

Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta

Peri Suryanto ^{1*}, Yulianto ²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹peri.090481@gmail.com, ²yulianto2367@gmail.com

* corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 13, 2025

Revised : Maret 17, 2025

Accepted : Maret 27, 2025

Keywords:

Organizational Culture;

Work Discipline;

Work Motivation;

Employee Productivity



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:
Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan
Masyarakat Madani

ABSTRACT

The productivity level of employees at the Regional Asset Management Agency of DKI Jakarta Province in 2022 and 2023 experienced a decline in time management and work efficiency. This study aims to analyze and evaluate the extent to which Organizational Culture, Work Discipline, and Work Motivation influence Employee Productivity at BPAD DKI Jakarta Province. The research adopts a quantitative approach with a population of 91 individuals. The sampling method employed is saturated sampling, where the entire population is taken as the sample. Research data were collected through questionnaire distribution and analyzed using SPSS 25 software with statistical analysis techniques. The results revealed that Organizational Culture has an influence of 59.9%, Work Discipline has an influence of 58.4%, and Work Motivation has an influence of 53.9%. Collectively, the influence of Organizational Culture, Work Discipline, and Work Motivation is 65.5%. Based on these findings, it is recommended that BPAD DKI Jakarta Province enhance its focus on employee development, attendance consistency, clarity in promotion procedures, and the improvement of quality standards to foster a work culture that supports productivity and organizational progress.

PENDAHULUAN

Produktivitas pegawai merupakan indikator utama dalam menilai keberhasilan organisasi, terutama di sektor pemerintahan yang bertanggung jawab atas pelayanan publik yang optimal. Produktivitas tidak hanya mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam menjalankan tugas, tetapi juga menjadi faktor krusial dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh (Fadhli & Khusnia, 2021), “produktivitas pegawai berperan dalam keberlangsungan organisasi, di mana rendahnya produktivitas dapat menghambat operasional dan pencapaian target”. Permasalahan produktivitas menjadi isu strategis dalam manajemen sumber daya manusia, dengan berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi efektivitas serta efisiensi kerja. Oleh karena itu, organisasi harus memberikan perhatian khusus pada aspek sumber daya manusia agar produktivitas dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim atau organisasi terletak pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan organisasi dapat diukur berdasarkan produktivitas organisasi dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas organisasi secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian kerja yang maksimal) dengan efisiensi (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Tabel 1. Opini BPK RI terhadap LKPD Provinsi DKI Jakarta

Tahun	Opini BPK RI
2021	Wajar Tanpa Pengecualian
2022	Wajar Tanpa Pengecualian
2023	Wajar Tanpa Pengecualian

Sumber: <https://bpad.jakarta.go.id/portal/content/berita>

Berdasarkan tabel 1, BPAD Provinsi DKI Jakarta telah berhasil mempertahankan opini WTP dalam beberapa tahun terakhir yang mencerminkan peningkatan signifikan dalam akuntabilitas dan pengelolaan aset daerah. Namun, di balik capaian tersebut, masih terdapat beberapa temuan permasalahan yang berpotensi mempengaruhi produktivitas pegawai dalam pengelolaan aset. Beberapa indikator yang menunjukkan hal ini antara lain penurunan jumlah aset tertentu, peningkatan jumlah tugas yang tertunda, dan perpanjangan waktu rata-rata dalam penyelesaian tugas. Temuan ini mengindikasikan perlunya evaluasi dan perbaikan lebih lanjut untuk memastikan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai tetap terjaga.

Tabel 2. Produktivitas Pegawai BPAD Provinsi DKI Jakarta

Uraian	2022	2023
Jumlah tugas yang selesai tepat waktu	87%	83%
Waktu rata-rata penyelesaian tugas	6 hari	8 hari

Sumber: Bagian kepegawaian BPAD Provinsi DKI Jakarta, 2024

Berdasarkan tabel 2, tingkat produktivitas pegawai BPAD Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022 dan 2023 mengalami penurunan, terlihat dari menurunnya jumlah tugas yang diselesaikan tepat waktu dari 87% pada 2022 menjadi 83% pada 2023, serta meningkatnya waktu rata-rata penyelesaian tugas dari 6 hari menjadi 8 hari. Penurunan ini mengindikasikan adanya kendala dalam manajemen waktu dan efisiensi kerja pegawai yang perlu segera diatasi agar kualitas pengelolaan aset tetap terjaga atau bahkan meningkat di masa mendatang. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu memastikan bahwa sumber daya yang dimiliki dimanfaatkan secara optimal guna mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dengan lebih efektif. Berbagai kebijakan dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas pegawai, dengan fokus pada faktor-faktor utama seperti motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Dengan mengelola faktor-faktor tersebut secara strategis, diharapkan pegawai BPAD dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan optimal, sehingga mendukung keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tidak hanya membangun rasa kebersamaan dan kepemilikan di antara pegawai, tetapi juga menanamkan nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Ketika pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan terlibat dalam budaya organisasi yang sehat, mereka cenderung menunjukkan komitmen lebih tinggi terhadap pekerjaan, meningkatkan kolaborasi dengan rekan kerja, serta lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas. Hal ini, pada akhirnya, akan meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuannya secara lebih optimal. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menurunkan semangat kerja, menghambat produktivitas, serta menyulitkan organisasi dalam mencapai targetnya.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas pegawai, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menetapkan Peraturan Gubernur Nomor 54 Tahun 2020 tentang Budaya Kerja guna mendukung percepatan reformasi birokrasi. Regulasi ini menetapkan lima nilai budaya kerja utama, yaitu integritas, kolaboratif, akuntabel, inovatif, dan berkeadilan, yang diharapkan menjadi pedoman bagi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari serta mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan. Namun, dalam temuan penelitian, terdapat beberapa permasalahan terkait penerapan budaya organisasi di BPAD DKI Jakarta. Permasalahan ini mencakup kesulitan dalam membangun nilai-nilai bersama, kurangnya pemahaman serta penerapan nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan, serta resistensi terhadap perubahan budaya.

Untuk memahami lebih dalam terkait implementasi budaya organisasi di BPAD DKI Jakarta, peneliti melakukan penyebaran kuesioner pra-penelitian kepada 20 responden. Berdasarkan temuan, terlihat bahwa sebagian besar pegawai telah memahami nilai-nilai budaya kerja seperti integritas (70%), kolaborasi (80%), dan akuntabilitas (70%). Namun, penerapan nilai-nilai tersebut masih memerlukan peningkatan, terutama pada aspek integritas yang baru diterapkan oleh 60% pegawai. Meskipun mayoritas pegawai mampu bekerja secara tim, sekitar 25% masih menghadapi keluhan terkait koordinasi. Selain itu, aspek inovasi menunjukkan tantangan signifikan, dengan hanya 40% pegawai

yang memiliki ide inovatif, dan hanya 15% ide yang berhasil diimplementasikan. Pada aspek berkeadilan, 65% pegawai merasa diperlakukan secara adil. Masalah-masalah tersebut dapat menghambat upaya peningkatan produktivitas pegawai, sehingga perlu adanya strategi yang lebih efektif untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut dan memastikan bahwa budaya organisasi yang diinginkan dapat terwujud secara nyata di seluruh unit kerja.

Disiplin kerja adalah faktor penting lainnya yang berkontribusi terhadap produktivitas pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan komitmen dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Supomo & Nurhayati, 2018) menyatakan bahwa “Disiplin kerja yang baik mencerminkan derajat tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja, kinerja, dan realisasi tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.” Salah satu unsur penting dalam disiplin kerja adalah disiplin kehadiran, yang secara langsung berpengaruh terhadap produktivitas kerja serta pencapaian prestasi organisasi.

Dalam temuan penelitian, permasalahan disiplin kerja di BPAD DKI Jakarta sering kali terkait dengan tingginya tingkat keterlambatan serta ketidakpatuhan terhadap peraturan dan prosedur yang berlaku. Kondisi ini tidak hanya menghambat proses kerja, tetapi juga menurunkan produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan, sehingga berpotensi mengganggu pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kedisiplinan menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan dalam upaya memperbaiki kinerja pegawai dan memastikan keberlanjutan efektivitas organisasi. Berdasarkan data kehadiran pegawai BPAD Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2023, terdapat berbagai pelanggaran disiplin sebagai berikut:

Tabel 3. Data Kehadiran Pegawai BPAD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2023

No	Keterangan	Jumlah
1.	Alpa atau tanpa keterangan	0 orang
2.	Pulang > 10 menit lebih awal	3 orang
3.	Datang terlambat > 100 menit	28 orang
4.	Izin	3 orang

Sumber: <https://absensi.jakarta.go.id/>

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa jumlah keterlambatan pegawai menjadi isu dominan, dengan 28 orang terlambat lebih dari 100 menit dalam setahun. Selain itu, beberapa pegawai pulang lebih awal dari jam kerja yang ditetapkan. Meskipun tidak ada kasus alpa atau ketidakhadiran tanpa keterangan, tingkat keterlambatan ini mengindikasikan adanya masalah dalam mematuhi waktu kerja secara konsisten.

Disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas pegawai serta sangat berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan organisasi dan mempunyai moral yang baik dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Disiplin kerja dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja secara produktif guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, selain disiplin kerja, faktor lain yang turut berpengaruh terhadap produktivitas pegawai adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak positif bagi organisasi dengan meningkatkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja sendiri merupakan proses di mana kebutuhan seseorang mendorongnya untuk melakukan serangkaian tindakan yang bertujuan mencapai hasil tertentu. Ketika tujuan tersebut tercapai, individu akan merasa puas karena kebutuhannya terpenuhi. Namun, di BPAD Provinsi DKI Jakarta, terdapat beberapa permasalahan terkait motivasi kerja, seperti kurangnya insentif, penghargaan, dan pengakuan terhadap kinerja pegawai. Tanpa motivasi yang memadai, pegawai cenderung merasa kurang dihargai, yang dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak negatif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi pegawai agar mereka tetap bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan temuan pra-penelitian, motivasi kerja pegawai di BPAD DKI Jakarta masih menghadapi sejumlah tantangan yang signifikan. Sebanyak 55% pegawai merasa kurang mendapatkan apresiasi atas keberhasilan, sementara 40% menganggap bahwa penilaian prestasi kerja belum transparan. Selain itu, 35% pegawai merasa lingkungan kerja kurang menyenangkan, dan 30% merasa fasilitas kerja yang disediakan tidak memadai. Kurangnya penghargaan terhadap kinerja, yang dirasakan oleh 30% pegawai, turut memengaruhi motivasi pegawai untuk mencapai hasil kerja maksimal, dengan 40% pegawai merasa tidak termotivasi. Temuan ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam aspek balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, serta pengakuan dari atasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas pegawai secara keseluruhan.

Secara teori, produktivitas kerja memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja pegawai. Produktivitas pegawai membutuhkan dorongan motivasi yang kuat agar individu dapat mengembangkan potensi, keterampilan, keahlian, dan kemampuannya secara optimal. Dengan adanya motivasi yang tinggi serta kemampuan yang mumpuni, pegawai akan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya dan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Pada akhirnya, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji permasalahan yang berkaitan langsung dengan produktivitas kerja pegawai BPAD Provinsi DKI Jakarta. Namun, dalam realitasnya, ditemukan beberapa indikasi permasalahan yang dapat menghambat produktivitas pegawai. Beberapa di antaranya adalah kurangnya pemahaman dan penerapan nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan, penurunan disiplin kehadiran, keterlambatan dalam memulai jam kerja, dan minimnya kompensasi atau penghargaan terhadap pegawai. Selain itu, organisasi dinilai kurang memberikan umpan balik yang membangun, dan pemimpin kurang memberikan dorongan semangat kepada pegawai. Kondisi ini dapat berdampak pada rendahnya motivasi kerja serta menurunkan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi perbaikan yang komprehensif untuk meningkatkan produktivitas pegawai melalui penguatan budaya kerja, peningkatan disiplin, dan pemberian apresiasi dan dukungan yang lebih baik dari pimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena melibatkan data statistik berupa angka serta analisis korelasi sederhana dan regresi linier berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2020), “metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan bertujuan menggambarkan serta menguji hipotesis yang dibuat peneliti melalui pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang didominasi angka”. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini mengidentifikasi variabel-variabel utama, yaitu Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y).

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta yang berjumlah 91 orang. Menurut (Arikunto, 2019), “populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian, sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang diteliti”. Arikunto juga menyatakan bahwa jika populasi berjumlah kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 91 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *sampling jenuh*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Teknik ini termasuk dalam kategori *non-probability sampling* dan dipilih untuk memastikan hasil penelitian lebih akurat serta representatif terhadap populasi yang diteliti.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam proses analisis data, penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk memastikan hasil yang akurat dan terukur. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai teknik yang umum digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner tertutup, yang dibagikan langsung kepada pegawai di Badan Pengelolaan Aset Daerah Provinsi DKI Jakarta. Setelah responden mengisi kuesioner, lembar jawaban segera dikumpulkan untuk menghindari risiko kehilangan atau kerusakan data. Hasil kuesioner kemudian diolah dan dianalisis berdasarkan kriteria yang telah ditentukan.

Jenis ukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut (Sugiyono, 2020), “skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu.” Dalam penelitian ini, skala Likert lima poin digunakan, dengan nilai 1 untuk "Sangat Tidak Setuju" (STS) hingga nilai 5 untuk "Sangat Setuju" (SS), guna memperoleh data yang lebih terstruktur dan terukur.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan membaca buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

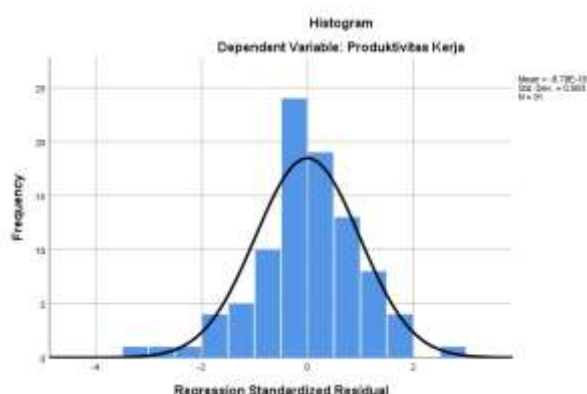
Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* untuk menentukan apakah data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Data yang memenuhi distribusi normal dianggap ideal karena meningkatkan keakuratan analisis dan interpretasi hasil penelitian. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Nilai <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Asymp. Sig</i>	Kriteria	Keterangan
0,073	0,200	> 0,05	Data normal

Sumber: *Output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan analisis menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dilakukan perbandingan angka *Asymp.sig (2-tailed)* dengan 0,05 (dengan menggunakan taraf signifikan atau $\alpha = 5\%$) untuk mengambil keputusan. Dari hasil uji normalitas tersebut, diperoleh nilai 0,200 yang berarti lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa distribusi data untuk semua dianggap normal. Selain itu, hasil uji normalitas juga dapat diverifikasi melalui grafik histogram yang disajikan berikut ini:

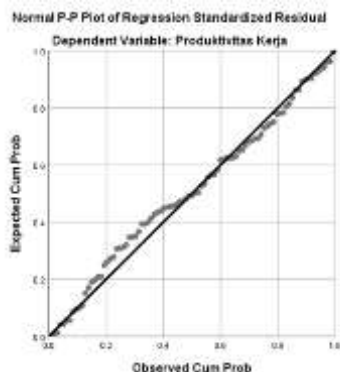


Gambar 1 Hasil Uji Histogram

Sumber: *Output SPSS 25, 2024*

Hasil uji normalitas data yang ditampilkan pada histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng dengan kecembungan di tengah, tanpa kemiringan ke kanan maupun ke kiri. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Selanjutnya, untuk menguji normalitas data, digunakan kurva *plot probabilitas* normal dengan aturan bahwa jika titik-titik pada grafik tersebar dan terhimpit

sekitar garis diagonal, maka data yang digunakan memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas data menggunakan kurva *plot probabilitas* normal:

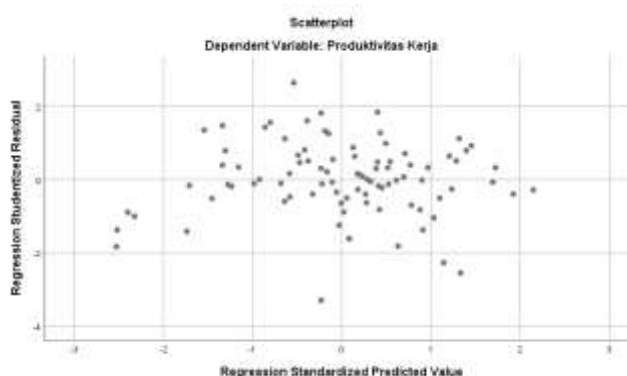


Gambar 2 Hasil Uji *P-P Plot*
Sumber: *Output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan gambar di atas, dapat diamati bahwa dalam Normal *P-P Plot* untuk variabel Produktivitas Kerja, data tersebut menunjukkan distribusi yang normal atau mendekati normal. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik pada gambar distribusi yang tampak tersebar atau mendekati garis diagonal. Titik-titik data juga terlihat mengikuti pola garis diagonal tersebut, menunjukkan kesesuaian dengan distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada kesamaan atau perbedaan varians di antara pengamatan dalam suatu model regresi. Berikut ini adalah hasil dari uji heterokedastisitas:



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: *Output SPSS 25, 2024*

Menurut gambar di atas, diketahui bahwa titik data menyebar di sekitar angka 0 dan titik penyebaran tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Multikolinieritas dapat diatasi dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai *VIF* < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka tidak ada masalah multikolinieritas. Dalam perhitungan regresi, didapatkan nilai *VIF* dan *Tolerance* sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Budaya Organisasi	.203	4.923
Disiplin Kerja	.230	4.344
Motivasi Kerja	.366	2.734

Sumber: *output* SPSS 25, 2024

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap produktivitas kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,203 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *VIF* yang diperoleh sebesar 4,923 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi terbebas dari multikolinearitas.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,230 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *VIF* yang diperoleh sebesar 4,344 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja terbebas dari multikolinearitas.

Variabel motivasi kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,366 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai *VIF* yang diperoleh sebesar 2,734 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi kerja terbebas dari multikolinearitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.786	.220		3.579	.001
Budaya Organisasi	.271	.126	.297	2.161	.033
Disiplin Kerja	.283	.123	.298	2.311	.023
Motivasi Kerja	.266	.097	.281	2.749	.007

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: *output* SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil dari uji regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh, diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,786 + 0,271 X_1 + 0,283 X_2 + 0,266 X_3 + e$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta dari regresi sebesar 0.786. Hal ini menunjukkan bahwa jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik variabel Budaya Organisasi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Motivasi Kerja (X₃) maka nilai Produktivitas Kerja (Y) Pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta sebesar 0.786.
2. Koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0.271, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,271. Sehingga dalam hal ini Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.

3. Koefisien regresi dari variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.283, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Disiplin Kerja, maka akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,283. Sehingga dalam hal ini Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.
4. Koefisien regresi dari variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0.266 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Produktivitas Kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan maka akan menaikkan variabel Produktivitas Kerja sebesar 0,266. Sehingga dalam hal ini Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.

Uji t

Dalam penelitian ini, uji statistik t digunakan untuk menganalisis pengaruh parsial dari variabel independen, yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Kriteria yang digunakan dalam menguji statistik dapat dilihat pada nilai signifikansi, maka apabila nilai sig 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t yang telah dilakukan dengan aplikasi SPSS:

1. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh untuk variabel budaya organisasi sebesar 2,161 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 1,986. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,033 < 0,05. Maka, H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.
2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh untuk variabel disiplin kerja sebesar 2,311 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 1,986. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,023 < 0,05. Maka, H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) Pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.
3. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung yang diperoleh untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,749 sedangkan t tabel yang dimiliki sebesar 1,986. Oleh karena itu, diketahui bahwa maka t hitung > t tabel. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,007 < 0,05. Maka, H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui model regresi yang digunakan apakah sudah signifikan, dengan ketentuan bahwa jika p value < $\alpha = 5\%$ berarti model tersebut signifikan dan bisa digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji F yang diolah dengan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.615	3	9.205	58.024	.000 ^b
	Residual	13.802	87	.159		
	Total	41.417	90			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: *output* SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen atau sejauh mana variabel independen (Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) berkontribusi terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 25, nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 8 Koefisiensi Determinasi

Variabel	Nilai <i>adjusted R Square</i>	Persentase
Budaya Organisasi	0,599	59.9%
Disiplin Kerja	0,584	58.4%
Motivasi Kerja	0,539	53.9%
Simultan	0,655	65.5%

Sumber: data diolah, SPSS 25, 2023

Berdasarkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,655 yang dapat disebut koefisien determinasi, yang dalam hal ini menunjukkan bahwa 65,5% Produktivitas Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 34,5% dapat dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lain diluar dari model yang diteliti.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya Organisasi berpengaruh parsial secara positif terhadap Produktivitas Kerja di BPAD Provinsi DKI Jakarta sebesar 59,9%. Hal ini berarti semakin baik penerapan Budaya Organisasi, maka semakin meningkat pula Produktivitas Kerja pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.
2. Disiplin Kerja berpengaruh parsial secara positif terhadap Produktivitas Kerja di BPAD Provinsi DKI Jakarta sebesar 58,4%. Hal ini berarti semakin baik kedisiplinan kerja pegawai maka semakin meningkat pula Produktivitas Kerja pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.
3. Motivasi Kerja berpengaruh parsial secara positif terhadap Produktivitas Kerja di BPAD Provinsi DKI Jakarta sebesar 53,9%. Hal ini berarti semakin tinggi Motivasi Kerja pegawai, semakin meningkat pula Produktivitas Kerja pegawai di BPAD Provinsi DKI Jakarta.
4. Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan secara positif terhadap Produktivitas Kerja di BPAD Provinsi DKI Jakarta sebesar 60,3%, dan sisa 39,7% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Produktivitas Kerja)*. Bogor: Guepedia.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D Revisi 2020*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.