikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan upaya yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo dapat dibangun melalui Rasa

tanggung jawab yang besar terhadap tugas dan ketentuan yang telah diberikan sehingga seluruh karyawan dapat menghadiri evaluasi bulanan rutin yang biasa dilakukan. Serta dapat meyakinkan individu untuk menaati peraturan organisasi dalam hal ini mencakup waktu dan cara berpakaian dalam bekerja sesuai aturan. Hal ini bisa meningkatkan disiplin kerja, semakin karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja dengan baik.

Rasa tanggung jawab seseorang atas tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat ditunjukkan dari tingkat kedisiplinannya, pencapaian tujuan perusahaan, karyawan akan terbantu dengan ini. Oleh karena itu, setiap pemimpin selalu berupaya menanamkan disiplin yang baik pada bawahannya. Disiplin yang baik menggambarkan tingginya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, hal ini sejalan dengan Singodimedjo dalam Solehati *et al.*, (2024) menyatakan tentang disiplin kerja yaitu seseorang yang mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arum & Gunaningrat (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan hasil penelitian Sukardi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dengan demikian dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil olah data secara simultan (bersamaan) Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo.
2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo.
3. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Sashop Kota Gorontalo.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah di uraikan di atas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi pihak Sashop Kota Gorontalo, untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sesuai dengan hasil penelitian ini maka perlu dilakukan perbaikan pada masalah disiplin kerja dengan lebih tegas lagi dalam meningkatkan disiplin kerja dan karyawan harus taat terhadap

aturan perilaku dalam pekerjaan serta memiliki kesadaran yang tinggi dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti variabel lain yang turut berpengaruh terhadap produktivitas kerja, seperti misalnya lingkungan kerja dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Amewokunu, Y. (2015). Commitment Of Public-Sector. *International Business & Economics Research Journal*, 11(April 2012), 14.
- Arimbawa, I. K. M., & Dewi, A. . S. K. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(12), 1693–1710.
- Arum, R. S., & Gunaningrat, R. (2021). Kompensasi , Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada “ Baru Toserba Wonogiri .” *Seminar Nasional & Call for Paper Hubisintek 2021*, 457–470.
- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Bagio, F. R. A. J. (2020). The Effect Of Organizational Justice, Career Development, And Organizational Culture On Work Satisfaction (Case Study at PT. Pertamina Training and Consulting). *Indonesian College of Economics*, 1–20.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Divisi YAMAHA CABANG GORONTALO Rahmayanti. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(3), 140–146.
- Di, F., & Barito, K. (2021). *Analisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. alby fadillah di kabupaten barito kuala*. 3–6.
- Diputri, N. P. I. P., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Pada Lpd Desa Adat Kerobokan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1457–1485.
- Florenshia, A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Tirta Musi Palembang*.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, N. A. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LARIS MANIS UTAMA MAKASSAR*.
- Iswanto, Y. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Terbuka.
- Lungguh, K., Nugraha, A., Azzahra, R. D., Etnika, S., & Ramlah, S. (2024). *KARYAWAN RS Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi*

- terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gombong. 102–113.
- Made, N., Puspitawati, D., Wahyuni, K. T., & Putra, I. G. D. (2022). *Upaya Peningkatan Disiplin Kerja dalam Menunjang Produktivitas Kerja Karyawan di Levi 's Factory Outlet Store Teuku Umar. 1(2)*, 125–132.
- Nuraeni, R., Mulyati, S., Putri, T. E., Rangkuti, Z. R., Pratomo, D., Ak, M., Ab, S., Soly, N., Wijaya, N., Operasi, S., Ukuran, D. A. N., Terhadap, P., Sihaloho, S., Pratomo, D., Nurhandono, F., Amrie, F., Fauzia, E., Sukarmanto, E., Partha, I. G. A., ... Abyan, M. A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja PT.AGRO BUANA MAKMUR Bandar Lampung. *Diponegoro Journal of Accounting*, 2(1), 2–6.
- Primadhania, V. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Indonesia Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Otsuka Indonesia. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Administrasi Niaga SDM*, 09(3), 1–136. <http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/20318260-S-Vidi Primadhania.pdf>
- Putri, A. . A. M. R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 183–204.
- Rahmawati, S. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BAPPEDA Provinsi Gorontalo. 01*, 1–23.
- Robbins. (2010). *Manajemen* (10th ed.). Erlangga.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 99–105. <https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.912>
- Sinambela. (2012). *Kinerja Pegawai (Teori, Pengukuran dan Implikasinya)*. Graha Ilmu.
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Kelima). Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>

- Sutrisno. (2016a). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tingkat, A., Kerja, D., Pada, K., Tsania, S., Karnama, M. M., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2023). *Jurnal maneksi vol 12, no. 3, september 2023 analisis tingkat disiplin kerja karyawan pada toko senja kosmetik 1*. 12(3), 642–647.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Pemerintah*. Budi Utama.
- Tsait, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction. *BMC Health Services Research*, 11, 98.
- Umam. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.
- Widodo. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt jasa marga (persero) tbk jakarta. *JIMEN (Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen)*, 3(2), 58–66.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Salemba Empat.

DAFTAR LAMPIRAN KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Sdr.(i).....

Di.

Gorontalo.-

Hal : **Pemohonan Pengisian Kuesioner**

Saya yang bertanda tangan dibawah, sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Sashop Kota Gorontalo”.

Oleh karena itu kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk dapat mengisi/menjawab daftar pertanyaan yang terlampir. Untuk lebih meyakinkan Bapak/Ibu/Saudara (i) perlu kami informasikan bahwa penelitian ini semata-mata untuk tujuan pengembangan ilmu khususnya Manajemen dan sebagai syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S-1) Universitas Ichsan Gorontalo. Semua data dan informasi yang diberikan akan dijamin **kerahasiaannya**.

Atas perkenan Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Gorontalo,..... 2024

Hormat Saya

Desya Oktaviani Panto

INSTRUMEN PENELITIAN

Bagian I : Identitas Responden

Petunjuk : Daftar pernyataan berikut ini terdiri dari dua tipe isian dan pilihan.

Pada tipe isian, mohon Bapak/Ibu mengisi pada tempat yang disediakan dengan singkat dan jelas.

DATA RESPONDEN

Usia :

Jenis kelamin :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Bagian :

PETUNJUK ANGKET

Bagian II : Petunjuk Pengisian

- a. Kepada Bapak/Ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
- b. Pada tipe pilihan, mohon Bapak/Ibu melingkari jawaban yang dianggap paling tepat atau paling sesuai dengan kondisi yang di dapatkan.
- c. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

5= Selalu

4= Sering

3= Kadang-kadang

2= Jarang

1= Tidak Pernah

DATA PERNYATAAN

1. Budaya Organisasi (Variabel X1)

No	Pernyataan
Kesadaran diri	
1.	Karyawan memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan a. Selalu memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan b. Sering memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan c. Kadang-kadang memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan d. Jarang memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan e. Tidak pernah memiliki kesadaran bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan
2.	Karyawan menaati setiap aturan yang berlaku a. Selalu menaati setiap aturan yang berlaku b. Sering menaati setiap aturan yang berlaku c. Kadang-kadang menaati setiap aturan yang berlaku d. Jarang menaati setiap aturan yang berlaku e. Tidak pernah menaati setiap aturan yang berlaku
Kepribadian	
1.	Karyawan bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi a. Selalu bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi b. Sering bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi c. Kadang-kadang bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi d. Jarang bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi e. Tidak pernah bersikap saling menghormati sesama anggota organisasi
2.	Karyawan mudah memahami kepuasan kelompok a. Selalu mudah memahami kepuasan kelompok b. Sering mudah memahami kepuasan kelompok c. Kadang-kadang mudah memahami kepuasan kelompok d. Jarang mudah memahami kepuasan kelompok e. Tidak pernah mudah memahami kepuasan kelompok
Performa	
1.	Karyawan memiliki nilai kreativitas dalam bekerja a. Selalu memiliki nilai kreativitas dalam bekerja b. Sering memiliki nilai kreativitas dalam bekerja c. Kadang-kadang memiliki nilai kreativitas dalam bekerja d. Jarang memiliki nilai kreativitas dalam bekerja

	e. Tidak pernah memiliki nilai kreativitas dalam bekerja
2.	Karyawan mampu memenuhi kuantitas kerja a. Selalu mampu memenuhi kuantitas kerja b. Sering mampu memenuhi kuantitas kerja c. Kadang-kadang mampu memenuhi kuantitas kerja d. Jarang mampu memenuhi kuantitas kerja e. Tidak pernah mampu memenuhi kuantitas kerja
Keagresifan	
1.	Karyawan mempunyai rencana kerja dan strategi a. Selalu mempunyai rencana kerja dan strategi b. Sering mempunyai rencana kerja dan strategi c. Kadang-kadang mempunyai rencana kerja dan strategi d. Jarang mempunyai rencana kerja dan strategi e. Tidak pernah mempunyai rencana kerja dan strategi
Orientasi Tim	
1.	Karyawan melakukan kerja sama yang baik sesama anggota a. Selalu melakukan kerja sama yang baik sesama anggota b. Sering melakukan kerja sama yang baik sesama anggota c. Kadang-kadang melakukan kerja sama yang baik sesama anggota d. Jarang melakukan kerja sama yang baik sesama anggota e. Tidak pernah melakukan kerja sama yang baik sesama anggota
2.	Karyawan mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi a. Selalu mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi b. Sering mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi c. Kadang-kadang mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi d. Jarang mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi e. Tidak pernah mampu berkomunikasi dan mengkoordinasi secara efektif dalam organisasi

2. Disiplin Kerja (Variabel X2)

No.	Pernyataan
Taat terhadap aturan waktu	
1.	Karyawan masuk kerja tepat waktu a. Selalu masuk kerja tepat waktu b. Sering masuk kerja tepat waktu c. Kadang-kadang masuk kerja tepat waktu d. Jarang masuk kerja tepat waktu e. Tidak pernah masuk kerja tepat waktu
2.	Karyawan pulang kerja tepat waktu a. Selalu pulang kerja tepat waktu

	<ul style="list-style-type: none"> b. Sering pulang kerja tepat waktu c. Kadang-kadang pulang kerja tepat waktu d. Jarang pulang kerja tepat waktu e. Tidak pernah pulang kerja tepat waktu
Taat terhadap peraturan organisasi	
1.	<p>Karyawan berpakaian sesuai dengan aturan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu berpakaian sesuai dengan aturan b. Sering berpakaian sesuai dengan aturan c. Kadang-kadang berpakaian sesuai dengan aturan d. Jarang berpakaian sesuai dengan aturan e. Tidak pernah berpakaian sesuai dengan aturan
2.	<p>Karyawan memakai id card saat bekerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu memakai id card saat bekerja b. Sering memakai id card saat bekerja c. Kadang-kadang memakai id card saat bekerja d. Jarang memakai id card saat bekerja e. Tidak pernah memakai id card saat bekerja
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	
1.	<p>Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan b. Sering melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan c. Kadang-kadang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan d. Jarang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan e. Tidak pernah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan
2.	<p>Karyawan melakukan interaksi dengan unit kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu melakukan interaksi dengan unit kerja b. Sering melakukan interaksi dengan unit kerja c. Kadang-kadang melakukan interaksi dengan unit kerja d. Jarang melakukan interaksi dengan unit kerja e. Tidak pernah melakukan interaksi dengan unit kerja
Taat terhadap norma	
1.	<p>Karyawan taat terhadap norma yang berlaku</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Selalu taat terhadap norma yang berlaku b. Sering taat terhadap norma yang berlaku c. Kadang-kadang taat terhadap norma yang berlaku d. Jarang taat terhadap norma yang berlaku e. Tidak pernah taat terhadap norma yang berlaku

3. Produktivitas kerja karyawan (Variabel Y)

No.	Pernyataan
1.	Karyawan mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas a. Selalu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas b. Sering mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas c. Kadang-kadang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas d. Jarang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas e. Tidak pernah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas
2.	Karyawan berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai a. Selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai b. Sering berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai c. Kadang-kadang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai d. Jarang berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai e. Tidak pernah berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai
3.	Karyawan berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin a. Selalu berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin b. Sering berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin c. Kadang-kadang berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin d. Jarang berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin e. Tidak pernah berusaha untuk lebih baik dari hari kemarin
4.	Karyawan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi a. Selalu melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi b. Sering melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi c. Kadang-kadang melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi d. Jarang melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi e. Tidak pernah melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi
5.	Karyawan menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan a. Selalu menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan b. Sering menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan c. Kadang-kadang menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan d. Jarang menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan e. Tidak pernah menghasilkan pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan
6.	Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan a. Selalu dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan b. Sering dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none">c. Kadang-kadang dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuand. Jarang dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuane. Tidak pernah dapat meningkatkan kualitas kerja dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai tujuan |
|--|--|

**Tabulasi Data Jawaban Responden
Variabel X1 : Budaya Organisasi**

No.	ITEM PERTANYAAN									JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	3	3	4	3	4	3	4	4	3	28
2	4	4	5	4	5	4	5	5	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	37
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31
5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
7	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
8	4	4	3	4	4	4	3	4	4	34
9	3	3	3	3	4	3	3	4	3	29
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
11	3	3	2	3	4	3	2	4	3	27
12	3	3	5	3	5	3	5	4	3	34
13	3	3	4	3	4	3	4	4	4	32
14	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
15	2	2	4	2	4	2	4	4	2	26
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26

24	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	2	4	4	4	4	4	4	4	4	34
28	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
30	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34

24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	3	3	3	3	3	21
30	4	4	4	4	4	4	4	28

Tabulasi Data Jawaban Responden
Variabel Y : Produktivitas Kerja Karyawan

No.	ITEM PERTANYAAN						JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	
1	3	4	3	4	3	2	19
2	4	5	4	4	5	4	26
3	4	4	4	5	4	4	25
4	3	4	3	4	4	3	21
5	3	4	3	3	4	2	19
6	4	4	3	5	4	3	23
7	4	3	4	4	4	4	23
8	4	3	4	4	4	4	23
9	3	3	3	4	4	2	19
10	4	5	4	4	4	4	25
11	3	2	3	4	3	3	18
12	3	5	3	4	5	3	23
13	3	4	3	4	4	3	21
14	5	5	5	4	5	5	29
15	2	3	4	3	3	2	17
16	5	5	5	4	5	4	28
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	5	4	5	4	28
19	4	4	4	4	4	4	24
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	3	23
22	5	5	5	5	5	5	30
23	3	3	3	3	3	3	18

24	4	4	4	4	4	4	24
25	5	5	5	5	5	4	29
26	4	4	4	4	4	3	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	2	3	4	2	3	17
29	3	4	3	2	3	2	17
30	4	3	4	4	4	3	22

Perhitungan t-hitung

Rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel	Ket
X1.1	0,867	30	0,752	0,248	4,588	18,48	2,048	Valid
X1.2	0,929	30	0,863	0,137	4,916	35,89	2,048	Valid
X1.3	0,732	30	0,536	0,464	3,873	8,34	2,048	Valid
X1.4	0,867	30	0,752	0,248	4,588	18,48	2,048	Valid
X1.5	0,786	30	0,618	0,382	4,159	10,88	2,048	Valid
X1.6	0,929	30	0,863	0,137	4,916	35,89	2,048	Valid
X1.7	0,778	30	0,605	0,395	4,117	10,43	2,048	Valid
X1.8	0,655	30	0,429	0,571	3,466	6,07	2,048	Valid
X1.9	0,924	30	0,854	0,146	4,889	33,4	2,048	Valid

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel	Ket
X2.1	0,910	30	0,828	0,172	4,815	28,01	2,048	Valid
X2.2	0,827	30	0,684	0,316	4,376	13,85	2,048	Valid
X2.3	0,827	30	0,684	0,316	4,376	13,85	2,048	Valid
X2.4	0,910	30	0,828	0,172	4,815	28,01	2,048	Valid
X2.5	0,910	30	0,828	0,172	4,815	28,01	2,048	Valid
X2.6	0,644	30	0,415	0,585	3,408	5,823	2,048	Valid
X2.7	0,637	30	0,406	0,594	3,371	5,672	2,048	Valid

Variabel	r	n	r ²	1-r ²	r√n-2	t hitung	t tabel	Ket
Y.1	0,936	30	0,876	0,124	4,953	39,97	2,048	Valid
Y.2	0,772	30	0,596	0,404	4,085	10,11	2,048	Valid
Y.3	0,848	30	0,719	0,281	4,487	15,97	2,048	Valid
Y.4	0,619	30	0,383	0,617	3,275	5,310	2,048	Valid
Y.5	0,873	30	0,762	0,238	4,619	19,42	2,048	Valid
Y.6	0,831	30	0,691	0,309	4,397	14,21	2,048	Valid

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,944	9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,916	7

Correlations

Correlations								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y
Y1	Pearson Correlation	1	,592*	,848*	,563**	,720**	,823**	,936**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,592*	1	,534*	,254	,802**	,455*	,772**
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,176	,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,848*	,534*	1	,377*	,650**	,756**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,040	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,563*	,254	,377*	1	,453*	,551**	,619**
	Sig. (2-tailed)	,001	,176	,040		,012	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,720*	,802*	,650*	,453*	1	,597**	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,012		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,823*	,455*	,756*	,551**	,597**	1	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL L.Y	Pearson Correlation	,936*	,772*	,848*	,619**	,873**	,831**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	6

Correlations

Correlations

		TOTAL.X 1	TOTAL.X 2
TOTAL.X 1	Pearson Correlation	1	,980**
	Sig. (2-tailed)		,001
	N	30	30
TOTAL.X 2	Pearson Correlation	,980**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TOTAL.X2, TOTAL.X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,994 ^a	,987	,986	,440

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

ANOVA^a

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	406,547	2	203,274	1048,353	,001 ^b
	Residual	5,235	27	,194		
	Total	411,783	29			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,190	,586		,325	,748
	TOTAL.X1	,477	,069	,749	6,904	,001
	TOTAL.X2	,224	,098	,249	2,293	,030

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Variabel Budaya Organisasi (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,7	6,7	6,7
	3	10	33,3	33,3	40,0
	4	13	43,3	43,3	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	10	33,3	33,3	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10,0	10,0	10,0
	3	5	16,7	16,7	26,7

	4	14	46,7	46,7	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,7	6,7	6,7
	3	10	33,3	33,3	40,0
	4	13	43,3	43,3	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	2	6,7	6,7	10,0
	4	20	66,7	66,7	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,7	6,7	6,7
	3	9	30,0	30,0	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	6	20,0	20,0	23,3
	4	15	50,0	50,0	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	22	73,3	73,3	86,7
	5	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.9

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	9	30,0	30,0	33,3
	4	15	50,0	50,0	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Variabel Disiplin Kerja (X2)

Frequency Table

X2.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	10	33,3	33,3	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	6	20,0	20,0	23,3
	4	15	50,0	50,0	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	6	20,0	20,0	23,3

	4	15	50,0	50,0	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	10	33,3	33,3	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.5

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	10	33,3	33,3	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	22	73,3	73,3	86,7
	5	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	3	10,0	10,0	13,3
	4	20	66,7	66,7	80,0
	5	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Frequency Table

Y.1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	10	33,3	33,3	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,7	6,7	6,7
	3	6	20,0	20,0	26,7
	4	14	46,7	46,7	73,3
	5	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	36,7	36,7	36,7
	4	14	46,7	46,7	83,3
	5	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	3	10,0	10,0	13,3
	4	22	73,3	73,3	86,7
	5	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	5	16,7	16,7	20,0
	4	17	56,7	56,7	76,7
	5	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y.6

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	16,7	16,7	16,7
	3	10	33,3	33,3	50,0
	4	13	43,3	43,3	93,3
	5	2	6,7	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	