

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA KOTA TANGERANG SELATAN

Elin Purnamasari¹, Dr. Arief Budi Santoso, S.S., M.M.²

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: elinpurnamasari13@gmail.com¹, ariefbudisantoso01@gmail.com²

ABSTRACT

Purpose. *This research aims to find out and analyze the influence of organizational culture and competency on employee work productivity in the South Tangerang City Mayor's Office.*

Methods. *The method used in this research is a quantitative method, namely by distributing questionnaires to 86 employees from a population of 109 ASN employees at the Regional Secretary of the Mayor of South Tangerang. The analytical methods used in this research are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, simple linear regression test, multiple linear regression test, coefficient of determination test and significance test (t test and f test).*

Results. *The results of this research show that the results of the partial test (t test) of Organizational Culture have a positive and significant effect on Work Productivity with a calculated t value of $9.149 > 1.988$ and a significance of $0.00 < 0.05$. Competence has a positive and significant effect on work productivity with a calculated t value of $8.868 > 1.988$ and a significance value of $0.00 < 0.05$. The F test results show that Organizational Culture and Competence have a positive and significant effect simultaneously on Work Productivity with a calculated F value of $61.065 > 3.110$ and a significance of $0.00 < 0.05$. The coefficient of determination test results show that the Adjusted R Square is 0.595 or 59.5%. This shows that the percentage of influence of organizational culture and competency on work productivity is 59.5%.*

Keywords. *Organizational Culture, Competence, Work Productivity*

ABSTRAK

Tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

Metode. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif, yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 86 Pegawai dari populasi yang berjumlah 109 Pegawai ASN pada Sekretaris Daerah Walikota Kota Tangerang Selatan. Metode analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linear sederhana, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji signifikan (uji t dan uji f).

Hasil. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji parsial (uji t) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung sebesar $9,149 > 1,988$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai t hitung $8,868 > 1,988$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai F hitung $61,065 > 3,110$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan besaran *Adjusted R Square* adalah 0,595 atau 59,5%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 59,5%.

Kata Kunci. Budaya Organisasi, Kompetensi, Produktivitas Kerja

1. Pendahuluan

Sumber Saat ini, pemerintah daerah dituntut untuk melaksanakan kewenangan yang diberikan oleh pemerintah pusat secara efektif, menyeluruh dan bertanggung jawab sesuai dengan undang-undang otonomi daerah berdasarkan pedoman administrasi dari pemerintah pusat kepada pemerintah kelurahan, kota dan daerah. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mencapai tugas tersebut, pemerintah daerah perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat melaksanakan tugas sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah daerah dan mewujudkan pemerintahan mandiri yang berdaya saing. Tujuan utama pelaksanaan otonomi daerah adalah untuk memajukan dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, sehingga berdampak positif bagi pembangunan dan menarik investor untuk meningkatkan kualitas pelayanan di masyarakat.

Organisasi tidak hanya berharap untuk menghasilkan pegawai yang sangat produktif dan cakap, tetapi bagaimana mereka meningkatkan produktivitas pegawai juga sama pentingnya. Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif akan mampu menciptakan dan menerapkan desain apapun yang mewakili tujuan dan sasaran organisasi. Orang dianggap produktif ketika mereka tampil pada tingkat tinggi dan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka tepat waktu. Dalam menghasilkan karyawan yang produktif dan berkompeten bukanlah satu-satunya hal yang diharapkan organisasi, tetapi juga terdapat hal yang tidak kalah pentingnya yakni bagaimana produktivitas karyawan dapat meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) yang produktif akan dapat merancang dan mengaplikasikan semua rancangan yang menjadi sasaran atau target dari suatu organisasi. SDM dikatakan produktif apabila mempunyai kinerja yang tinggi serta dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu.

Banyak sumber daya alam yang tidak serta merta dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat jika tidak dikelola dengan baik. Bahkan, produktivitas sangat penting bagi pegawai organisasi sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka secara efisien dan efektif. Lili Indrawati dan Etty Ernita Sembilin (2020).

Kompetensi terkait dengan faktor-faktor lain yang ada dalam suatu organisasi. Salah satu faktor yang berhubungan dengan kompetensi adalah budaya organisasi dan produktivitas tenaga kerja. Budaya organisasi tidak muncul begitu saja dan menghilang begitu saja. Keyakinan dan perilaku yang membentuk identitas diri organisasi membantu membentuk karyawan untuk mengikuti keinginan organisasi. Organisasi membentuk kebiasaan dan budaya di antara para anggota dalam melaksanakan tugasnya. Dalam budaya ini, semua anggota melakukan hal yang sama setiap saat dalam artian menjadi kebiasaan. Budaya organisasi juga dapat dipandang sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja suatu organisasi. Kantor Walikota Tangerang Selatan merupakan pusat pelayanan administrasi bagi masyarakat Kota Tangerang Selatan. Sedangkan Tangsel adalah daerah otonom yang dibentuk pada akhir tahun 2008 berdasarkan UU/Nomor 51/2008/CP. Keputusan. tentang pembentukan Kotamadya Tangsel di Provinsi Banten pada tanggal 26 November 2008. Pembentukan DOB menjadi bagian dari Provinsi Tangerang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan sosial, serta memberikan kemampuan untuk memanfaatkan potensi daerah dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan sosial.

Kantor Walikota Tangerang Selatan Sebagai Basis Penelitian adalah instansi pemerintah yang melayani masyarakat yang berkaitan dengan administrasi publik, pelaksana rencana daerah untuk meningkatkan serta mengembangkan pembangunan dan kesejahteraan

masyarakat dalam rangka mewujudkan daerah otonom unggul yang menjadi tugas saya. Karena evolusi perbaikan layanan kota yang berkelanjutan sejalan dengan perkembangan teknologi yang ada, Kota Tangerang Selatan telah dianugerahi Top Digital Implementasi 2022 Level Bintang 4 dalam kategori Top Digital Awards 2022 oleh Kota Tangerang Selatan "Top Digital Leader Implementasi 2022'." memenangkan tiga penghargaan. Meraih '2022 Digital Information Top CIO (Chief Information Officer)' untuk Walikota Tangerang Selatan dan "Top CIO (Chief Information Officer)' untuk Kepala Dinas Informasi Komunikasi (Diskominfo) Tangerang Selatan. Beberapa penghargaan juga diserahkan dalam rapat paripurna Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Tangerang Selatan.

Sutrisno (2023 : 99) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara input dan output. Dimana produktivitas meningkat, ini hanya mungkin melalui ketepatan (waktu, bahan, tenaga kerja) dan perbaikan dalam sistem kerja, teknologi produksi dan kualifikasi tenaga kerja.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang mempengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dan bagaimana pegawai berperilaku dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Setiap organisasi memiliki karakteristik atau identitasnya masing- masing, yang berarti bahwa setiap organisasi memiliki kepribadiannya masing- masing. Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain adalah budaya internalnya. Sehingga para individu dalam suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari esensi nilai budaya yang ada, dan pada akhirnya bekerja secara sinergis dengan perangkat, teknologi, sistem, dan strategi organisasi.

Menurut Wardiah (2016:196), budaya organisasi pada hakekatnya adalah nilai-nilai inti organisasi, yang menjadi landasan bagi tingkah laku, tingkah laku, dan perbuatan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam suatu organisasi dan merupakan seperangkat norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai, dan perilaku bersama dalam suatu organisasi. Pada dasarnya dalam rangka menciptakan budaya organisasi yang baik untuk mencapai kinerja terbaik, kinerja adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai yang mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap instansi atau organisasi, termasuk kualitas pelayanan yang diberikan. Agar strategi peningkatan kinerja berhasil, perusahaan harus memahami budaya organisasi yang berkembang di lingkungan bisnis. Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Kompetensi adalah fitur dasar dari pekerjaan. Kompetensi sangat penting dalam kehidupan profesional, karena kompetensi selalu berhubungan langsung dengan perkembangan perusahaan. Selain itu, keahlian juga dapat membantu perusahaan memahami kualitas pegawainya. Sehingga apabila terjadi hasil yang kurang memuaskan, perusahaan dapat bertindak untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Hasilnya, produktivitas meningkat dan perusahaan dapat dengan cepat mencapai visi dan misinya.

Menurut Serdamayanti (2017: 211) Kompetensi adalah keterampilan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua karyawan memiliki kualifikasi, hanya sebagian yang baik dan berkinerja tinggi yang memiliki keahlian. Dengan mendengarkan kebutuhan kompetensi organisasi, kompetensi menjadi faktor penentu. Dalam konteks ini, kompetensi dapat dipandang sebagai sesuatu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas manajerial. Jadi keahlian dapat meliputi: Percaya diri, keterampilan komunikasi, kemampuan untuk bekerja dengan berbagai bidang dan keahlian. Keterampilan lain juga diperlukan, seperti keterampilan negosiasi, pemikiran kreatif, dan keterampilan kepemimpinan. Dengan kata lain, kompetensi manajerial mengacu pada bagaimana manajer dapat melakukan tugasnya untuk memajukan perusahaan.

Ketika menerapkan strategi, tidak cukup hanya memiliki orang-orang pintar (detail) untuk memastikan implementasi strategi, juga diperlukan pengetahuan, hal ini untuk menciptakan pengetahuan organisasi yang baik. Kompetensi organisasi harus dilihat sebagai bagian dari strategi. Misalnya, perusahaan yang menerapkan strategi pertumbuhan membutuhkan sumber daya manusia yang proaktif dan kompetitif. Oleh karena itu, tujuan dari strategi adalah untuk mengimplementasikan strategi.

Terlihat adanya fenomena penilaian produktivitas kerja pegawai 6 kategori pada tahun 2021-2023. Sasaran penilaian produktivitas kerja ini dicapai dengan kategori nilai sikap pegawai, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Tujuan yang dihasilkan dari penilaian kinerja ini adalah untuk mengontrol dan mengevaluasi standar produktivitas kerja pegawai dalam hal pelayanan pelayanan administrasi publik, sehingga pencapaiannya sesuai 100% dengan indikator kerja otoritas daerah yang melaksanakan kebijakan sektor publik. Tujuan lain dalam menganalisis pencapaian sasaran strategis Sekretariat Daerah adalah untuk meningkatkan efektivitas Kantor Wilayah. Hal ini didukung oleh dua kategori penilaian produktivitas kerja yaitu mutu kerja dan tanggung jawab kerja belum mampu mendekati capaian 100%. Hal ini menunjukkan bahwa tujuan yang ditetapkan oleh lembaga tersebut menghasilkan kerja yang bisa dikatakan cukup rendah.

Dapat diketahui jika produktivitas kerja pada kantor Walikota Kota Tangerang Selatan masih terbilang kurang baik berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan. Hal ini dapat dibuktikan di atas dengan adanya fenomena pada perubahan kondisi dari setiap aspek seperti pada aspek kemampuan yaitu 40%, aspek meningkatkan hasil yang dicapai 50%, aspek semangat kerja 45%, aspek pengembangan diri 35%, aspek mutu 25%, dan aspek efisiensi 30%. Jadi dapat diketahui bahwa presentase terendah yaitu terdapat pada aspek mutu dan aspek pengembangan diri.

Diantara aspek produktivitas kerja di atas bahwa aspek mutu dan aspek pengembangan diri yang paling rendah menyatakan bahwa kurangnya kemampuan dan keterampilan karyawan dalam memberikan hasil yang maksimal, hal ini dikarenakan atasan tidak memberikan pengembangan kemampuan dan terampilan, sehingga tugas pegawai dalam melakukan pekerjaan kurang memenuhi standar kompetensi yang ada. Selain itu pengembangan diri yang rendah menghambat pegawai dalam memenuhi tugas dengan efisien, dimana pegawai tidak memiliki kemampuan yang memadai untuk mengerjakan tugas, sehingga pegawai masih sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah budaya perusahaan. Budaya organisasi menurut Sutrisno (2019:2) Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama ditetapkan dan disepakati yang diikuti oleh anggota organisasi untuk memandu tindakan dan memecahkan masalah organisasi. Budaya organisasi membentuk perilaku dan interaksi anggota dan mempengaruhi metode kerja mereka. Selain itu, budaya organisasi ini diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja individu dan organisasi untuk mencapai efisiensi kerja dan peningkatan produktivitas kerja.

Dapat diketahui jika budaya organisasi pada kantor Walikota Kota Tangerang Selatan masih terbilang kurang baik berdasarkan hasil pra survey yang peneliti lakukan. Hal ini dapat dibuktikan di atas dengan adanya fenomena pada perubahan kondisi dari setiap aspek seperti pada aspek inovasi dan pengambilan resiko yaitu sebesar 60%, aspek perhatian terhadap detail sebesar 36,7%, aspek berorientasi pada hasil sebesar 66,7%, aspek berorientasi pada tim sebesar 46,7%, aspek agresifitas sebesar 43,3%. Jadi dapat diketahui bahwa presentase terendah yaitu terdapat pada aspek inovasi dan pengambilan resiko dan aspek berorientasi

pada hasil.

Tentu saja hal ini mempengaruhi nilai dan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan harus diselenggarakan untuk meningkatkan tanggung jawab dan efisiensi pegawai. Pencapaian tujuan yang diinginkan bukan hanya budaya organisasi, tetapi faktor yang tidak kalah pentingnya meningkatkan kompetensi dalam pekerjaan SDM, menurut Serdamayanti (2017:211), Kompetensi adalah keterampilan yang diharapkan dan menghasilkan yang terbaik. Tidak semua pegawai memiliki kualifikasi, hanya sebagian yang baik dan berkinerja tinggi yang memiliki keahlian.

Keterampilan adalah kapasitas atau kemampuan seseorang atau individu untuk menguasai suatu keterampilan dan menggunakannya untuk melakukan berbagai tugas atau kegiatan. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Walikota Kota Tangerang Selatan cukup baik yang dapat dilihat dari jumlah pendidikan terakhir yang dimana dari presentase hasil untuk pegawai dengan tingkat pendidikan berada dirata-rata S1 dan S2 dengan hasil 33% dan 34%. Hal tersebut dapat mempengaruhi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki oleh pegawai Sekretariat Daerah Walikota Kota Tangerang Selatan

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018:63) berpendapat “Budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara bertindak”. Menurut Mangkunegara (2013:113) Budaya organisasi 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.

Manurut Sutrisno (2018:20) “Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat digerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”. Menurut Sedarmayanti (2017:348) Budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang telah melembaga, kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap, dan tindakan sehingga menjadi identitas dan organisasi tertentu.

Berdasarkan kesimpulan Budaya organisasi adalah suatu nilai, keyakinan dan norma-norma yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi dan menjadi hal penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri.

Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari sebuah kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Dimana kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang didefinisikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak. Arti lain dari kata kompetensi adalah spesifikasi dan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki seseorang serta penerapannya dalam pekerjaan sesuai dengan standar kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017:203) “kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas serta pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan”.

Menurut Wibowo (2017:271) “kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Dessler (2017:408) “kompetensi adalah karakteristi pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan”. Adapun menurut Edison, dkk (2017:142) “kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar agar memiliki keunggulan berdasarkan pada hal-hal menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), sikap (*attitude*)”.

Dan menurut Marwansyah (2016:36) “kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan dapat diukur dengan menggunakan standar untuk dapat ditingkatkan melalui pelatihan serta pengembangan”.

Berdasarkan beberapa pendapat pengertian kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang didalamnya terdapat unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap atau perilaku seseorang yang ditunjukkan dengan caranya bertindak. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik.

Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Busro (2018), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini dapat diartikan sebagai kemampuan fisik ataupun keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Menurut Marwansyah (2016) Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi.

Adapun menurut Burhanuddin (2016) produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga yang dimiliki persatuan waktu, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi hasil dari kinerja. Disisi lain Nawawi dalam Marwansyah (2016) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan sebagai masukan.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli bahwa produktivitas kerja merupakan suatu pertimbangan antara input dan output yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang ada dengan menggunakan kemampuan serta keterampilan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut.

Pengembangan Hipotesis

$H_{01} : \rho_1 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

$H_{a1} : \rho_1 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

$H_{02} : \rho_2 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Kota Tangerang selatan.

$H_{a2} : \rho_2 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

$H_{03} : \rho_3 = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

$H_{a1} : \rho_3 \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pada kantor Walikota Kota Tangerang Selatan

3. Metode Penelitian

Jenis Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah : “Metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Menurut Sugiyono (2017:215) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian tarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2018:173) "Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian". Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek dan objek tersebut. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Pegawai Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan berjumlah 109 orang berstatus kepegawaian ASN pada staf Sekretariat Daerah.

Menurut Sugiyono (2017:215) "Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Menurut Suharsini Arikunto (2018:131), berpendapat bahwa "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) "Teknik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam pelitian". Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:118) "*Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel".

Menurut Sugiyono (2019:87) mengatakan bahwa “dalam sebuah penelitian jika jumlah populasinya dianggap terlalu besar maka penulis dapat mempersempit populasi dengan cara menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik slovin agar representatif dan hasilnya dapat digeneralisasikan”. Dengan demikian penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan sederhana memakai rumus slovin maka sampel yang digunakan pada penelitian ini dibulatkan menjadi sebanyak 86 responden)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Normalitas

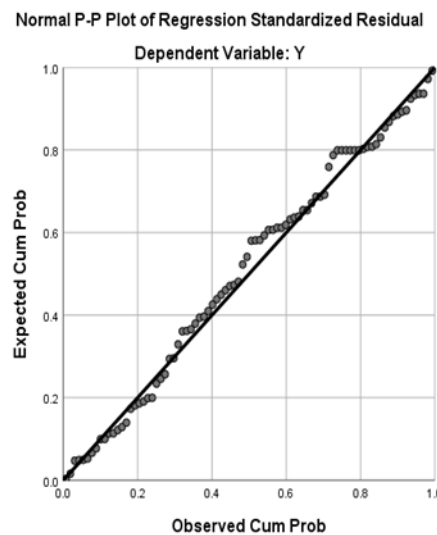
Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorof-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.11026189
Most Extreme Differences	Absolute	.081

	Positive	.047
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.13 diatas, diperoleh hasil nilai signifikansi ($0,200 > 0,050$). Sehingga asumsi distribusi persamaan pada uji normalitas ini adalah normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya. Secara visual gambar grafik normal *probability plot* dapat dilihat pada gambar seperti berikut ini:



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024
Gambar 4.2 Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwasannya grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik normal. Hal ini dapat dilihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh sebab ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Collinearity Statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		1
	Budaya Organisasi	0.576	1.735
	Kompetensi	0.576	1.735

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan pada hasil tabel 4.14 diatas, hasil pengujian multikolinearitas memperoleh nilai *tolerance* budaya organisasi sebesar 0,576 dan kompetensi sebesar 0,576 sehingga nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel budaya organisasi sebesar 1,735 dan variabel kompetensi sebesar 1,735 sehingga nilai tersebut kurang dari 1. Oleh sebab itu, model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas antar variabel.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.272 ^a	.095	.086		3.66049	2.414
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi						
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.16 di atas, model ini tidak ada gangguan autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,414 yang berada antara interval 1,550 – 2,414.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.390	1.847		.753	.454
	Budaya Organisasi	-.031	.056	-.078	-.547	.586
	Kompetensi	.080	.058	.199	1.394	.167
a. Dependent Variable: ABS_RES						

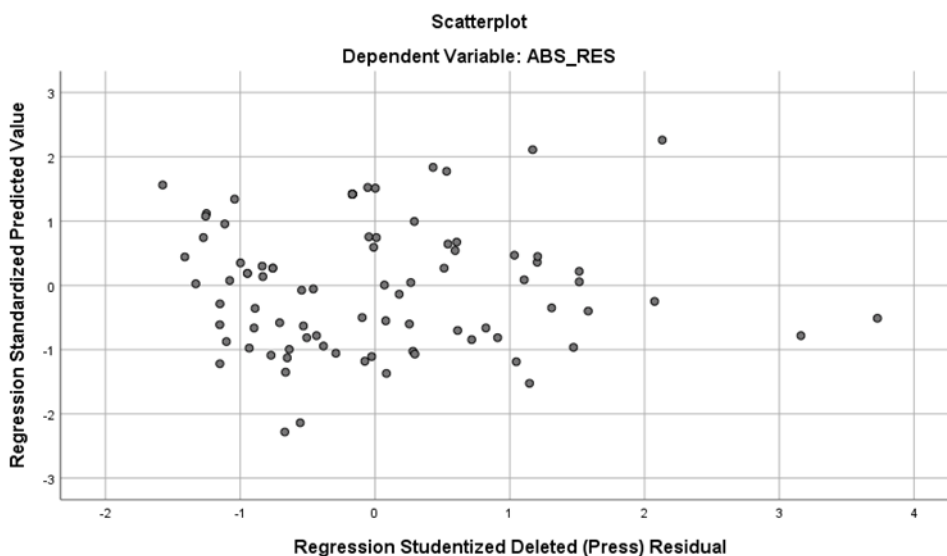
Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 diatas, dapat dilihat hasil pengujian glejser test model pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dengan nilai signifikansi sebesar 0,586 dan Kompetensi (X_2) dengan nilai signifikansi sebesar 0,167 sehingga keduanya memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian artinya *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak untuk dipakai sebagai data penelitian.

Pada pengujian ini juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai produksi variabel terikat (ZFRED) dan nilai residunya (SRESID) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit, maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika titik-titik tersebut menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun untuk hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2026

Gambar 4.3 Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari gambar 4.3 diatas, tdpapat dilihat titik-titik pada grafik scatter plot tidak memiliki pola penyebaran yang jelas atau tidak berbentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga dapat dikatakan model regresi ini layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 5 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.008	3.191		5.330	.000
	Budaya Organisasi	.757	.083	.706	9.149	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.18 diatas, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 17.008 + 0,757X_1$. Sehingga dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada uji regresi sebesar 17.008 dapat diartikan bahwa jika variabel budaya organisasi (X₁) tidak ada perubahan, maka telah diketahui nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 17.008 *point*. Konstanta bernilai positif yang artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi pada budaya organisasi (X₁) sebesar 0,757 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X₂), maka untuk setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,757 *point*.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompetensi (X₂) Terhadap

Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.155	3.386		4.771	.000
	Kompetensi	.766	.086	.695	8.868	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel 4.19 diatas, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.155 + 0,766X_2$. Dari hasil persamaan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada uji regresi sebesar 16.155 sehingga dapat diartikan jika variabel kompetensi (X_2) tidak ada, maka telah diketahui terdapat nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 16.155 *point*. Konstanta bernilai positif yang artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi pada kompetensi (X_2) sebesar 0,766 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 16.155 *point*.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.415	3.244		3.210	.002
	Budaya Organisasi	.472	.099	.441	4.790	.000
	Kompetensi	.450	.101	.409	4.444	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.20 diatas mendapatkan hasil analisis perhitungan regresi, maka diperoleh persamaan regresi $Y = 10.415 + 0,472X_1 + 0,450X_2$. Sehingga dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada uji regresi sebesar 10.415 sehingga dapat diartikan jika variabel budaya organisasi (X_1) dan kompetensi (X_2) tidak dipertimbangkan, maka produktivitas kerja (Y) hanya akan bernilai sebesar 10,415 *point*.
- Pada nilai budaya organisasi (X_1) 0,472 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kompetensi (X_2) maka untuk setiap perubahan 1 unit pada variabel budaya organisasi (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas kerja (Y) sebesar 0,472 *point*.
- Pada nilai kompetensi (X_2) 0,450 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel budaya organisasi (X_1), maka untuk setiap perubahan 1 unit pada variabel kompetensi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada produktivitas

kerja (Y) sebesar 0,450 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Budaya Organisasi	Produktivitas Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.706**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.706**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,706 dimana nilai interval 0,600 – 0,799, yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4. 9 Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Correlations			
		Kompetensi	Produktivitas Kerja
Kompetensi	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,695, yang dimana hasil nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **kuat**.

Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.586	4.159

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,772 yang dimana hasil nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 yang artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan yang **kuat** terhadap produktivitas kerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.499	.493	4.600

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.24 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,499, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 49,9%, sedangkan untuk sisanya sebesar (100% - 49,9%) = 50,1% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Kompetensi (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.484	.477	4.671

a. Predictors: (Constant), Kompetensi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.25 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,484, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 48,4% sedangkan untuk sisanya sebesar (100% - 48,4%) = 51,6% dipengaruhi faktor lain.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.586	4.159

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.26 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,595, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 59,5%, sedangkan untuk sisanya sebesar (100% - 59,5%) = 40,5% dipengaruhi faktor lain.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 4. 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.008	3.191		5.330	.000
	Budaya Organisasi	.757	.083	.706	9.149	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.27 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,149 > 1,988)$ hal ini juga diperkuat oleh nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), artinya jika semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja pegawai.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Kompetensi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.155	3.386		4.771	.000
	Kompetensi	.766	.086	.695	8.868	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.28 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,868 > 1,988)$ hal ini juga diperkuat oleh nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), artinya jika semakin tinggi kompetensi organisasi, maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 16 Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Budaya Organisasi (X₁) dan Kompetensi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2113.023	2	1056.512	61.065	.000 ^b
	Residual	1436.011	83	17.301		
	Total	3549.035	85			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah dengan SPSS versi 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, hasil pengujian memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1056,512 > 3,110)$ hal ini juga diperkuat oleh nilai ρ value $< Sig.$ 0,05 atau $(0,000 < 0,050)$.

Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 17.008 + 0,757X_1$. Dan uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $9,149 > 1,988$ dengan tingkat signifikan yang didapat $0,000 < 0,050$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada nilai koefisien korelasi diperoleh $0,706$, yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Dan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,499$, dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh Budaya Organisasi (X_1) sebesar $0,499$ ($49,9\%$), sedangkan untuk sisanya $50,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

Untuk hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Priehadi Dhasa Eka, Dominicus Angga W (2021), Lucia Maduningtias (2019), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Kompetensi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16.155 + 0,766X_2$. Dan uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $8,868 > 1,988$ dengan tingkat signifikan yang didapat $0,000 < 0,050$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada nilai koefisien korelasi diperoleh $0,695$, yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Dan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,484$, dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh Kompetensi (X_2) sebesar $0,484$ ($48,4\%$), sedangkan untuk sisanya $51,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

Untuk hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yan Kristian Halomoan, Retno Japanis Permatasari, Sudiarto (2023), Syamsuddin (2022), yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) Dan Kompetensi (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 10.415 + 0,472X_1 + 0,450X_2$. Dan uji hipotesis pada uji t diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $1056,512 > 3,110$ dengan tingkat signifikan yang didapat $0,000 < 0,050$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada nilai koefisien korelasi diperoleh $0,772$, yang artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Dan pada nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,595$, dimana hal ini merupakan kontribusi pengaruh Budaya Organisasi (X_1) dan Kompetensi (X_2) sebesar $0,595$ ($59,5\%$), sedangkan untuk sisanya $40,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Kota Tangerang Selatan.

Untuk hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eka

Nofriyanti, Agung Kuswanto (2019), Lutfi Hidayat, Hari Sulisty, Devi Erlita (2022), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja

5. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil persamaan regresi $Y = 17,008 + 0,757X_1$. Dengan nilai korelasi sebesar 0,706 berarti kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,9%. Hasil pengujian Hipotesis memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,149 > 1,988$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
2. Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan hasil persamaan regresi $Y = 16,155 + 0,766X_2$. Dengan nilai korelasi sebesar 0,695 berarti kedua variabel tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 48,4%. Hasil uji Hipotesis memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,868 > 1,988$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap produktivitas kerja.
3. Budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan persamaan regresi $Y = 10,415 + 0,472X_1 + 0,450X_2$. Dengan nilai korelasi sebesar 0,772 berarti kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 59,5%, sedangkan untuk sisanya sebesar 40,5% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Pada hasil Uji Hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($1056,512 > 3,110$). Sehingga dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja.

Daftar Pustaka

- Diella dan Anggi (2021). "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan (Dishub) Kabupaten Karawang". *Jurnal Ekonomi Universitas Pamulang*, 5(1)
- Eka dan Agung (2019). "Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai". *Economic Education Analysis Journal*, 8(3)
- Priehadi dan Dominicus (2021). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Unit RRRCR 2 Jakarta Pusat". *Jurnal Ilmiah PERKUSI Universitas Pamulang*, 1(4)
- Gita dan Kartini (2022). "Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bima". *Jurnal Disrupsi Bisnis Universitas Pamulang*, 5(5)
- Tri Ratnaningsih dan Ana Septia (2021). "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pembinaan Operasi Mabes Polri Jakarta". *Jurnal Arastima Universitas Pamulang*, 1(1)
- Nurjaya, Azhar, Dodi, Jasmani, Denok (2021). "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa di Kabupaten Gunung Kidul Yogyakarta". *JENIUS (Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia) Universitas Pamulang*, 4(3)
- Yan, Retno, Sudiarto (2023). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ardense Tangerang Selatan". *Jurnal Ilmiah Perkusi Universitas Pamulang*, 3 (2)
- Hendy Surahman (2020). "Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Penempatan Pegawai Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UKM di Kota Tangerang Selatan". *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2)
- Syamsudding (2022). "Kepemimpinan, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu)". *JENIUS (Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia) Universitas Pamulang*, 5(3)
- Lucia Maduningtias (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL". *JENIUS (Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia) Universitas Pamulang*, 2(3)
- Endang dan Novita (2021). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi BSD". *Jurnal Jenius Universitas Pamulang*, 3(3)
- Lutfi, Hari, Devi (2022). "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Pembekalan TNI AL". *Jurnal Wawasan Manajemen*, 10(1)
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Arikanto, Suharsimi. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: BumiAksara.
- Mangkunegara. (2016). *Dasar-dasar Manajemen, Cetakan Ke-2*. Jakarta: Ghalia
- Noor, Juliansyah. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Santoso, Singgih. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia
- Serdamayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: PT. Alfabeta.
- Sugiyomo. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-7*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-8*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-10*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-11*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan-12*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.