
PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA PADA BANK PAPUA CABANG MAKASSAR

Simson Walianggen¹, Nasir Hamzah², Mulyadi Hamid²

¹Mahasiswa Magister Manajemen Strategik, Universitas Fajar

^{2,3}Dosen Magister Manajemen Strategik, Universitas Fajar

Email: simsonpasca@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, organizational culture and leadership style on work productivity at Bank Papua, South Sulawesi branch. This study used a quantitative multiple regression approach based on a deductive research process. The research was conducted at Bank Papua Makassar Branch. Research time in March - April 2023 in Makassar City. This research method was used in this study multiple linear regression. the population in this study at the Makassar Branch of Papua Bank, amounting to 30 people. Based on female gender with a total of 21 people and the fewest respondents were male with a total of 9 people. Based on the results show that there is a positive and significant influence of leadership on work productivity. Organizational culture is 0.018 <0.05, which means that H2 is accepted. As well as the calculated t value of 2.335 > t table of 1.762, which means that it can be concluded that organizational culture (X2) has a significant effect on increased work productivity (Y). Leadership Style (X3) of 0.039 <0.05, which means H3 is accepted. As well as the calculated t value of 2.174 > t table of 1.762, which means it can be concluded that Leadership Style (X3) has an effect on increased Work Productivity (Y). Work productivity. The calculation results show that the statistical significance value is 0.000 <0.05. Furthermore, the Fcount value is 12.045 > from the F table is 2.67. This means that the variables X1, X2 and X3 together have an effect on Y.

Keywords; Work Discipline, Organizational Culture, Leadership Style, Work Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktifitas Kerja Pada Bank Papua Cabang Sulawesi Selatan. Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif regresi ganda yang didasarkan dengan proses penelitian yang bersifat deduktif. Penelitian dilakukan pada Bank Papua Cabang Makassar. Waktu penelitian di bulan Maret - april 2023 di Kota Makassar. Metode Penelitian ini digunakan dalam penelitian ini regresi linear berganda. populasi dalam penelitian ini pada Bank Papua Cabang Makassar yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 orang dan responden yang paling sedikit adalah yang berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 9 orang. Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja. Budaya organisasi sebesar 0,018 < 0,05, yang artinya H₂ diterima. Serta nilai t hitung sebesar 2,335 > t tabel 1,762 yang artinya dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y). Gaya Kepemimpinan (X₃) sebesar 0,039 < 0,05, yang artinya H₃ diterima. Serta nilai t hitung sebesar 2,174 > t tabel 1,762 yang artinya dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X₃) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y). Produktivitas kerja. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai signifikansi statistik sebesar 0,000 < 0,05. Selanjutnya, nilai Fhitung sebesar 12,045 > dari F tabel sebesar 2,67. Hal ini berarti bahwa variabel X₁, X₂ dan X₃ secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Kata Kunci; Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Produktifitas Kerja

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci penting berjalannya sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Di era globalisasi saat ini banyak tantangan bagi setiap organisasi. Memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara menjamin keberlangsungan hidup atau eksistensi suatu organisasi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono,2014: 95).

Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain. Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok, seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota perusahaan akan mempengaruhi beraneka ragamnya sumber daya yang ada seperti suasana kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan yang di dalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kerja dimana budaya organisasi merupakan salah satu perangkat manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Juga budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rumengan 2013).

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas akan terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja SDM tersebut. Berhadapan dengan usaha peningkatan kinerja kerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Ketiga hal ini sangat berperan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari organisasi didalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan dan diprogramkan.

Dalam hal ini peningkatan kinerja karyawan yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan untuk masyarakat. Pencapaian kinerja maksimal karyawan pada bank papua cabang makassar tentu dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Dukungan teori mengenai gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap terhadap peningkatan prestasi atau kerja, bahwa gaya kepemimpinan terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja yang sangat memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para pegawai yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai gaya kepemimpinan Sutrisno Penentuan tingkat gaya kepemimpinan yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat

prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan gaya kepemimpinan yang dibutuhkan ternyata akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja pegawai.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja dari seorang karyawan, hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seorang karyawan dalam menghasilkan suatu barang maupun jasa, proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kerja karyawan menurun diakibatkan karena kedisiplinan kerja yang tidak optimal dalam bekerja. Perkembangan Bank papua cabang makassar ditandai dengan persaingan yang keras antara satu Bank dengan Bank lainnya. Situasi tersebut mengakibatkan hanya Bank terbaik yang dapat bertahan pada posisi teratas. Keberhasilan suatu Bank akan sangat bergantung kepada bagaimana pihak manajemen Bank mengelola sumberdaya yang dimilikinya sehingga dapat beroperasi secara optimal. Setiap Bank mempunyai tujuan untuk mencapai laba optimal dan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu usaha yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya akan membuat peningkatan pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan sehingga jumlah penjualan meningkat. Pada dasarnya produktivitas mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis, dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Bank papua cabng makassar sebagai suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa tidak luput dari ancaman dinamika persaingan yang ada. Guna menjaga keberlangsungan dan eksistensi organisasi dalam menghadapi tingkat persaingan diperlukan langkah strategis, Salah satu strategi yang dapat diaplikasikan adalah dengan sistem pengelolaan masukan harus dikembangkan secara optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2002) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi maka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan maupun normva norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Menurut Hasibuan (2012) disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, Teladan pemimpin, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan

Budaya Organisasi

Menurut Griffin & Ebbert (2014) mengungkapkan bahwa budaya organisasi atau bisa diartikan sebagai pengalaman, sejarah, keyakinan dan norma-norma bersama yang menjadi ciri perusahaan atau organisasi. Selanjutnya menurut Amnuai (2014;508) bahwa budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota sebuah organisasi dari hasil proses belajar adaptasi terhadap permasalahan eksternal dan integrasi permasalahan internal. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) adalah Orientasi individu, Inovasi, Orientasi pada tim, Keagresifan, Orientasi pada hasil, Stabilitas.

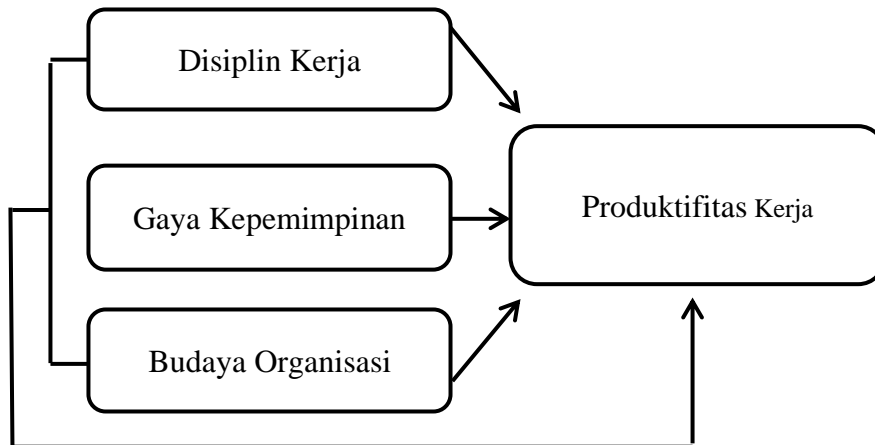
Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2011).

Produktifitas Kerja

Menurut Hasibuan (2009) berpendapat bahwa produktifitas merupakan perbandingan antara hasil atau output dengan masukan atau input. Apabila produktifitasnya naik ini kemungkinan hanya diperoleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan dengan adanya peningkatan keterampilan dan kreatifitas dari tenaga kerja karyawan.

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Penelitian ini digunakan pendekatan kuantitatif regresi ganda yang didasarkan dengan proses penelitian yang bersifat deduktif. Penelitian dilakukan pada Bank Papua Cabang Makassar. Waktu penelitian melakukan selama 1 bulan, terhitung dari bulan Maret sampai dengan bulan april 2023 di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini pada Bank Papua Cabang Makassar yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2002) memberikan pengertian bahwa metode sensus adalah keseluruhan jumlah populasi sebanyak 30 orang maka, tidak dilakukan sampel. Penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi yang akan diteliti. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah Dokumentasi dan Kuesioner.

Metode Analisis data yang digunakan adalah persamaan regresi linear berganda. Uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji t (Regresi Parsial), dan Uji F (Uji Simultan).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang dikumpulkan dapat diuraikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, dan masa kerja anggota karjawan bank yang menjadi responden dalam penelitian ini. Dari hasil olah data jumlah responden terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 21 orang dan responden yang paling sedikit adalah yang berjenis kelamin Laki-laki dengan jumlah 9 orang. Sedangkan dilihat dari jumlah responden terbanyak adalah responden dengan tingkat umur responden adalah responden berumur 31 – 35 tahun sebanyak 15 responden (50,00 %), responden berumur 36 sd 40 tahun sebanyak 11 responden (36,70%), dan responden berumur 26 sd 30 tahun sebanyak 4 responden (13,30%)

Uji Validitas

Pengujian instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji validitas yang digunakan untuk menguji suatu kuesioner sehingga menghasilkan keputusan layak atau tidaknya instrumen yang digunakan. Jika terdapat koefisien korelasi $>0,3$ dan taraf signifikan

5% (0,05), maka instrumen dinyatakan valid. Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai r tabel dan nilai r hitung. Pada penelitian ini, degree of freedom (df) = $n-2$. Dimana df dihitung dengan cara jumlah sampel $30-2 = 28$ dan dengan nilai signifikansi 5%, sehingga dapat dicatat nilai r tabel yang memenuhi adalah = 0,171.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

No	Indikator	R Tabel	R Hitung	Ket
1	X1.1	0,171	0,690	Valid
2	X1.2	0,171	0,703	Valid
3	X1.3	0,171	0,806	Valid
4	X1.4	0,171	0,772	Valid
5	X1.5	0,171	0,672	Valid
6	X1.6	0,171	0,443	Valid
7	X1.7	0,171	0,648	Valid
8	X2.1	0,171	0,610	Valid
9	X2.2	0,171	0,729	Valid
10	X2.3	0,171	0,490	Valid
11	X2.4	0,171	0,672	Valid
12	X2.5	0,171	0,400	Valid
13	X2.6	0,171	0,623	Valid
14	X2.7	0,171	0,684	Valid
15	X3.1	0,171	0,871	Valid
16	X3.2	0,171	0,903	Valid
17	X3.3	0,171	0,808	Valid
18	X3.4	0,171	0,625	Valid
19	X3.5	0,171	0,522	Valid
20	X3.6	0,171	0,871	Valid
21	X3.7	0,171	0,895	Valid
22	X3.8	0,171	0,798	Valid
23	Y1.1	0,171	0,677	Valid
24	Y1.2	0,171	0,831	Valid
25	Y1.3	0,171	0,796	Valid
26	Y1.4	0,171	0,727	Valid
27	Y1.5	0,171	0,546	Valid
28	Y1.6	0,171	0,340	Valid
29	Y1.7	0,171	0,705	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menyatakan bahwa semua instrumen pada variabel penelitian dinyatakan Valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen selanjutnya adalah Uji reliabilitas. Pengujian ini merupakan alat untuk mengukur konsistensi suatu kuisioner yang digunakan. Kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach's alpha* $>0,60$ dan sebaliknya apabila nilai *cornbach's alpha* $<0,60$, maka kuisioner tersebut dikatakan tidak reliabel

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

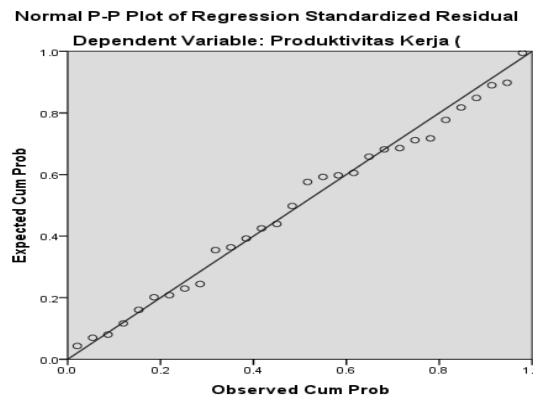
Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Produktivitas Kerja	0,782	9	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, menyatakan bahwa nilai *cornbach's alpha* variabel penelitian dengan indikator sebanyak 9 item pertanyaan adalah 0,782. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai *cornbach's alpha* dari ketiga variabel tersebut lebih besar dibanding 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *probability plot*. Ghozali (2011:161) mengatakan bahwa data berdistribusi normal dalam model regresi yang digunakan apabila data plotting atau titik-titik yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS 25 maka data dalam model regresi berganda dalam penelitian ini berdistribusi normal.



Gambar 2. Probability Plot, data diolah 2023

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) mengemukakan bahwa uji multikolineritas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi dalam data yang digunakan. Kriteria terjadi atau tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor). Dimana apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance \geq 0,100$, berarti tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian yang menggunakan model regresi. Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
(Constant)	.561	1.885		.298	.768					
1 Disiplin Kerja (X1)	.291	.134	.330	2.174	.039	.614	.392	.276	.700	1.429
Budaya Organisasi (X2)	.337	.143	.343	2.355	.026	.570	.419	.299	.759	1.318
Gaya Kepemimpinan (X3)	.271	.104	.350	2.603	.015	.524	.455	.330	.889	1.125

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
 Sumber : data diolah, 2023

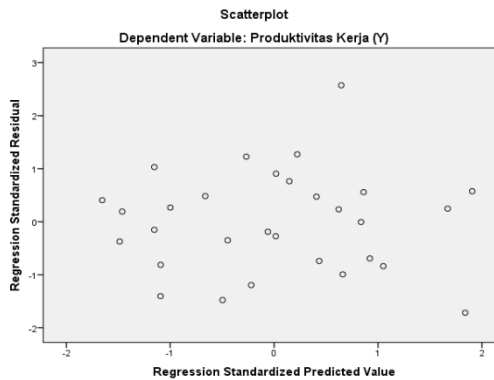
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X1) sama dengan 0,700 lebih besar dari 0,100, variabel Budaya Organisasi (X2) sama dengan 0,759 lebih besar dari 0,100, dan variabel Gaya Kepemimpinan (X3) sama dengan 0,889 lebih besar dari 0,100. Hal ini menunjukkan tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

Selain nilai *tolerance*, untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai VIP. Terkait dengan Nilai VIP dalam setiap variabel, baik Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3), masing-masing sama

dengan 1,429, 1,318, dan 1,125, semuanya memiliki nilai kurang dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Merujuk pada Ghozali (2011:139) data tidak mengalami heteroskedastisitas dengan *scatter plots* apabila tidak ada pola yang jelas pada gambar *scatter plot* serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Berdasarkan hasil pengolahan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, sebagaimana terlihat pada gambar 3 berikut :



Gambar 3. Scatter Plot Diagram, data diolah 2023

Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2011 :111) suatu data penelitian tidak memiliki gejala autokorelasi apabila nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan 4 – du. Berdasarkan jumlah variable independen maka dapat diketahui bahwa k = 3 dan N = 132 dengan signifikansi 5%, diperoleh nilai du tabel sebesar 1, 7624 dengan nilai durbin watson statistik sebesar 1,924, Sehingga dapat dituliskan du (1,7624) < 1,924 < 4 – 1,7624. Dengan demikian tidak terdapat gejala autokorelasi dalam data penelitian yang digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ditujukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independen kepada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen ada tiga yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Kepribadian (X3) serta variabel dependen yaitu Kualitas Layanan Publik (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.561	1.885		.298	.768
1 Disiplin Kerja (X1)	.291	.134	.330	2.174	.039
Budaya Organisasi (X2)	.337	.143	.343	2.355	.026
Gaya Kepemimpinan (X3)	.271	.104	.350	2.603	.015

Sumber; Data di olah, 2023

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$x = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 21,592 + 0,636 X_1 + 0,314 X_2 + 0,242X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa koefisien semua variabel penelitian bernilai positif. Dimana nilai konstanta 21,592 yang berarti bahwa apabila variabel kualitas layanan publik (Y) bernilai 0 atau tidak ada maka Kualitas Layanan Publik nilainya sebesar 0,561. Nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar 0,291 berarti bahwa jika setiap kenaikan kepemimpinan 1 point, maka Produktivitas kerja meningkat 0,291. Selanjutnya, nilai koefisien variabel Budaya kerja (X_2) sebesar 0,337 yang artinya jika setiap kenaikan Budaya kerja sebesar 1 point, maka produktivitas kerja meningkat 0,337. Terakhir, nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,271, maka setiap peningkatan 1 point kepribadian akan meningkatkan Produktivitas kerja sebesar 0,271.

Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji t. Uji t bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Apabila nilai signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ maka H_0 ditolak. Selain itu, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka variabel independen berpengaruh secara signifikan.

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Nilai signifikansi Disiplin Kerja (X_1) sebesar $0,039 < 0,05$, yang artinya H_1 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,174 > t$ tabel $1,762$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y).
2. Nilai signifikansi variabel Budaya Kerja (X_2) sebesar $0,026 < 0,05$, yang artinya H_2 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,355 > t$ tabel $1,762$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y).
3. Nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar $0,015 < 0,05$, yang artinya H_3 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,321 > t$ tabel $2,609$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Kriteria pengujian ini adalah variabel independen Kepemimpinan, Budaya Kerja dan disiplin kerja dikatakan berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen, produktivitas kerja apabila nilai signifikansinya $< 0,05$, serta Fhitung $> F$ tabel. Cara untuk mencari F tabel adalah

$$(k; n - k) = F (3; 129)$$

Berdasarkan nilai pada tabel 4, maka terlihat bahwa nilai signifikansi statistik sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, nilai Fhitung sebesar $12,046 >$ dari F tabel sebesar $2,67$. Hal ini berarti bahwa variabel X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y

Tabel 5. Hasil Pengujian F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.152	3	34.384	12.046	.000 ^b
	Residual	74.214	26	2.854		
	Total	177.367	29			

Sumber : data diolah, 2023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X1)

Sumber; Data di olah, 2023

Uji Koefisien determinasi

Pengujian determinasi untuk mengetahui sejauh mana suatu model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,582, yang berarti bahwa Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Gaya Kepemimpinan menjelaskan variabel Produktivitas Kerja sebesar 58,2 %. Sedangkan 20,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.789	1,987

Sumber : Data diolah, 2023

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara positif dan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25 diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung variabel Disiplin Kerja $2,174 > t$ tabel sebesar 1,978. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja. Dengan demikian hipotesis penelitian dinyatakan dapat diterima dan terbukti.

Variabel kepemimpinan yang diukur dari kemampuan mengambil keputusan. Ukuran kemampuan mengambil keputusan pimpinan dilaksanakan sesuai aturan yang ada, dan dapat kajian teori mendukung serta memberikan solusi serta mempertimbangkan dampak atau risiko yang timbul dari keputusan yang diambil.

Kemampuan merubah sikap dan perilaku adalah indikator kepemimpinan yang juga digunakan dalam penelitian ini. Kemampuan merubah sikap dan perilaku diukur dengan kemampuan pimpinan dalam melakukan pendekatan persuasif sebagaimana hasil penelitian oleh (Setyawan dan Bagus, 2014) bahwa kepemimpinan yang diukur dari interaksi yang baik dari bawahan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain itu, perintah yang diberikan terukur dan jelas, pemimpin memberikan teladan serta mempertimbangkan sisi humanis. Namun untuk sisi humanis ini menurut responden paling banyak menjawab kadang-kadang saja, hal ini dikarenakan berbagai keputusan tersebut merupakan suatu perintah tertulis yang harus dilaksanakan.

Kemampuan pengendalian merupakan indikator yang juga digunakan dalam penelitian ini. Bentuk pengendalian yang dilakukan adalah pemimpin melaksanakan pengendalian sesuai dengan SOP disertai dengan petunjuk dan arahan dan pemimpin yang menjunjung tinggi pada bank papua cabang makassar.

Budaya Organisasi Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Perhitungan yang dilakukan dengan SPSS 25 menghasilkan nilai signifikansi untuk pengaruh budaya kerja sebesar $0,018 < 0,05$, yang artinya H2 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,335 > t$ tabel 1,762 yang artinya dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima dan terbukti. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hadian (2015). Sedangkan Zam dkk (2013) menyatakan bahwa Nilai dan norma lokal dibudayakan sebagai acuan bertindak dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja.

Variabel budaya kerja yang diukur dengan kejujuran sebagai hal utama dalam melaksanakan pekerjaan. Semua laporan kegiatan disusun berdasarkan fakta/data yang ada. Kejujuran juga dapat dilihat dari penerapan aturan yang tidak memihak ke salah satu kepentingan serta memberikan informasi yang sebenarnya terkait dengan biaya pengurusan di kantor bank papua cabang makassar sesuai dengan yang sebenarnya.

Ukuran lain dari budaya kerja adalah ketekunan, dimana ketekunan dapat dilihat dari kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP. Ketekunan juga tercermin dari lebih mementingkan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadi. Selain itu ketekunan juga dapat dilihat dari karjawan bank yang selalu bersemangat tinggi dalam melakukan pekerjaan dan menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam bekerja dan melaksanakan tugas.

Kreatifitas merupakan indikator budaya kerja, dimana kreatifitas dapat terlihat dari adanya inovasi dalam bekerja. Kreatifitas juga terlihat dalam kemampuan mengimbangi beban kerja yang berat dan sulit dengan kemampuan menguasai tugas yang diberikan.

Indikator terakhir dalam budaya kerja adalah kedisiplinan. Kedisiplinan dapat dilihat dari ketepatan waktu karjawan bank dalam bekerja, yakni selalu datang dan pulang bekerja sesuai jadwal. Kedipilinan juga tercermin dari penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Terakhir, karjawan bank yang senantiasa taat dengan aturan adalah juga ukuran kedisiplinan dalam penelitian ini.

Gaya Kepemimpinan Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil perhitungan SPSS 25 pada hipotesis kepribadian berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan publik juga memberikan hasil nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar $0,039 < 0,05$, yang artinya H_3 diterima. Serta nilai t hitung sebesar $2,174 > t$ tabel $1,762$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja meningkat (Y). Hasil pengujian ini menandakan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima dan terbukti. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian.

Indikator kepribadian dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2019), Perez (2020), dan Danaeefard, dkk (2018) yang dikenal dengan teori lima besar model kepribadian yakni ekstrasversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosi dan keterbukaan terhadap pengalaman.

Ekstrasversi dalam penelitian ini dapat dilihat dari karjawan bank yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi, kemampuan bersosialisasi dengan sesama anggota bank dan masyarakat serta mampu menunjukkan ekspresi yang disukai oleh masyarakat. Indikator keramahan dalam penelitian ini tercermin dalam kemampuan memahami perasaan orang lain, serta anggota karjawan bank yang senantiasa membiasakan diri untuk salam sapa dan senyum setiap berinteraksi dengan sesama anggota bank ataupun masyarakat. Selanjutnya indikator kehati-hatian dinyatakan dalam pelaksanaan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab, keteraturan dalam hidup dan pekerjaan juga merupakan prioritas bagi anggota karjawan bank, serta dapat diandalkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Indikator kepribadian lainnya dalam penelitian ini adalah stabilitas emosi. Stabilitas emosi anggota bank senantiasa dijaga dengan rutin membiasakan diri berolahraga secara teratur. Stabilitas emosi juga terlihat dari anggota bank yang merasa nyaman dalam bekerja dan tetap merasa aman dalam bekerja, dikarenakan adanya SOP serta petunjuk teknis dan arahan yang menjadi acuan dalam bekerja.

Terakhir, indikator kepribadian adalah keterbukaan pada pengalaman. Hal ini dapat tercermin dalam minat anggota bank dalam setiap pekerjaan yang diberikan. Keterbukaan

pada pengalaman juga dapat terlihat dalam ketertarikan anggota pada hal baru terutama saat menyelesaikan pekerjaan. Serta adanya teknologi dianggap sangat membantu dalam proses menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Produktivitas Kerja secara bersama-sama Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Perhitungan SPSS 25 dalam penelitian ini, juga dilakukan untuk pengujian hipotesis variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Kepribadian secara bersama-sama Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja. Hasil perhitungan memperlihatkan bahwa nilai signifikansi statistik sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, nilai Fhitung sebesar $12,045 >$ dari F tabel sebesar 2,67. Hal ini berarti bahwa variabel X1, X2 dan X3 secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y. Hasil perhitungan ini menegaskan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan terbukti.

Produktivitas kerja dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada Bank Papua Cabang Makassar. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan di Bank Papua Cabang Makassar berpengaruh positif terhadap karyawan sudah cukup baik dimana karyawan memiliki nilai-nilai yang baik dan ketepatan waktu dalam bekerja sehingga meningkatkan mutu pekerjaan yang baik untuk meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka karyawan selalu siap dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang bekerja baik maka akan meningkatkan produktivitas kinerja yang baik pada bank papua cabang makassar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah diantaranya Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja pegawai bank papua cabang makassar. Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank papua cabang makassar. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai bank papua cabang makassar. Disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara bersama sama terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Papua Cabang Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin. Ebert. (2014). *Business, 8th Edition, Pearson International Edition*, New Jersey, Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Lmigo. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal of Psikologi*. 1. (1). 50-60
- M. Harlie. (2012). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", *Manajemen*, Vol.10 No.4.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

- Manullang, H. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada Press.
- Robbins, Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Robbins, Stephen. P. (2015). *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rumengan. (2013). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka.
- Robbins, Coulter. (2005). *Manajemen Edisi ke 7 Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati Klaten.
- Robbins. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, Jakarta: Kencana.
- Shani, B, A. dan Lau, B,J. (1996). *Behavior in Organizations*, 5th edition. United States of America: Times Mirror Higher Education Group, Inc..
- Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sabardini. (2006). Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional. *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1
- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta
- Torang. (2013). *Organisasi & Manajemen: Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Delta Buku.