

## **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ASN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN BANYUASIN**

Oleh: <sup>1</sup> Terisna, <sup>2</sup> Amirudin Syarif

<sup>1</sup>Universitas Bina Darma, <sup>2</sup>Universitas Bina Darma

Email <sup>1</sup> [trisnak024@gmail.com](mailto:trisnak024@gmail.com) , <sup>2</sup> [amirudinsyarif@gmail.com](mailto:amirudinsyarif@gmail.com)

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Banyuasin. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Banyuasin yang berjumlah 24 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan teknik analisis data berbasis *Structural Equation Modeling*. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS). Dari hasil temuan penelitian ini, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Banyuasin. Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Banyuasin. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Banyuasin.

**Kata kunci:** Disiplin kerja, Budaya organisasi, dan Produktivitas kerja ASN

### **Abstract**

*The purpose of this study was to find out and explain the effect of work discipline and organizational culture on the work productivity of ASN at the Community and Village Empowerment Service in Banyuasin district. The sample in this study were all ASN employees at the Community and Village Empowerment Service in the Banyuasin district, totaling 24 people. The data collection method used in this study was a questionnaire. This type of research uses quantitative methods, using data analysis techniques based on Structural Equation Modeling. The data in this study were analyzed using Partial Least Squares (PLS). from the findings of this study, work discipline has no effect on ASN work productivity in the Community and Village Empowerment Service in Banyuasin district. Furthermore, work discipline has a significant effect on organizational culture at the Office of Community and Village Empowerment in Banyuasin district. Organizational culture has a positive and significant effect on ASN work productivity at the Community and Village Empowerment Service in Banyuasin district.*

**Keywords:** Work Discipline, Organizational Culture, and ASN Work Productivity

## **PENDAHULUAN**

ASN merupakan peran yang sangat penting dalam sebuah instansi karena ASN baik membantu meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Mengingat pentingnya faktor ASN dalam suatu instansi, maka amat perlu bagi seorang ASN untuk mengoptimalkan tenaga kerja yang dimiliki, agar menghasilkan tenaga kerja yang terampil dan berkualitas sehingga produktivitas instansi diharapkan meningkat.

Setiap organisasi akan selalu berupaya agar pegawai yang terlibat dalam kegiatan lingkungan kerja dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran diri sebuah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas tanggung jawab yang diberikan sehingga akan mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi sedangkan kesediaan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi yang tertulis maupun tidak tertulis.

Dari hasil Observasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin, masih ada sebagian ASN yang kurang disiplin dalam menaati peraturan yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin,

ini dilihat dari beberapa ASN yang sengaja tidak mengikuti apel pagi, hal tersebut sangat berpengaruh dalam produktivitas kerja.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. ASN yang disiplin dalam bekerja, saat datang kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki produktivitas yang baik.

Produktivitas kerja yang tinggi sangat tidak mudah dikarenakan produktivitas kerja akan muncul apabila disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai salah satu faktor yang mempengaruhinya dapat berjalan dengan baik, efektivitas maupun efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang dimana terkait dalam pencapaian maksimal dalam bekerja baik kualitas, kuantitas maupun waktu serta yang kedua berkaitan bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan dengan baik.

Untuk mencapai suatu tujuan instansi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja agar produktivitas kerja dari masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja secara keseluruhan akan meningkat.

Menurut Hasibuan dalam Hindriari, (2018) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai

pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik.

Berdasarkan dari uraian sebelumnya penulis tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam populasi penelitian. Model observasi dibuat berdasarkan parameter operasi penelitian, dan kelayakan model yang diproses diuji menggunakan aplikasi Smart PLS.

### **Jenis Penelitian**

Jenis data kuantitatif yang diperoleh melalui kuensioner dan data sekunder yang merupakan sumber-sumber pustaka instansi, misalnya mengenai sejarah instansi.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin, Yang beralamat Komplek Perkantoran JL H BAS M AMIEN No 01 Pangkalan Balai.

### **Target/Subjek Penelitian**

Dalam penelitian Sampel penelitian terdiri dari bagian atau beberapa bagian sifat-sifat tertentu diambil dari suatu populasi dan memiliki sifat atau kondisi yang akan diteliti

secara detail. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Karena populasi hanya 87 orang maka digunakan teknik sampel jenuh

### **Data, Intrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data sangat penting karena berkaitan dengan tersedianya data akurat yang dibutuhkan untuk menjawab permasalahan dalam peneliti sehingga kesimpulan yang bisa diambil adalah benar. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang akan digunakan yaitu data primer dan data sekunder

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data merupakan hal terpenting dalam sebuah belajar. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas dalam populasi penelitian. Model observasi dibuat berdasarkan parameter operasi penelitian, dan kelayakan model yang diproses diuji menggunakan aplikasi Smart PLS. Penggunaan Smart PLS dikarenakan jumlah sampel yang terbatas yaitu masih dibawah 200 sehingga sampel masih termasuk kategori kecil sehingga lebih tepat menggunakan Smart PLS. Ada dua jenis SEM yang terkenal, pemodelan persamaan struktural berbasis kovarians (CB-SEM) dan pemodelan fraksi minimal parsial (PLS-SEM). SEM Berbasis Kovarian adalah jenis SEM yang membutuhkan konstruksi dan indikator yang dikorelasikan dalam model struktural, sedangkan SEM Pemodelan Parsial Minimal Parsial adalah jenis SEM yang menggunakan

varian dalam proses iteratif untuk menjadikannya model struktural.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini berjumlah 87 orang pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin. Adapun, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 24 responden secara langsung.

Penilaian model structural dengan menggunakan SmartPLS dimulai dengan melihat nilai *R Square* untuk setiap variabel laten endogen yakni pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja sebagai kekuatan prediksi dari nilai model struktural

### R Square

	R Square
Disiplin Kerja (X1)	
Budaya Organisasi (X2)	0.796
Produktivitas Kerja ASN (Y)	0.874

Sumber : Data Diolah

SmartPLS 4.0

Berdasarkan tabel diatas data dapat disimpulkan bahwa konstruk dependen Budaya Organisasi (X2) memiliki *Rsquare* sebesar 0.796 yang artinya bahwa variabel Budaya Organisasi dapat dijelaskan oleh konstruk Disiplin kerja (X1) sebesar 79,6% sedangkan sisanya (100% - 79,6%) = 20,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar yang

diteliti. Untuk konstruk Produktivitas Kerja (Y) dalam model struktural memiliki nilai *R-Square* sebesar 0.874 yang artinya variabel Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk Disiplin kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 87,4% sedangkan sisanya (100% - 87,4%) = 12,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

$F^2$  effect size (F-Square) adalah ukuran yang akan digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (*eksogen*) terhadap variabel yang di pengaruhi (*endogen*).

Tabel 4.12

### F Square

	Budaya Organisasi (X2)	Disiplin Kerja (X1)	Produktivitas Kerja ASN (Y)
Budaya Organisasi (X2)			0.701
Disiplin Kerja (X1)	3.892		0.146
Produktivitas Kerja ASN (Y)			

### Uji Hipotesis Berdasarkan Total Effects

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi (STDEV)	T statistik ((O/S TDEV))	Nilai (P values)
Budaya Organisasi	0.658	0.667	0.207	3.184	0.002

(X2) -> Produktivitas Kerja ASN (Y)					
Disiplin Kerja (X1) -> Budaya Organisasi (X2)	0.892	0.834	0.278	3.212	0.002
Disiplin Kerja (X1) -> Produktivitas Kerja ASN (Y)	0.300	0.254	0.183	1.638	0.105

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis untuk masing-masing hipotesis berdasarkan tabel 4.13 diatas.

1. H1 Disiplin kerja ditolak. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja ASN (Y) menghasilkan *t-statistic* sebesar 1.638 < 1,96. Dan p values 0.105 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin.
2. H2 Disiplin kerja diterima. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap budaya organisasi (X2) menghasilkan *t-statistik* sebesar 3.212 > 1,96. Dan p values 0.002 < 0,05. Maka dapat dapat disimpulkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin.

H3 Budaya organisasi diterima. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui Pengaruh budaya organisasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja ASN (Y) menghasilkan *t-statistik* sebesar 3.184 > 1,96. Dan p values 0.002 < 0,05. Maka dapat dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ASN pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Banyuasin.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji hipotesis H1, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ASN (Y) hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar 1.638 < 1,96. Disiplin kerja (X1) tidak mampu meningkatkan produktivitas kerja (Y). semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Begitu pula

sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja

2. Dari hasil uji hipotesis H<sub>2</sub>, dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan budaya organisasi (X<sub>2</sub>) hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $3.212 > 1,96$ . Artinya, Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) mampu meningkatkan budaya organisasi (X<sub>2</sub>). semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula budaya organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula budaya organisasi yang akan mempengaruhi organisasi
3. Dari hasil uji hipotesis H<sub>3</sub>, dapat dilihat bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan produktivitas kerja ASN (Y) hal ini ditunjukkan dengan nilai *t-statistik* sebesar  $3.184 > 1,96$  Artinya, budaya organisasi (X<sub>2</sub>) mampu meningkatkan produktivitas kerja (Y). semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi maka semakin rendah pula produktivitas kerja.

## Saran

Adapun saran-saran penulis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

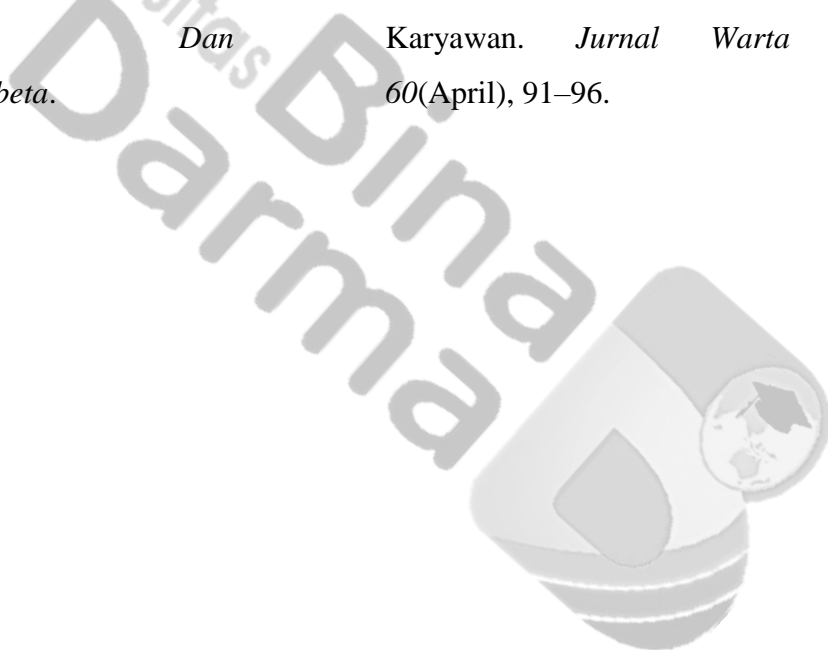
1. ASN diharapkan agar dapat mampu lebih disiplin lagi dalam melakukan pekerjaan. Karena jika seorang ASN mampu disiplin dalam bekerja tentu akan berdampak sangat baik kepada produktivitas kerja.
2. ASN perlu menyikapi setiap prosedur seperti aturan-aturan yang ada di organisasi. Tujuannya untuk membuat pegawai lain menaati aturan-aturan bekerja yang berlaku di organisasi.
3. ASN diharapkan dapat memaksimalkan produktivitasnya dengan baik, ini tentu sangat dibutuhkan kerjasama antar pegawai lainnya, agar jika pegawai bekerja sama sesama pegawai lainnya, tentu pekerjaan yang dibebankan menjadi ringan dan akan mendapatkan hasil yang baik

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnora, F. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja Dan Disiplin

- Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akademi Mandiri Medan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 72–79. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1551>
- Cholih, A., & Sentiani. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 283–286.
- Fahmi, M., & Saputri, W. (2019). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . semakin diminati konsumen . Apalagi perangkat handphone semakin mobile dan cukup efektif Instan , Speedy serta IndiHome , merupakan pr. *PUSKIBII (Pusat Kewirausahaan, Inovasi, Dan Inkubator Bisnis)*, 1(1), 243–251.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hendra, T. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Walikota Pekanbaru. *Journal Development*, 6(1), 70–79. <https://doi.org/10.53978/jd.v6i1.66>
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (PORTER) PT Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. *JIMEN: Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(3), 188–197.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Marlius, D., & Vebrian, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Pundi*, 04(02), 295–304. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i2.277>
- Nainggolan, A., & Sudjiman, P. E. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan the Plaza Residences. *Jurnal Ekonomi, Sosial & ...*, 3(9), 1–23. <https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/758%0Ahttps://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/download/758/577>
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Remus, S. P. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian

- Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sari, L. N. I., Widyaningrum, M. E., & Noviandari, I. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA NEGERI 1 wringinanom di gresik. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 282–294.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.*
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: PT. Alfabeta.*
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 8(1), 28–41.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta Edisi*, 60(April), 91–96.







E-ISSN: 2622-5360

# EKLEKTIK:

## Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan

Pekanbaru, 8 September 2023

No. : 006 /eklektik/PE-FTKUIIN/2023

Hal : **Penerimaan Naskah Artikel Jurnal**

Yth. <sup>1</sup>Terisna, <sup>2</sup>Amirudin Syarif  
<sup>1</sup>Universitas Bina Darma, <sup>2</sup>Universitas Bina Darma  
E-mail <sup>1</sup>[trisnak024@gmail.com](mailto:trisnak024@gmail.com), <sup>2</sup>[amirudinsyarif@gmail.com](mailto:amirudinsyarif@gmail.com)

Assalamu'alaikum Wr. Wbr.

Terimakasih telah mengirimkan artikel ilmiah untuk diterbitkan pada Jurnal Eklektik : **Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan (E-ISSN; 2622-5360)** dengan Judul **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja ASN Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Banyuasin**

Berdasarkan hasil review, artikel tersebut dinyatakan **DITERIMA** untuk dipublikasikan di Jurnal Eklektik **Volume 6 Nomor 2 (2023)** bulan **Desember 2023**. Artikel tersebut tersedia online di <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/EKLEKTIK/issue/archive>

Demikian hal ini disampaikan dan atas partisipasinya mengirim naskah artikel ke Jurnal Eklektik, diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr Wbr

Hormat kami,

  
**Dr. Dicki Hartanto, S.Pi., MM**  
*Editor In Chief*