



## **PENGARUH BUDAYA KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**

**Hadi Saputra**

STIA Bina Banua Banjarmasin

hadisaputrabinban@gmail.com

**Misransyah Akos**

STIA Bina Banua Banjarmasin

Misransyah.akos@stiabinaanuabjm.ac.id

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of work culture and job satisfaction on employee work productivity at the Regional Office of the Ministry of Religion, South Kalimantan Province. This study uses the Descriptive Analysis smethod with simple regression analysis techniques and multiple regression analysis. The study population was the State Civil Administration of Regional Office of the Ministry of Religion of South Kalimantan Province as many as 131 people with a total sample of 100 people. He results of this study indicate : (1). There is a significant influence work culture to employee productivity. This is based on the SPSS calculation results, the Sig.t number is obtained in the statistical coefficient table is 0,000 <0.05 which mean hypothesis accepted that work culture has a significant effect to employee productivity. (2). There is a significant influence between job satisfaction to employee productivity. This is based on the SPSS calculation results, the Sig.t number is obtained in the statistical coefficient table. the calculated Sig.t number is 0,000 <0.05 so that the second hypothesis proposed that job satisfaction has a significant effect and accepted.*

**Keywords:** *Work Culture, Productivity*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Analisis dengan teknik analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah Aparatur Sipil Negara Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 131 orang dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. Hasil penelitian menunjukkan; 1. Ada pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.t hitung pada tabel coefisien statistik. Angka sig.t hitung sebesar 0,000<0.05 yang berarti hipotesis diterima bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. 2. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.t hitung pada tabel coefisien statistik. Angka Sig.t hitung sebesar 0,000<0.05 sehingga hipotesis kedua yang diusulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan diterima.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Produktivitas

### **Latar Belakang**

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai professional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya produktivitas kerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran bagi pimpinan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan dalam menciptakan budaya kerja yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah untuk menciptakan budaya kerja yang baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai di lingkungan organisasi.

Hal ini dapat dilihat berdasarkan pengamatan peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan dimana masih ada sebagian pegawai belum mentaati disiplin kerja pegawai misalnya absen masuk kerja terlambat, atau setelah absen masuk kerja pegawai keluar tanpa kabar dan datang kembali pada saat absen pulang kerja. Juga kebiasaan sebagian pegawai yang terlalu santai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehingga tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi kurang, sebagian pegawai juga kurang disiplin dalam membuat laporan kinerja harian.

Untuk itu kesadaran pegawai akan pentingnya budaya kerja masih perlu disosialisasikan. Hal ini berhubungan dengan pengimplementasian budaya kerja

terhadap produktivitas kerja pegawai yang sangat kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik yang berbeda-beda. Kemampuan pegawai masih terbatas, sikap dan perilaku masih perlu ditingkatkan disamping itu perlu ada motivasi dari pimpinan, yang terdiri dari faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain : inisiatif individual, toleransi risiko, dan dukungan manajemen. Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Disamping itu Sebuah organisasi atau organisasi dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Sondang P. Siagian (2012:39) mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya. Selanjutnya Hasibuan (2014:12) mengemukakan bahwa manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Sudah menjadi tugas manajemen agar pegawai memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperolehnya dari organisasi akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki produktivitas kerjanya. Sebaliknya pegawai yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan. Menurut Mangkunegara (2009) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pertama berasal dari diri sendiri karyawan seperti tingkat kecerdasan, usia, jenis kelamin, kesehatan fisik, tingkat pendidikan, lama bekerja, karakteristik, pengalaman, cara pandang, cara berpikir, dan sikap akan suatu pekerjaan, sedangkan faktor kedua adalah terkait dengan pekerjaan seperti jenis pekerjaan, hirarki organisasi, posisi, pangkat, adanya penjaminan kesejahteraan, penjaminan mutu, kesempatan kenaikan pangkat, interaksi dan hubungan sosial dalam pekerjaan.

Untuk itu merupakan keharusan bagi organisasi untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat pegawai puas bekerja di organisasi. Dengan tercapainya kepuasan kerja pegawai, produktivitas kerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika pegawai merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, pegawai akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Handoko (2014) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh organisasi dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Sebagai bukti kongkrit pada tahun 2019 ini Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan telah memberikan penghargaan kepada pengelola BMN atas prestasinya mengelola BMN dengan baik, juga penghargaan diberikan kepada kepala KUA atas prestasinya sebagai KUA teladan, bagi mereka ini merupakan kebanggaan atas kinerja yang telah dilaksanakan dan mendapatkan penghargaan pimpinan. Bukti lain pegawai karena atas prestasi kinerjanya kemudian dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu.

Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Weckelly dalam As'ad, 2012:119). Dari faktor-faktor kepuasan kerja di atas dapat menjadi masukan bagi organisasi untuk

lebih mengembangkan organisasinya. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menunjang sikap pegawai untuk tetap setia pada organisasi. Sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang disediakan organisasi, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi pegawainya.

Kepuasan kerja cenderung berpusat pada produktivitas kerja pegawai. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada produktivitas kerja pegawai. Tujuan organisasi dengan hasil yang baik perlu adanya produktivitas kerja yang baik pula. Produktivitas kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Organisasi tidak selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian produktivitas kerja secara strategis pada organisasi termasuk bidang pemerintah yang digelutinya. Hambatan lain dalam penilaian produktivitas kerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya.

Untuk penilaian produktivitas kerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk – bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai maupun produktivitas organisasi. Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang menjadi fenomena produktivitas kerja adalah apabila pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya tidak sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga, sehingga berpengaruh terhadap hasil yang ingin dicapai.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan mempunyai tugas dan fungsi pelayanan keagamaan. Sebagai sebuah organisasi dalam bidang pelayanan dituntut untuk dapat meningkatkan mutu dalam hal pelayanannya. Oleh karena itu maka sangat penting bagi Kantor Wilayah

Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan untuk memotivasi pegawainya agar dapat bekerja secara maksimal melayani masyarakat, baik urusan agama Islam, Kristen, Kahtolik, Hindu dan Budha, serta keterkaitan dengan Ormas Islam dan Lembaga-lembaga keagamaan lainnya. karena jika pegawai bekerja secara maksimal maka akan tercipta kepuasan masyarakat dan kepercayaan kepada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

Perkembangan dan perubahan tata kelola dan numenklatur organisasi Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan itu sendiri adalah menyesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan kemajuan masyarakat yang dilayani sehingga harus didukung sumber daya manusia yang benar-benar memiliki komitmen bekerja dengan penuh tanggungjawab, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi organisasi dan pelayanan yang baik kepada masyarakat, serta kepuasan tersendiri bagi individu-individu pegawai.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal kepada perusahaan atau organisasi dan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Semakin termotivasi dalam bekerja, bekerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas yang tinggi. Begitu pula karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi-situasi pekerjaan baik bersifat fisik maupun psikologis dan cenderung melihat pekerjaan sebagai beban, hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan, dan tentu akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Fenomena yang terjadi dimana pegawai tidak mengerti dengan pekerjaannya dan tidak mau belajar, pegawai tidak mau menerima perubahan sistem kerja sekarang, pegawai terlalu lama menduduki jabatan tertentu, juga pegawai tidak diberikan tugas yang jelas dari atasannya.

Memperhatikan dari hasil pengamatan peneliti pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, masih terdapat pegawai yang kurang mematuhi terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari sisi integritas, profesionalitas, berinovasi maupun tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Hal ini dimungkinkan sebagai salah satu indikator yang menunjukkan belum tumbuhnya kesadaran optimal untuk membangun budaya kerja yang positif, diantaranya : masih ada pegawai yang lebih suka bersantai-santai daripada bekerja, masih adanya pegawai yang belum melaksanakan tupoksi dengan baik disebabkan kurang memiliki kemampuan atau keahlian pada pekerjaan yang dijabat, masih terdapatnya pegawai yang setelah absen masuk kerja kemudian pulang, kurangnya penghargaan terhadap hasil kerja dan kreativitas pegawai sehingga mempengaruhi kualitas kepuasan kerja pegawai, dan kepuasan kerja yang diperoleh pegawai tidak sesuai dengan harapan dan keinginan. Dari alasan inilah mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan masalah tersebut, maka yang menjadi pertanyaan masalah (*problem question*) penelitian ini dirumuskan dalam sub-sub pertanyaan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan ?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan ?

## **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

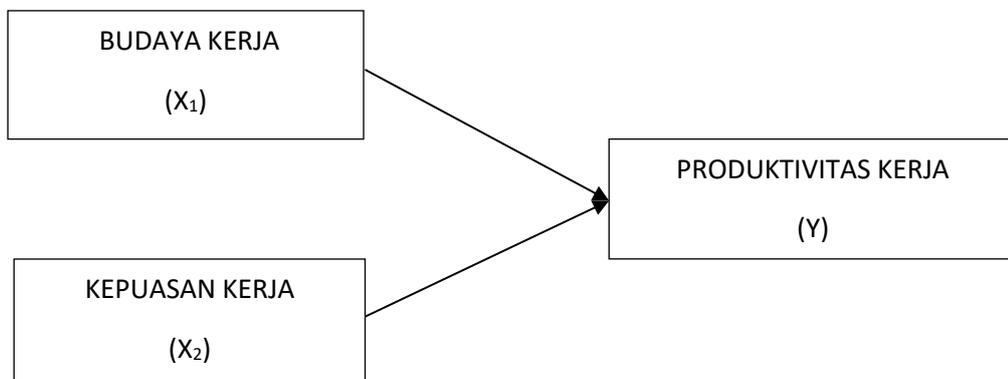
## **Tinjauan Pustaka**

1. Budaya Kerja adalah merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik oleh maka pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun indikator dari budaya kerja pegawai adalah sebagai berikut:
  - 1) Inisiatif Individual ( $X_{1.1}$ )
  - 2) Toleransi terhadap Tindakan Berisiko ( $X_{1.2}$ )
  - 3) Pengarahan ( $X_{1.3}$ )
  - 4) Integrasi ( $X_{1.4}$ )
  - 5) Dukungan Manajemen ( $X_{1.5}$ )
  - 6) Kontrol ( $X_{1.6}$ )
  - 7) Identitas ( $X_{1.7}$ )
  - 8) Sistem Imbalan ( $X_{1.8}$ )
  - 9) Toleransi terhadap konflik ( $X_{1.9}$ )
  - 10) Pola Komunikasi (Anoraga, 2012:119)

2. Kepuasan kerja adalah merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi, dengan memperhatikan pernyataan ini, maka pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan sebagai suatu organisasi yang merupakan bagian dari suatu departemen yang unik dan kompleks penanganan keagamaan. Indikator dari kepuasan kerja pegawai adalah sebagai berikut:
  - 1) Isi pekerjaan ( $X_{2.1}$ )
  - 2) Organisasi dan manajemen ( $X_{2.2}$ )
  - 3) Supervisi ( $X_{2.3}$ )
  - 4) Kesempatan untuk maju ( $X_{2.4}$ )
  - 5) Kondisi pekerjaan ( $X_{2.5}$ )
  - 6) Gaji dan keuntungan mendapatkan bonus/ insentif (Talizuduhu Ndraha, 2013:65)
3. Produktivitas kerja digambarkan yang terdiri dari masukan, proses, keluaran. Masukan yaitu menyatakan penggunaan sumber daya yang efisiensi dengan menggunakan sumber daya yang minimal, sedangkan keluaran adalah suatu kumpulan hasil yang menunjukkan efektivitas, untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan dengan adanya keuntungan, keberhasilan pelayanan yang baik, kegiatan yang meningkat dan adanya umpan balik. Indikator dari produktivitas kerja pegawai adalah sebagai berikut:
  - 1) Motivasi ( $Y_1$ )
  - 2) Pendidikan( $Y_2$ )
  - 3) Disiplin Kerja( $Y_3$ )
  - 4) Keterampilan( $Y_4$ )
  - 5) Sikap dan Etika Kerja( $Y_5$ )
  - 6) Gizi dan Kesehatan( $Y_6$ )
  - 7) Kompensasi( $Y_7$ )
  - 8) Lingkungan kerja dan iklim kerja( $Y_8$ )

- 9) Teknologi(Y<sub>9</sub>)
- 10) Sarana produksi(Y<sub>10</sub>)
- 11) Jaminan Sosial(Y<sub>11</sub>)
- 12) Manajemen(Y<sub>12</sub>)
- 13) Kesempatan berprestasi(Y<sub>13</sub>) (Schermerhorn (2012:187))

### **Kerangka Pikir Penelitian**



Gambar 3.1. Kerangka Pikir Penelitian

### **Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang landasan teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis adalah :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode Deskriptif Analisis yakni metode yang melakukan kegiatan pengumpulan data yang cukup luas, sangat mendasar, dalam pengertian tidak bisa mendetail. Ini disebabkan subjek penelitian hanya dapat dijangkau dengan teknik kuesioner atau wawancara singkat (wawancara berstruktur) karenanya untuk mendapatkan data mengenai budaya kerja, kepuasan kerja serta produktivitas kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Teknik analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Populasi penelitian adalah Aparatur Sipil Negara Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan sebanyak 131 orang dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang. teknik analisis data menggunakan bantuan SPSS for windows 20.0

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Koefesien korelasi ialah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefesien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefesien korelasi menunjukkan kekuatan (*strength*) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefesien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefesien korelasi negatif, maka kedua variabel

mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut (Sarwono:2006):

- 0 : Tidak ada korelasi antara dua variabel
- $>0 - 0,25$ : Korelasi sangat lemah
- $>0,25 - 0,5$ : Korelasi cukup
- $>0,5 - 0,75$ : Korelasi kuat
- $>0,75 - 0,99$ : Korelasi sangat kuat
- 1: Korelasi sempurna

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.352 <sup>a</sup>	.124	.106	3.04113	2.144

a. Predictors: (Constant), Puas, Budaya

b. Dependent Variable: Produktiv

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas terlihat nilai korelasi berganda adalah sebesar 0,352, sehingga jika dibandingkan dengan standart tersebut diatas maka angka tersebut berada pada interval  $>0,25 - 0,5$ , sehingga dapat disimpulkan kedua variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya adalah berada dalam hubungan korelasi cukup.

R<sup>2</sup> diartikan sebagai proporsi variasi tanggapan yang diterangkan oleh regresor (variabel bebas / X) dalam model. Dengan demikian, jika  $r^2 = 1$  akan

mempunyai arti bahwa model yang sesuai menerangkan semua variabilitas dalam variabel Y. jika  $r^2 = 0$  akan mempunyai arti bahwa tidak ada hubungan antara regresor (X) dengan variabel Y.

Berdasarkan perhitungan dalam tabel tersebut diatas dimana nilai  $r^2 = 0,124$  mempunyai arti bahwa sebesar 12,4% variasi dari variabel Y (variabel tergantung / response) dapat diterangkan dengan variabel X (variabel bebas / explanatory); sedang sisanya 87,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diketahui atau variabilitas yang inheren. Atau dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutkan dalam variabel penelitian. Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Jika model signifikan maka model bisa digunakan untuk prediksi/peramalan, sebaliknya jika non/tidak signifikan maka model regresi tidak bisa digunakan untuk peramalan.

Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, jika F hitung > dari F tabel, ( $H_0$  di tolak  $H_a$  diterima) maka model signifikan atau bisa dilihat dalam kolom signifikansi pada Anova. Model signifikan selama kolom signifikansi (%) < Alpha . Dan sebaliknya jika F hitung < F tabel, maka model tidak signifikan, hal ini juga ditandai nilai kolom signifikansi (%) akan lebih besar dari alpha.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.737	2	63.368	6.852	.002 <sup>b</sup>
	Residual	897.103	97	9.248		

Total	1023.840	99			
-------	----------	----	--	--	--

a. Dependent Variable: Produktiv

b. Predictors: (Constant), Puas, Budaya

Berdasarkan tabel diatas dimana F hitung adalah sebesar 6,852 dengan signifikansi 0,002, dalam hal ini jika dibandingkan dengan alpha yang digunakan yaitu  $5\% = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu budaya kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Provinsi Kalimantan Selatan, yaitu Sig 0,002 lebih kecil dari alpha 0,05, dengan demikian model ini dapat dipergunakan untuk memprediksi atau peramalan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerjaa Pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan sehingga hipotesis penelitian ini dirumuskan ada dua h yaitu: 1. Hipotesis pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja dengan produktivitas kerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Dan 2. Hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai kementerian Agama Provinsi Kalimantan Sealatan. Untuk membuktikan hipotesis tersebut dilakukan analisis data untuk melihat apakah benar ada pengaruh antara Budaya kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap produktivitas kerja Pegawai sebagai Variabel terikat, serta melihat kesertaan ketiga variabel tersebut. Dalam pemecahan permasalahan ini, langkah-langkah yang akan ditempuh adalah sebagai berikut :

- a. Menghitung nilai regresi antara total nilai variabel budaya kerja (X1) dan variabel kepuasan kerja (X2) dengan produktivitas kerja pegawai (Y)
- b. Menghitung nilai tes Hipotesis untuk menguji apakah hipotesis diterima atau ditolak

Regresi berganda merupakan alat analisis untuk mengetahui hubungan pengaruh budayakerjadankepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Adapun rumus yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang rumusnya adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.469	2.944		5.594	.000		
	Budaya	.262	.117	.215	2.250	.027	.987	1.013
	Puas	.270	.085	.304	3.173	.002	.987	1.013

a. Dependent Variable: Produktiv

Berdasarkan Tabel koefisien diatas maka dapat diformulasikan dari hasil perhitungan persamaan regresinya adalah  $Y = 16,469 + 0,262X_1 + 0,270X_2$   
 Dengan penjelasan Sebagai berikut :

$a = 16,469$  adalah suatu konstanta yang mempengaruhi budaya kerja dan kepuasan kerja pegawai Pada Kementerian Agama Provinsi. Kalimantan Selatan. Artinya jika nilai  $X_1$  dan  $X_2$  sama dengan nol maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 16,469.

$b_1 = 0,262$  adalah koefisien regresi yang mempengaruhi budaya kerja .yang artinya jika variable budaya kerja dinaikan 1 maka nilai produktivias kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,262..Dari persamaan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara budaya kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan

$b_2 = 0,270$  adalah koefisien regresi yang mempengaruhi kepuasan kerja .yang artinya jika variable kepuasan kerja dinaikan 1 maka nilai produktivias kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,270. Dari persamaan tersebut diatas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan

Test Hipotesis digunakan untuk menguji apakah pengaruh antara variabel independen (X1) yaitu Budaya kerja dan (X2) yaitu kepuasan kerja dengan variabel Dependen (Y) yaitu produktivitas kerja Pegawai signifikan atau tidak. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah dengan cara membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel. Atau dengan cara membandingkan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan dalam hal ini nilai alpha atau tingkat kepercayaan sebesar 5%. (lihat table coofisien diatas) Jika nilai signifikansi perhitungan hasilnya lebih besar dari alpha yang digunakan maka dapt ditarik kesimpulan variable independent mempunyai pengaruh yang signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai signifikansi perhitungan hasilnya lebih kecil dari alpha yang digunakan maka variable independent berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap varibel dependent nya.

Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai rhitung > rtabel untuk signifikansi 5% rhitung 2,250 dengan signifikansi 0,027 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi pengaruh budaya kerja terhadap

produktivitas kerja pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Dapat diterima. atau terbukti kebenarannya.

Berdasarkan Hasil perhitungan menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  untuk signifikansi 5%  $t_{hitung}$  3,173 dengan signifikansi 0,000 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai Kemenag Prov. Kal-Sel. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Dapat diterima atau terbukti kebenarannya.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil penelitian pada Bab 4 bahwa kedua hipotesis yang diajukan terbukti kebenarannya atau dapat diterima yaitu:

Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kemenag Prov. Kal-Sel. Hal ini didasarkan pada Pengujian yang dilakukan dengan melihat angka  $Sig.f$  hitung pada tabel coefisien statistics. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka  $Sig.f$  hitung sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor kemenag Prov. Kal-Sel.

Budaya Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Hal ini disimpulkan karena dari hipotesis yang dilakukan diperoleh koefisien regresi sebesar 0,262 yang berarti nilai Beta sebesar 0,262 tersebut menunjukkan bahwa jika budaya ditingkatkan sebesar 1% maka akan dapat mendongkrak produktivitas kerja pegawai sebesar 0,262. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Pengaruh budaya kerja dengan produktivitas

kerja pegawai Kemensg Prov. Kal-Sel ternyata positif. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan nilai  $r$  sebesar 32% dimana pedoman untuk memberikan interpretasi bahwa kenaikan atau penurunan nilai variabel  $X_1$  mengakibatkan peningkatan atau penurunan nilai variabel  $Y$ . Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:113) yang dikutip dari Edgar H Schein mendefinisikan bahwa : Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Dengan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan, diharapkan pegawai yang bersangkutan akan meningkat kinerjanya, dengan demikian Budaya Kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Jadi budaya kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

## **2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja**

Dengan adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Prov. Kal-Sel. Yang ditunjukkan pada Bab analisis hasil penelitian, hal ini didasarkan pada Pengujian yang dilakukan dengan melihat angka Sig.t hitung pada tabel coefisien statistics. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.t hitung sebesar  $0.000 < 0.05$  sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kemenag Prov Kal-Sel.

Kepuasan setiap individu karyawan memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas karena faktor lingkungan kerjanya.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), menyebutkan bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek

pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Handoko (1992) dalam Sutrisno (2009:79), menyebutkan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kerja pegawai adalah Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi system dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya (Sutrisno, 2009:86).

Menurut Umar (2004) dalam Triton (2009:164), kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada *output* yang dihasilkannya, misalnya: 1). Kepuasan kerja dengan produktivitas, 2). Kepuasan kerja dengan *turn over*, 3). Kepuasan kerja dengan absensi, 4) Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru, dan kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian di atas tentang faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tiap-tiap individu atau pegawai berbeda faktor dan tingkatannya, maka selayaknya bagi pimpinan institusi sangat perlu mempelajari dan memahami karakteristik dari masing-masing SDM yang ada dalam organisasi. Hal ini dimaksudkan agar masing-masing individu dapat terpenuhi kebutuhan yang dapat memuaskan dirinya, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. agar apa yang diharapkan organisasi dapat tercapai yaitu mengoptimalkan produktivitas kerja pegawainya.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini didasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.t hitung pada tabel coefisien statistics sebesar  $0.000 < 0.05$  yang berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.
2. Ada pengaruh yang signifikan anatara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.t hitung pada tabel coefisien statistics sebesar  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis kedua yang diajukan diterima bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Untuk itu pimpinan Kantor agar memperhatikan karakteristik dan profesionalitas masing-masing individu pegawai dalam bekerja, titik kelemahan yang dimiliki, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara intensif, menempatkan pegawai sesuai prestasi dan kompetensinya, membangun komunikasi yang inten, memperhatikan tingkat kesejahteraan pegawai, termasuk memberikan gaji dan tunjangan kinerja sesuai dengan kinerjanya serta menciptakan kondusifitas dalam bekerja.
2. Penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja selain faktor-faktor yang penulis teliti. Karenanya penelitian ini dapat dikembangkan secara lebih luas untuk penelitian selanjutnya.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahmat. 2012. Manajemen Humas Organisasi Publik. Yogyakarta : Media Akadei Press
- Abdus, DZ, Salam. 2014. Manajemen Sumber Daya Insan. Cirebon. Stain Press
- Achmad, Abu dkk. 2010. Psikologi Belajar. Jakarta : Rineka Cipta
- Anoraga Pandji. 2012. Psikologi Kerja. Bandung : Rineka Cipta
- Arikunto, 2010. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Erlangga
- Brusli Umboh, Arie Rorong, dan Verry Londa, 2015. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara.
- Darmawan, D. 2013. Sistem Informasi Manajemen. Jakarta : PT Rosdakarya
- Deden Misbahudin Muayyad. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa. <https://media.neliti.com/media/publications/52545-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-produkt.pdf>
- Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, Sofyan Idris. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10240>
- Departemen Agama Republik Indonesia, 2009, Pedoman Sosialisasi Pengembangan Budaya Kerja Departemen Agama, Jakarta, Inspektorat Jenderal Departemen Agama RI

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hamid, Darmadi. 2011. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung : Alfabetha
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaswan, Akhyadi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabetha
- Kreitner dan Kinicki.2005. Perilaku Organisasi. Jakarta : Salemba Empat
- M. Anton Septadi dan Zunaidah, 2014. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Pelayanan PDAM Tirta Musi Palembang Unit Rambutan
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, Perilaku dan Budaya Organisasi, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang.
- McKenna, Eugene dan Nie Beech, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : ANDI, Yogyakarta.
- Mira Veranita, Sri Janatan, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank X Bandung
- Moeljono, Djokosantoso, 2012, Budaya Organisasi dalam Tantangan, Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. 2012. Perilaku Organisasi. Jakarta : Erlangga
- Ruky S. Achmad, 2012. Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita, cetakan kedua, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

- Schermerhorn. 2012. Pengawasan Dalam Manajemen. Jakarta : Bina Aksara
- Siagian, Sondang, P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara
- Simanjuntak, J, Payman. 2012. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : FEUI
- Sinungan, Muchdarsyah. 2011. Produktivitas Apa Dan Bagaimana. Jakarta Bumi Aksara
- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Bisnis. Cetakan Kelima : Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA*
- Suparno, Widodo, Eko. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta.: Pustak Pelajar
- Supriyanto, Akhmad, Sani dan Machfudz, Masyuri. 2010. Metodologi Riset Bisnis Sumber Daya Manusia : Malang : UIN.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Jakarta : PT. Kencana Media Group.
- Tika Moh. Pabundu Tika, 2014, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Organisasi, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Triton. 2009. Mengelola Sumber Daya manusia. Cetakan I. Magelang : ORYZA
- Umar, Husan. 2012. Hasil Pemasaran dan Perilaku Konsumen. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Raja Grafindo Persada,