

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DINAS PEMBEKALAN TNI AL

Lutfi Hidayat

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)
e-mail : lutfi51e@gmail.com

Hari Sulistyio

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

Devi Erlita

(Magister Terapan Strategi Operasi Laut Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut)

ABSTRACT

This study aims to measure the influence of competence and organizational culture on the work productivity of Dinas Perbekalan TNI AL. The population in this study were Dinas Perbekalan TNI AL personnel as many as 112 people with a sample of 88 people. The research method used is explanatory research with hypothesis testing to test the three hypotheses proposed in the study. Data processing using SPSS 23 tools for validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, simple regression test and multiple regression test. The results of this study found that Competence has a positive and significant effect on work productivity, organizational culture has a positive and significant effect on work productivity, Competence and organizational culture have a positive and significant effect on work productivity. The conclusion of this research in general is that there is a partial and simultaneous influence of competence and organizational culture on the work productivity of Dinas Perbekalan TNI AL, and the three hypotheses proposed in this study are all proven to be accepted.

Keywords : *Competence, Organizational Culture, Work Productivity.*

ABSTRAK

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi Dinas Perbekalan TNI AL. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Dinas Perbekalan TNI AL sebanyak 112 orang dengan sampel penelitian berjumlah 88 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan hypothesis testing untuk menguji tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Pengolahan data menggunakan tools SPSS 23 terhadap uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi sederhana dan uji regresi berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan penelitian ini secara umum adalah baik kompetensi maupun budaya organisasi dapat mempengaruhi produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL baik itu secara parsial maupun pengaruh secara simultan, dan dari ketiga pengujian hipotesis padam penelitian ini seluruhnya terbukti diterima.

Kata Kunci: *Kompetensi, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja.*

PENDAHULUAN

Sebagaimana yang ada dalam Perkasal Nomor Kep/21/II/2010. Dinas Pembekalan TNI AL adalah badan pelaksanaan dari pusat yang bertugas sebagai penyelenggara pembekalan materiel serta melakukan binaan dari fungsi pembekalan dan melaksanakan kegiatan pembekalan baik itu pembekalan personel maupun untuk satuan yang ada di kawasan TNI Angkatan Laut. Dinas Pembekalan TNI AL mempunyai fungsi pokok dan fungsi penunjang yang terangkai dalam suatu manajemen rantai pasok yang bertujuan memberikan kepastian sistem sebagai kekuatan pendukung dalam melayani satuan maupun personel yang berkelanjutan

Hubungan fungsi pokok dan fungsi penunjang memiliki keterkaitan agar dukungan materiel perbekalan dapat diterima oleh satuansatuan maupun personel sesuai yang diharapkan dan tepat sasaran. Hal tersebut merupakan acuan capaian produktivitas kerja dari Dinas Perbekalan TNI AL sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi), dengan kata lain Keberhasilan pencapaian produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL dapat dilihat dari keberhasilan Dinas Perbekalan TNI AL dalam menyelenggarakan fungsi pembekalan dalam memberikan dukungan materiel perbekalan kepada personel maupun satuan-satuan secara tepat waktu, tepat mutu, tepat jumlah dan tepat sasaran melaksanakan dukungan bekal yang tepat. Hal tersebut dapat tercapai dengan kemampuan sumber daya manusia yang produktif.

Perlunya perhatian pada Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai kunci utama dalam mengatur berbagai kondisi terutama pada permasalahan yang terjadi dalam organisasi. SDM menjadi penentu dalam berhasil tidaknya suatu kegiatan yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi salah satu dari berbagai faktor yang krusial, bagi keberlangsungan organisasi agar tetap eksis berjalan (Lawrence, 2007). Jika SDM yang dimiliki tidak memiliki kompetensi kerja yang baik atau dapat dikatakan mempunyai kemampuan yang rendah, maka hal tersebut dapat langsung berpengaruh pada turunnya produktivitas organisasi karena akan menjadi hambatan bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Setiap orang mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam bekerja yang berbeda-beda, dimana kompetensi itu sendiri dapat membentuk karakter dari individu tersebut dan secara langsung dapat berdampak pada produktivitasnya dalam bekerja. Oleh sebab itu personel Dinas Perbekalan TNI AL yang mempunyai kompetensi di atas rata-rata dapat berpengaruh pada produktivitas hasil kerjanya, dimana akan sangat diharapkan bisa melaksanakan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dapat meningkatkan kompetensinya agar tujuan dapat tercapai dengan optimal

Pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh individu menjadi satu kesatuan yang ada dalam kompetensi yang harus dimiliki, dengan demikian orang tersebut bisa berperilaku dengan lebih baik faktor kognitif dan afektif, serta psikomotoriknya (Sutrisno, 2017). Kompetensi adalah suatu karakter pribadi dalam setiap individu yang ada kaitannya dengan menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif atau sifat awal dari seseorang yang dapat berhubungan secara kausal atau dapat menjadi sebab akibat yang mempunyai karakter tertentu sehingga dapat dijadikan sebagai acuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan berhadapan dengan kondisi situasi tertentu (Moehertono, 2009). Kompetensi harus dimiliki oleh setiap individu yang ditunjukkan dengan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan dibekali dengan perilaku dan berbagai pengetahuan serta keterampilannya dalam bekerja sehingga individu tersebut dapat berkinerja dengan baik dengan segala keadaan yang ada di lingkungan

pekerjaan, dimana peran yang dijalani harus dapat ditampilkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Selain dari faktor kompetensi ada berbagai faktor SDM lain yang masih dalam satu lingkungan wilayah organisasi dan mempunyai peran yang tidak kalah penting dari kompetensi yang dimiliki anggota organisasi sebagai fondasi dalam pembangunan prinsip dasar penilaian pada organisasi sehingga menjadi dorongan untuk siap menjalani setiap adanya tantangan dalam organisasi. Adapun faktor yang dimaksudkan yaitu budaya organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi, budaya organisasi mempunyai peran yang sangat kompleks sebagai penentu dalam perkembangan maupun penurunan organisasi.

Budaya organisasi adalah penggabungan dari perilaku dan budaya bawaan dari masing-masing individu sebelumnya menjadi norma serta filosofi saat ini, dengan dorongan dan kebanggaan dari suatu perkumpulan untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai konstruktif menjadi kekuatan tersendiri bagi budaya organisasi untuk bergantung yang dibuat sehingga dapat mempengaruhi bagaimana seseorang dapat bereaksi dalam melaksanakan kegiatan.

Selain itu, budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai pola asumsi bagi sekelompok orang dalam beradaptasi mengenai penyelesaian masa yang terjadi baik yang ada di internal maupun eksternal. Sehingga hasil yang didapatkan menjadi dapat menjadi lebih baik dan valid serta dapat disampaikan kepada anggota organisasi yang baru masuk untuk dilihat dan diikuti cara penyelesaian apabila ada permasalahan sama yang dihadapi (Schein, 2014). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara bagaimana anggota organisasi bertindak untuk menghadapi berbagai hal yang terjadi (Robbins, 2015).

Adapun kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi, budaya organisasi dapat mewakili identitas, untuk persatuan organisasi, mengurangi permasalahan yang dapat menimbulkan konflik, adanya kesadaran agar lebih berkomitmen, lebih konsisten dalam bekerja, dapat lebih termotivasi, mementingkan keselamatan di tempat anggota bekerja, kompetitif yang unggul serta peningkatan kinerja organisasi. (Wirawan, 2016). Budaya organisasi di lingkungan Dinas Perbekalan TNI AL yang harus ditumbuh kembangkan meliputi kepatuhan terhadap peraturan, fokus pada tugas untuk memenuhi kebutuhan satuan operasi, memperhatikan waktu, memiliki kepedulian satu sama lain dalam kerja tim dan memiliki komunikasi sosial yang baik mengingat, ruang lingkup kegiatan yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan eksternal.

Kinerja prajurit yang ditunjukkan melalui produktivitas kerja sebagai bagian dari faktor yang dianggap penting agar tugas pokok organisasi dapat tercapai. Baik tidaknya produktivitas kerja personel Dinas Perbekalan TNI AL dapat ditunjukkan dari hasil kerja yang berkualitas, kuantitasnya terpenuhi serta dapat terselesaikan tepat waktu, yang mana jika hasil kerja personel bisa tepat dengan standar yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga dapat lebih memudahkan satuan kerja (Dinas Perbekalan TNI AL) dalam pencapaian tugasnya. Produktivitas merupakan bandingan dari *output* yang dihasilkan dengan *input* yang dimasukkan. Adapun berkaitan dengan *input* biasanya dibatasi menggunakan sumber daya manusia atau tenaga yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, kemudian berkaitan dengan output yang dihasilkan dapat dinilai dalam satuan fisik (Sutrisno, 2017).

SDM menjadi salah satu faktor yang strategis yang ada di organisasi yang wajib diakui dan dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pihak manajemen. Produktivitas kerja bisa ditingkatkan tergantung dari manusia itu sendiri. Begitu juga kebalikannya, SDM juga sebagai penentu dalam efisiensi atau boros tidaknya sumber daya yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Penyederhanaan dari pengertian produktivitas yaitu adanya perbandingan secara matematis dari berapa banyaknya hasil yang didapatkan dari setiap lini

pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas sebagai perbandingan dari *output* (berapa yang bisa dihasilkan) dari *input* yang dimasukkan. Produktivitas bisa diartikan dengan kemampuan SDM untuk menghasilkan suatu produk pekerjaan dari bandingan berapa banyak input yang dimasukkan. SDM bisa disebut produktif jika mempunyai kemampuan sebagai penghasil barang ataupun jasa dengan kriteria periode yang tepat dan cepat (Hasibuan, 20018).

Produktivitas dapat dikatan sebagai perilaku seseorang dengan arti yang lebih spesifik lagi dalam bidang pekerjaan mapun organisasi kerja (Sedarmayanti, 2017). Mental seseorang yang produktif akan lebih mementingkan untuk selalu terus berupaya dalam melakukan penyesuaian untuk beraktivitas yang bernilai pada setiap kondisi yang mana memungkinkan untuk terjadi perubahan-perubahan. Selain itu mental yang produktif dapat mengaplikasikan teori maupun metode yang telah didapatkan dan sangat percaya demi kemajuan bersama (Ramayani, 2014). Produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai

Keahlian yang dimiliki oleh seseorangn untuk memdapatkan hasil yang optimal dengan berbagai fasilitas yang sudah disediakan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal (Siagian, 2016). Keunggulan dalam bekerja terdampak oleh kemampuan dari SDM yang dimiliki individu. Hal tersebut juga tergantung dari adanya budaya kerja sebagai pembelajaran. Budaya kerja yang sudah dijalankan oleh personel dapat digunakan agar personel ebih terbiasa dalam berinisiatif untuk melakukan pekerjaan dan memperoleh keunggulan dari hasil kerja yang dilakukan.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas penulis melihat bahwa kompetensi dan budaya organisasi sebagai dua variabel yang berbeda dimana kompetensi merupakan faktor internal dan budaya organisasi sebagai faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja personel dan pada akhirnya memberikan dampak pada produktivitas kerja personel Dinas Perbekalan TNI AL itu sendiri. Ini mendasari keinginan penulis untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul Pengaruh Produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi Dinas Pembekalan TNI AL. adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL, menganalisis pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL, menganalisis pengaruh dari produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi secara serentak.

METODE PENELITIAN

Penggunaan metode penelitian kuantitatif deskriptif beserta rancangan survei ditentukan oleh peneliti sebagai acuan untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini. Survei deskriptif merupakan sebuah rancangan penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan secara kuantitatif kecenderungan, perilaku, pendapat suatu populasi dengan mengambil beberapa sampel sebagai representasi (Creswel, 2016). Pada penelitian kali ini peneliti menginginkan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar kaitannya produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi Dinas Perbekalan TNI AL.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Perbekalan TNI AL. Pengambilan data terhadap populasi akan memakan waktu sehingga perlu dilakukan pengambilan sebagian populasi yang dianggap mampu mewakili keberadaan populasi yang ada dengan didapatkannya total populasi sebanyak 112 orang.

Dalam rangka mendapatkan data yang representatif, sampel harus ditarik secara *random (probability sampling)*, dengan maksud tiap anggotayang masuk dalam populasi atau sub populasinya mempunyai kesamaan kesempatan ataupun peluang menjadi sampel penelitian. Pemilihan anggota sampel dilakukan secara acak dengan pada tingkatan

perwira, bintara, tamtama, dan pegawai negeri sipil Dinas Perbekalan TNI AL. Dari karakteristik obyek penelitian, maka teknik sampling yang digunakan adalah proportionate stratified random sampling dimana, sampel di stratifikasikan berdasarkan kepangkatan yang ada dalam lingkup kepangkatan di Dinas Perbekalan TNI AL. Maka populasi dibagi dalam stratifikasi Perwira, Bintara, Tamtama dan PNS sederajat. Dengan asumsi populasi berdistribusi normal, maka besarnya sampel dapat dihitung dengan teknik Slovin. Dengan jumlah perwira 38 orang, bintara 27 orang, tamtama 15 dan PNS 38 orang ditentukan jumlah populasinya 88 maka dengan pertimbangan efektifitas maka sampel yang diambil dihitung dengan menggunakan rumus maka di dapat jumlah sampel 88 orang. Dengan rincian perhitungan sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1+112.(0,5 \times 0,5)} = \frac{112}{1+112.(0,0025)} = \frac{112}{1,28} = 87,5 = 88$$

Penggunaan jenis data yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini yaitu data primer, dimana data primer didapatkan dari hasil pencarian peneliti dilapangan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk diisi oleh responden. Selain data primer, juga digunakan data sekunder, dimana data sekunder didapatkan dari literatur-literatur ataupun dari berkas-berkas yang ada di kawasan Dinas Perbekalan TNI AL sebagai penunjang penelitian ini.

Dalam upaya mengetahui hubungan antara produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi maka dilakukan penelitian ini. Dalam penelitian ini data yang didapatkan kemudian dilakukan analisis statistik agar diperoleh hasil yang dapat menentukan adanya pengaruh pada variabel yang diteliti. Analisis data dapat diperoleh dengan bantuan program SPSS vr 23. Adapun langkah-langkah dalam melakukan olah data untuk dilakukan analisis pada penelitian ini meliputi: a) Analisis Profil Responden. Analisis ini digunakan untuk mengetahui profil responden. Dalam penelitian ini akan menunjukkan karakteristik dari responden, yaitu berdasarkan Pangkat, lama dinas, Pendidikan dan jenis kelamin. b) Uji Instrumen, ada 2 pengujian instrument yang dilakukan yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi berganda untuk menentukan bagaimana pengaruh dari variabel bebas pada variabel terikatnya dengan menggunakan taraf signifikansi tertentu untuk memperkecil kesalahan dalam perhitungan yang dilakukan oleh software SPSS vr 23. Regresi berganda bisa dilakukan analisis dari hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel terikat dari variabel bebasnya, dikarenakan adanya pembeda yang terlihat berdasarkan analisis regresi berganda maupun analisa korelasi yang dilakukan. Setiap analisa regresi yang dilakukan secara tidak langsung juga dapat diketahui analisa korelasi, tetapi sebaliknya analisis korelasi belum tentu diuji regresi atau diteruskan dengan analisis regresi. Untuk menjawab hipotesis yaitu ada hubungan positif antara kompetensi, budaya organisasi dan produktivitas kerja, maka rumusnya adalah regresi 3 prediktor (Jonathan Sarwono, 2006).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
- a = Konstanta regresi
- b₁ = Koefisien regresi variabel Kompetensi
- X₁ = Variabel Kompetensi
- b₂ = Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi
- X₂ = Variabel Budaya Organisasi

HASIL & PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial dilakukan dengan menggunakan regresi berganda, yaitu dengan membandingkan variabel bebas (Kompetensi dan Budaya Organisasi) dengan variabel terikat (Produktivitas Kerja). Besarnya nilai t tabel yang digunakan dalam uji hipotesis parsial pengaruh kompetensi terhadap produktivitas didapatkan dari perhitungan sebagai berikut:

$$df = n - k, (n = \text{jumlah responden}, k = \text{jumlah variabel})$$

$$df = 88 - 3$$

$$df = 85, \text{ sehingga didapatkan nilai } t \text{ tabel sebesar } 1,666$$

Hasil uji regresi sederhana variabel produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi secara parsial dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t) Variabel Produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.434	8.580		.866	.389
KOMPETENSI	.307	.137	.183	2.233	.028
BUDAYA ORGANISASI	.604	.070	.708	8.631	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel 1. diketahui bahwa nilai t hitung kompetensi (2,233) lebih besar dari nilai t tabel (1,666), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari tabel 1 juga diketahui bahwa nilai t hitung budaya organisasi (8,631) lebih besar dari nilai t tabel (1,666), sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja..

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan membandingkan variabel bebas (Kompetensi dan Budaya Organisasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja). Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear berganda mengacu pada dua hal yaitu :

Perhitungan nilai Ftabel untuk Kompetensi dan Budaya Organisasi didapatkan sebagai berikut:

$$df 1 = k (\text{jumlah variabel bebas})$$

$$df 1 = 2$$

$$df 2 = n - k - 1 (n = \text{jumlah sampel}, k = \text{variabel bebas})$$

$$df 2 = 88 - 2 - 1$$

$$df 2 = 85, \text{ sehingga nilai distribusi } F \text{ tabel } (2;85) \text{ adalah } 3,10.$$

Hasil uji regresi linear berganda variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji f) Variabel Penelitian

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2056.234	2	1028.717	109.833	.000b
	Residual	795.664	85	9.361		

Total	2851.898	87			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA					
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI					

Dari tabel 2. diketahui bahwa nilai F hitung (109,833) lebih besar dari nilai F tabel (3,10), dan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

Tabel 3. Koefisien Korelasi Variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi Secara Simultan

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849a	.721	.714	3.060
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kompetensi				
b. Dependent Variabel: Produktivitas Keraja				

Dari tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi (R square) variabel kompetensi dan budaya organisasi adalah 0,721, sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi adalah 72,1%, sedangkan sisanya 27,9% merupakan pengaruh variabel-variabel lain yang tidak peneliti libatkan dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji regresi linear berganda variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Berdasarkan hasil uji dalam tabel 1, maka diketahui persamaan regresi linear berganda variabel Kompetensi dan Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

$$Y = + 1X_1 + 2X_2$$

$$Y = 7,434 + 0,307 X_1 + 0,604 X_2$$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa:

- Apabila variabel Kompetensi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja sebesar 7,434.
- Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 0,307 dan dapat diartikan jika terjadi perubahan Kompetensi akan mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 0,307 dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X2) konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,604 dan dapat diartikan jika terjadi perubahan Budaya Organisasi akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,604 dengan asumsi variabel Kompetensi (X2) konstan.

Pengaruh Budaya Organisasi Pada etos kerja

Pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (14,32) lebih besar dari nilai t tabel (1,666), sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan teori kompetensi oleh Sedarmayanti yang menyatakan bahwa kompetensi pada dasarnya lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang merupakan salah satu faktor kunci bagi seseorang menghasilkan produktivitas dan kinerja yang sangat tinggi, serta teori dari Sudarmanto (2015) yang mengatakan bahwa kompetensi merupakan pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja dan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nofriyanti dan Kuswanto (2019) yang menemukan bahwa kompetensi pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai diterima dengan kesimpulan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang,

Kemudian hasil penelitian Andriyani (2014) yang menyimpulkan Kompetensi berpengaruh positif (50,9%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi kompetensi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi dimana kepuasan kerja berhubungan dengan produktivitas kerja. Hasil penelitian Baba (2018) yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros, semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, dimana Kinerja yang baik akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Pada tabel 1 yang menunjukkan bahwa nilai t hitung (14,32) lebih besar dari nilai t tabel (1,666), sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan teori Robinson (2015) yang mengatakan budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi, dimana berfungsinya budaya organisasi, akan mempunyai dampak positif yang sangat kuat terhadap perilaku anggotanya termasuk kerelaan meningkatkan produktivitas kerja”, dan teori budaya organisasi dari Edison, dkk. (2014) yang menyebutkan indikator dari budaya organisasi meliputi kesadaran diri, keagresifan, kepribadian, performa, orientasi tim dimana indikator tersebut juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nofriyanti dan Kuswanto (2019) menyimpulkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai diterima. Hal ini ditunjukkan dengan hasil regresi yaitu besarnya thitung sebesar 2,647 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Sedangkan besarnya kontribusi variabel kompetensi pegawai terhadap produktivitas kerja adalah 13,98%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin baik pula produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang, penelitian Andriyani (2014) yang menyimpulkan Budaya organisasi berpengaruh positif (42%) terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi maka kepuasan kerja karyawan semakin tinggi. Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Penelitian Baba (2018) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Produktivitas kerja yang ditinjau dari kompetensi serta budaya organisasi

Pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,849 (positif) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan besarnya pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja sebesar 0,721 atau 72,1% (sesuai nilai koefisien determinasi pada tabel 4.22). Besarnya pengaruh tersebut menandakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi yang dikelola dengan baik akan dapat meningkatkan produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL. Hasil ini sejalan dengan teori produktivitas dari Siagian (2016) yang menyatakan produktivitas kerja juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal dan teori Dharma (2014) produktivitas kerja karyawan memiliki pengaruh pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan harus melakukan pengukuran pada produktivitas kerja karyawan. Dimana pengukuran produktivitas kerja perlu mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan

ketepatan waktu

Selanjutnya, pada besarnya nilai f hitung yang diperoleh dari perhitungan uji regresi linear berganda dan ditunjukkan pada tabel 2. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung (109,833) lebih besar dari nilai F tabel (3,10), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nofriyanti dan Kuswantoro (2019) yang menyimpulkan bahwa diperolehnya koefisien positif pada setiap variabel bebas menunjukkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. Penelitian Andriyani (2014) yang menyimpulkan Budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif (55,5%) terhadap kepuasan kerja karyawan, dan penelitian Baba (2018) yang menunjukkan signifikansi $0,00 < 0,05$ berarti semua variabel dalam model berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros .

SIMPULAN & SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, Kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesimpulan penelitian ini secara umum adalah terdapat pengaruh kompetensi dan budaya organisasi secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja Dinas Perbekalan TNI AL, dan tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini seluruhnya terbukti diterima.

Rekomendasi praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dalam bidang Kompetensi, yang harus dimiliki personel Dinas Perbekalan TNI AL untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai hasil uji diantaranya Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus memiliki pengetahuan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus mengetahui dan memahami sistem di lingkungan kerja, Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus merasa malu apabila kemampuan yang dimiliki tidak bisa menunjang tugas yang diberikan.
- b. Dalam bidang budaya organisasi, yang harus dimiliki personel Dibeal untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai hasil uji diantaranya Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus bisa menjadi bagian dari tercapainya tujuan yang diharapkan pada organisasi tempat bekerja, Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus selalu mentaati peraturan yang ada pada organisasi dalam melaksanakan pekerjaan, Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus memahami hak dan kewajibannya dalam organisasi tempat bekerja.
- c. Dalam bidang Produktivitas kerja, yang harus dimiliki personel Dinas Perbekalan TNI AL sesuai hasil uji diantaranya Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus mampu mencapai kualitas terbaik sebagai hasil tugas pekerjaannya. Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu secara efektif dan efisien. Personel Dinas Perbekalan TNI AL harus bisa mengerjakan tugas dengan baik agar target pekerjaan yang ditetapkan dapat tercapai.
- d. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja, sehingga peneliti memberikan rekomendasi pada organisasi Dinas Perbekalan TNI AL untuk meningkatkan kompetensi personelnnya dengan cara memberikan kesempatan kepada personel untuk mengikuti pelatihan-pelatihan maupun kursus-kursus yang dapat menunjang tugasnya. Dalam bidang budaya organisasi, agar Dinas Perbekalan TNI AL secara rutin mengadakan jam komandan untuk memberikan arahan-arahan kepada personelnnya terkait budaya organisasi di lingkungan Dinas Perbekalan TNI AL. Diharapkan dengan dilaksankannya peran kompetensi dan budaya organisasi secara simultan dapat

meningkatkan produktivitas kerja guna tercapainya tugas pokok Dinas Perbekalan TNI AL.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Rian. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung *Ecodemica*. Vol II No. 2 September 2014
- Baba, Ali. 2018. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan* – Volume 18, Nomor 4, Desember 2018
- Creswell, J. W. 2016. *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Jonathan, Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta. :Graha Ilmu
- Lawrence, John Suprihanto. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Nofriyanti, Eka dan Agung Kuswanto. 2019. Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Semarang, *Economic Education Analysis Journal*. Terakreditasi SINTA 5 – 30 September 2019
- Ramayani, Ira. 2014. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Kecamatan Ampek Angkek Kabupaten Agam*. Padang: Universitas Andalas Padang.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robinson, Jr. A.Pearce, John II, Richard B. 2014. *Manajemen strategi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, edisi tiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Empat.