



## PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, PRODUKTIVITAS DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI UPTD PJU (PENERANGAN JALAN UMUM) KOTA PAREPARE

Andi Esse<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Makassar

Email : [myharumir@gmail.com](mailto:myharumir@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PJU Kota Parepare. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian pada kantor UPTD PJU Kota Parepare. Sampling pada penelitian ini menggunakan teknik sensus sampling, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga yang dijadikan sampel penelitian ini melibatkan seluruh pegawai sebanyak 96 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang kemudian di analisis dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada jalur atau sub struktural 1 yaitu Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil dari jalur atau sub struktural 2 adalah bahwa, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja baik secara simultan dan parsial.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas, Penerangan Jalan Umum*

**Abstract :** *This research aims to determine the impact of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Productivity on the performance of employees at UPTD PJU in Parepare City. This is a quantitative study with the subjects being the employees at the UPTD PJU office in Parepare City. The sampling in this study uses the census sampling technique, where all members of the population are used as samples, involving a total of 96 employees as research samples. Data collection was conducted using a questionnaire, which was then analyzed using path analysis. The results of this study indicate that in the first path or sub-structural model, Work Motivation, Organizational Culture, and Productivity have a significant effect on Performance both simultaneously and partially. The results of the second path or sub-structural model also show that Work Motivation, Organizational Culture, and Productivity have a significant effect on Work Performance both simultaneously and partially.*

**Keywords:** *Work Motivation, Organizational Culture, Productivity, Public Street Lighting*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi membutuhkan sumber daya yang memadai untuk mencapai tujuan mereka, dan salah satu sumber daya yang paling vital adalah sumber daya manusia. Di lingkungan organisasi pemerintah, sumber daya manusia sering disebut sebagai pegawai, yang memiliki peran yang sangat signifikan bagi keseluruhan dinamika organisasi. Pegawai tidak hanya bertindak sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai penggerak utama dan penentu arah dari berbagai kegiatan atau tugas yang dilakukan dalam organisasi. Oleh karena itu, peran pegawai sangatlah krusial dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien.

Setiap pegawai yang bekerja di dalam sebuah organisasi pemerintahan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kapabilitas yang diperlukan untuk mendukung kesuksesan organisasi dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Seorang pegawai yang kompeten mampu membawa organisasi mencapai tujuan secara optimal. Dengan demikian, diharapkan setiap pegawai memiliki keahlian yang sesuai dengan bidangnya dan memanfaatkan semua kemampuan, energi, serta pikirannya untuk meningkatkan kinerjanya demi kemajuan organisasi. Di awal peradaban dan sebelum adanya mesin, manusia hanya bisa berharap banyak dari dasar kemampuan yang ada, tapi kekuatan manusia sangat amat terbatas sehingga proses produksi akan membutuhkan banyak tenaga (Aldi Miftahur Rizqi Sipullah, 2020).

Peningkatan kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Parepare merupakan suatu aspek yang sangat vital dalam mengoptimalkan layanan publik dan memenuhi kebutuhan masyarakat akan infrastruktur jalan yang berkualitas serta penerangan yang memadai. Dinas (UPTD) Penerangan Jalan Umum (PJU) Kota Parepare yang terletak di Jalan Andi Mappatola, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91114 ini berada di tengah dinamika perkotaan dan tuntutan masyarakat yang semakin meningkat, kinerja pegawai di UPTD PJU menjadi landasan utama dalam menjaga infrastruktur jalan umum dan memberikan penerangan yang memadai untuk keamanan dan kenyamanan masyarakat.

Latar belakang ini mendorong perlunya pemahaman yang mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare. Salah satu faktor utama yang perlu dipahami adalah kondisi infrastruktur jalan dan sistem penerangan yang menjadi tanggung jawab UPTD PJU. Infrastruktur jalan yang baik tidak hanya mempengaruhi mobilitas masyarakat, tetapi juga berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial. Begitu juga dengan sistem penerangan, yang tidak hanya menyangkut aspek keamanan, tetapi juga keindahan dan kenyamanan ruang publik.

Selain itu, perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi juga menjadi faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai di UPTD PJU. Perkembangan teknologi, misalnya, menuntut pegawai untuk terus memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengelola sistem penerangan jalan umum yang semakin canggih. Disrupsi dalam ekonomi dan masyarakat juga mengharuskan UPTD PJU untuk menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

Namun demikian, tantangan terbesar dalam meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia. Pegawai di UPTD PJU harus memiliki kompetensi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh UPTD PJU kepada masyarakat. Jika ditelisik lebih jauh, manajemen sumber daya manusia dalam skala internal mencakup motivasi, budaya organisasi, dan produktivitas.

Berdasarkan status quo, peningkatan kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare melalui pembentukan budaya organisasi yang baik dan motivasi yang masif dilaksanakan dalam berbagai bentuk kegiatan secara rutin dan berkelanjutan. Misalnya saja, di UPTD PJU Kota Parepare dilaksanakan kegiatan seminar atau workshop baik di kantor maupun di tempat lain sebagai bentuk penyegaran suasana. Selain itu, UPTD PJU Kota Parepare juga menyelipkan kegiatan liburan di hari libur bersama seluruh pegawai agar silaturahmi dan pegawai dapat menjadi rileks di tengah tanggung jawab yang diembannya. Hal ini menjadi penting sebagai bentuk fleksibilitas untuk meningkatkan kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare.

Motivasi dan semangat kerja pegawai dinilai berperan penting dalam meningkatkan suatu perusahaan. Faktor motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, seperti keadilan dalam pengakuan atas kinerja, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika pegawai merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka Noe dan Mondy dalam Muis et al., (2018:14).

Setiap organisasi mempunyai budaya tersendiri yang khas dan menjadikan organisasi tersebut berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi tersebut akan mempengaruhi cara bersikap, bertindak, berperilaku dan bekerja seseorang dalam organisasi. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang telah melembaga dan menjadi identitas organisasi tersebut. Budaya organisasi juga dinilai menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya yang positif, inklusif, dan kolaboratif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Komunikasi yang terbuka, saling mendukung, serta penghargaan terhadap pencapaian juga menjadi bagian integral dari budaya organisasi yang sehat Hasibuan (2007:10),.

Sedangkan produktivitas dapat didefinisikan sebagai tingkat efisiensi dengan mana sebuah perusahaan mengubah input menjadi output, baik itu dalam bentuk barang maupun layanan. Dalam konteks ini, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan untuk memahami bagaimana produktivitas mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Produktivitas secara langsung dinilai berdampak pada kemampuan perusahaan untuk menghasilkan lebih banyak produk atau layanan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Semakin tinggi tingkat produktivitas, semakin banyak output yang dapat dihasilkan dengan biaya dan sumber daya yang sama. Ini membantu perusahaan untuk meningkatkan pendapatan dan profitabilitasnya, serta meningkatkan pangsa pasar dan daya saing di industri yang bersangkutan.

Selain itu, produktivitas juga dinilai berpengaruh pada efisiensi operasional perusahaan. Dengan meningkatkan produktivitas, perusahaan dapat mengurangi pemborosan dan memperbaiki proses produksi serta operasionalnya. Proses yang lebih efisien berarti biaya produksi yang lebih rendah, waktu yang lebih singkat untuk menghasilkan produk, dan kemampuan untuk merespons permintaan pasar dengan lebih cepat. Hal ini pada akhirnya membantu perusahaan untuk lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Produktivitas juga berdampak pada tingkat kepuasan pelanggan dan loyalitas merek. Dengan meningkatnya produktivitas, perusahaan dapat menawarkan produk atau layanan yang lebih baik, lebih cepat, dan dengan harga yang lebih kompetitif kepada pelanggan. Ini dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, membangun reputasi merek yang kuat, dan memperluas pangsa pasar perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, tingkat produktivitas juga memengaruhi kepuasan dan kesejahteraan pegawai. Ketika proses kerja menjadi lebih efisien dan produktif, pegawai cenderung merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mengurangi tingkat turnover pegawai, meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan demikian, produktivitas memainkan peran yang krusial dalam menentukan kinerja dan keseluruhan keberhasilan sebuah perusahaan. Perusahaan yang mampu meningkatkan tingkat produktivitasnya akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar, lebih mampu bertahan dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah, dan lebih mungkin untuk mencapai pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mengidentifikasi dan menerapkan strategi-strategi yang dapat meningkatkan produktivitas mereka secara berkelanjutan.

Berdasarkan hal tersebut, penulis akhirnya menilai perlu dilakukan penelitian secara ilmiah terkait “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Produktivitas Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare”. Sehingga, hasil yang diharapkan nantinya terkait dengan penelitian tersebut dapat memberikan sumbangsih pemikiran positif dan manfaat terkait perkembangan sumber daya manusia yang dikaitkan manajemen sumber daya manusia.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare?
3. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare?
4. Bagaimana pengaruh secara simultan motivasi, budaya organisasi, dan produktivitas terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare ?

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan motivasi, budaya organisasi, dan produktivitas terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.

## Hipotesis

Untuk menjawab permasalahan dalam penelitian ini, maka digunakan dugaan sementara atau hipotesis di antaranya yaitu:

- H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.
- H<sub>2</sub> : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.
- H<sub>3</sub> : Diduga Produktivitas berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare.
- H<sub>4</sub> : Diduga Motivasi, Budaya Organisasi, dan Produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada UPT PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare?

## TINJAUAN TEORI

Keterkaitan antara variabel yang dianalisis dalam penelitian ini bersandar pada empat Teori, yaitu: 1) Motivasi Kerja. Menurut Garry Surya Changgriawan (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa Motivasi merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Pegawai. Menurut Among Makarti (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menandakan bahwa Motivasi merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai. Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini ialah bersandar pada teori Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab;
2. Prestasi Kerja;
3. Peluang Untuk Maju;
4. Pengakuan Atas Kinerja.; dan
5. Pekerjaan yang menantang

Sedangkan, 2) Budaya Organisasi. Menurut Fauzi (2016) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja. Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Menurut Yana Setiawan (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Secara Signifikan terhadap Kinerja Kerja. Hal ini menandakan bahwa Budaya Organisasi merupakan salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Kerja Berdasarkan beberapa indikator di atas, penelitian ini bersandar pada lima indikator budaya organisasi yaitu:

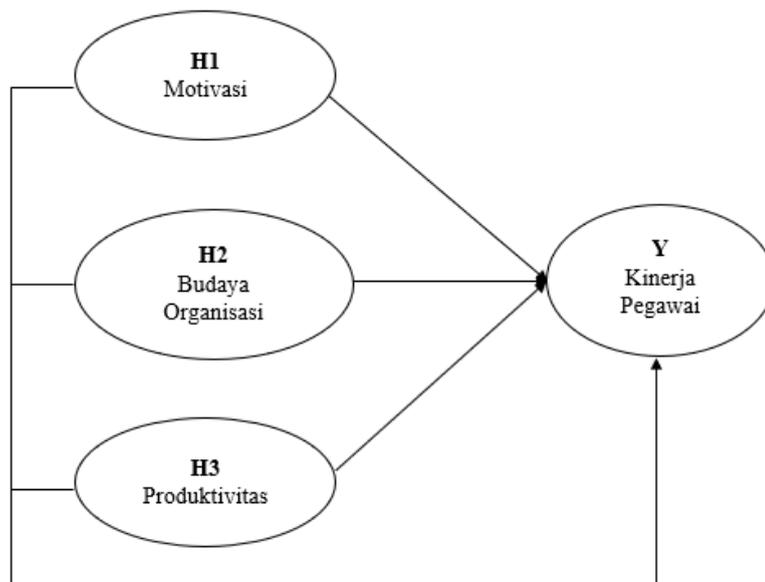
1. Saling menghargai;
2. Kerjasama dalam tim;
3. Saling berkompetisi;
4. Bekerja dengan cepat dan efisiensi; dan
5. Bekerja sesuai prosedur.

3) Produktivitas. Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu pembandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut pendapat Ardana (2012) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingka penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi. Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur variabel produktivitas adalah:

1. Minat terhadap pekerjaan;
2. Upah yang di dapatkan;
3. Lingkungan atau suasana kerja;
4. Keamanan dalam pekerjaan; dan
5. Disiplin.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka konseptual



Sumber : Peneliti, 2024

## METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis akan meneliti di UPTD PJU (Penerangan Jalan Umum) Kota Parepare di Jalan Andi Mappatola, Ujung Sabbang, Kec. Ujung, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91114, Indonesia. Untuk memperoleh data akurat berdasarkan jumlah populasi yang relatif kecil, maka peneliti menggunakan jenis sampel sensus dengan melibatkan seluruh populasi, yakni seluruh pegawai UPTD PJU Kota Parepare. Jumlah populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif, dikatakan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder Teknik Pengumpulan Data yaitu hasil observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner secara langsung serta dari berbagai buku pendukung, jurnal-jurnal dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan keuangan.

Pengujian dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Statistik Inferensial, uji hipotesis (uji F dan uji t) dan uji determinasi

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Distribusi Jawaban Responden

#### a. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (H<sub>1</sub>)

Variabel H<sub>1</sub> dalam penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan yang disebarkan ke 96 orang responden dan mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap motivasi kerja dijelaskan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja (H<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Apakah kamu setuju bahwa memiliki tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja?	0,0%	0,0%	1%	58,3%	40,7%	100%
2	Apakah kamu setuju bahwa pencapaian prestasi kerja yang baik membuat kamu lebih termotivasi dalam bekerja?	0,0%	0,0%	1%	56,3%	42,7%	100%
3	Apakah kamu setuju bahwa adanya peluang untuk maju dalam karier sangat mempengaruhi tingkat motivasi kamu dalam bekerja?	0,0%	0,0%	2,1%	60,4%	37,5%	100%

4	Apakah kamu setuju bahwa pengakuan atas kinerja yang baik dari atasan atau rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kamu?	0,0%	0,0%	1,1 %	50%	48,9%	100%
5	Apakah kamu setuju bahwa pekerjaan yang menantang dan memberikan kesempatan untuk belajar hal baru membuat kamu lebih termotivasi?	0,0%	0,0%	3,1%	52,1%	44,8 %	100%
Mean		0,0%	0,0%	1,66%	55,42 %	42,92 %	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 55,42 %. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 3. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan no. 3 menjawab “setuju” sebesar 60,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu berusaha memiliki kedudukan yang terbaik dan maju di perusahaan serta ingin mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

Oleh karena itu, UPTD PJU Kota Parepare harus memperhatikan kedudukan dan upah yang terbaik bagi para pegawai karena akan berdampak pada kinerja kerja pegawai.

#### b. Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (H<sub>2</sub>)

Variabel H<sub>2</sub> dalam penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan yang disebarkan kepada 96 orang responden dan mempersentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap budaya organisasi dijelaskan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Budaya Organisasi (H<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1.	Apakah kamu setuju bahwa sikap saling menghargai dalam perusahaan mempengaruhi tingkat kinerja?	0,0%	0,0%	7,3%	53,1%	39,6%	100%
2.	Apakah kamu setuju bahwa kerjasama dalam tim akan mempengaruhi tingkat kinerja kamu dalam perusahaan?	0,0%	0,0%	11,4%	55,2%	31,3%	100%
3.	Apakah kamu setuju bahwa nuansa kompetitif yang hadir dalam perusahaan mampu mempengaruhi kinerja	0,0%	2,1%	8,3%	48,9%	40,7%	100%

	pegawai?						
4.	Apakah kamu setuju bahwa tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan efisien mempengaruhi kinerja dalam perusahaan?	0,0%	2,1%	8,3%	55,2%	36,5%	100%
5.	Apakah kamu setuju bahwa aturan atau prosedur yang ditetapkan perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai?	0,0%	0,0%	10,4%	47,9%	41,7%	100%
Mean		0,0%	0,84%	9,14%	52,6%	37,96%	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 52,6 %. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 2 dan 4. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan no. 2 dan 5 menjawab “setuju” sebesar 55,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai selalu dituntut untuk mencapai target kerja, pegawai selalu dimintai pendapat terkait keputusan yang diambil, dan budaya kerjasama tim sangat mempengaruhi kinerja pegawai di UPTD PJU Kota Parepare.

Oleh karena itu, UPTD PJU Kota Parepare harus memperhatikan budaya organisasi karena akan berdampak pada kinerja kerja pegawai.

### c. Distribusi Jawaban Responden Variabel Produktivitas ( $H_3$ )

Variabel  $H_3$  dalam penelitian ini diukur melalui 5 pernyataan yang disebarkan ke 96 orang responden dan mempersentasikan indikator- indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan responden terhadap kinerja dijelaskan pada tabel 3 berikut :

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden pada Variabel Produktivitas ( $H_3$ )

No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS	Total
		1	2	3	4	5	
1	Apakah kamu setuju bahwa mengerjakan pekerjaan atau tugas yang sesuai minat dan yang anda senangi mempengaruhi hasil kinerja dalam perusahaan?	0,0%	0,0%	10,4%	64,6%	25%	100%
2	Apakah kamu setuju bahwa upah yang sesuai dengan pekerjaan, maka akan timbul pula rasa gairah	0,0%	0,0%	12,5%	47,9%	38,5%	100%

	bekerja yang semakin baik?						
3	Apakah kamu setuju bahwa lingkungan kerja perusahaan saat ini mempengaruhi kinerja pegawai?	0,0%	0,0%	10,4%	64,6%	25%	100%
4	Apakah kamu setuju bahwa program yang menyangkut keamanan dan perlindungan pegawai mempengaruhi kinerja?	0,0%	0,0%	9,4%	52,1%	38,5%	100%
5	Apakah kamu setuju bahwa tuntutan untuk selalu mentaati tata tertib atau peraturan- peraturan yang perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai?	0,0%	0,0%	11,4%	54,2%	34,4%	100%
Mean		0,0%	0,0%	10,82%	56,68%	32,28%	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa pada variabel produktivitas kerja mayoritas responden menjawab “setuju” sebesar 56,68 %. Dan pernyataan yang paling berpengaruh adalah pernyataan no. 1 dan 3. Hal ini dapat dilihat dengan mayoritas responden pada pernyataan no. 1 dan 3 menjawab “setuju” sebesar 60,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat ketika mereka diberikan tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan minat mereka, dalam hal ini ialah bidang mereka. Selain itu, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, UPTD PJU Kota Parepare seyogyanya membagi tugas dan tanggungjawab kepada pegawai secara proporsional sesuai dengan bidang pegawai serta menciptakan lingkungan yang hangat antar sesama pegawai.

## A. Hasil Analisis dan Pembahasan

### 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	96	30	40	35.27	2.55
Budaya Organisasi	96	56	90	76.40	7.85
Produktivitas Kerja	96	48	75	63.33	5.88
Valid N (listwise)	96				

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Tabel 4 menjelaskan bahwa pada variabel motivasi kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 30 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah

sebesar 40, dengan rata-rata total jawaban 35,27 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 2,55. Variabel budaya organisasi sebesar 56 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 90, dengan rata-rata total jawaban 76,40 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 7,85. Variabel Produktivitas Kerja memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 48 dan jawaban maksimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 75, dengan rata-rata total jawaban sebesar 63,33 (rata-rata jawaban responden yang didapat melalui penyebaran kuesioner) dan standar deviasi sebesar 5,88.

## 2. Hasil Uji Kualitas Data

### a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Corelation, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi Kerja (MK), Budaya Organisasi (BO), dan Produktivitas Kerja (PK) dengan 40 sampel responden.

Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Kerja (MK)

Nomor Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
MK 1	0,673	0,2006	0,000	Valid
MK 2	0,803	0,2006	0,000	Valid
MK 3	0,673	0,2006	0,000	Valid
MK 4	0,811	0,2006	0,000	Valid
MK 5	0,871	0,2006	0,000	Valid
MK 6	0,871	0,2006	0,000	Valid
MK 7	0,671	0,2006	0,000	Valid
MK 8	0,661	0,2006	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 5 menunjukkan variabel motivasi kerja (MK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2006. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 6. Uji Validitas Budaya Organisasi (BO)

Nomor Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
BO 1	0,876	0,2006	0,000	Valid
BO 2	0,809	0,2006	0,000	Valid
BO 3	0,801	0,2006	0,000	Valid
BO 4	0,680	0,2006	0,000	Valid

BO 5	0,702	0,2006	0,000	Valid
BO 6	0,826	0,2006	0,000	Valid
BO 7	0,814	0,2006	0,000	Valid
BO 8	0,500	0,2006	0,005	Valid
BO 9	0,801	0,2006	0,000	Valid
BO 10	0,876	0,2006	0,000	Valid
BO 11	0,809	0,2006	0,000	Valid
BO 12	0,801	0,2006	0,000	Valid
BO 13	0,680	0,2006	0,000	Valid
BO 14	0,702	0,2006	0,000	Valid
BO 15	0,687	0,2006	0,000	Valid
BO 16	0,814	0,2006	0,000	Valid
BO 17	0,647	0,2006	0,000	Valid
BO 18	0,633	0,2006	0,000	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 6 menunjukkan variabel budaya organisasi (BO) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2006. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Produktivitas Kerja (PK)

Nomor Butir Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig (2-Tailed)	Keterangan
K 1	842	0,2006	0,000	Valid
K 2	758	0,2006	0,000	Valid
K 3	785	0,2006	0,000	Valid
K 4	887	0,2006	0,000	Valid
K 5	887	0,2006	0,000	Valid
K 6	850	0,2006	0,000	Valid
K 7	842	0,2006	0,000	Valid
K 8	758	0,2006	0,000	Valid
K 9	785	0,2006	0,000	Valid
K 10	887	0,2006	0,000	Valid
K 11	760	0,2006	0,000	Valid
K 12	758	0,2006	0,000	Valid
K 13	771	0,2006	0,000	Valid
K 14	610	0,2006	0,000	Valid
K 15	539	0,2006	0,002	Valid

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 7 menunjukkan variabel produktivitas kerja (PK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,2006. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel produktivitas kerja dapat diandalkan dan layak sebagai penelitian.

#### b. Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,70. Tabel 8 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,890	Reliabel
Budaya Organisasi	0,954	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,953	Reliabel
Kinerja	0,848	Reliabel

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Tabel 8 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Budaya Organisasi sebesar 0,954, Motivasi Kerja sebesar 0,890, Kinerja sebesar 0,848 dan Produktivitas Kerja sebesar 0,953. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Korelasi

Dalam metode analisis jalur, untuk mengetahui derajat hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Koefisien korelasi hanya menggambarkan keeratan hubungan antara variabel tetapi tidak menggambarkan kekuatan kausalitas atau sebab-akibat, karena korelasi hanya digunakan untuk mengukur derajat hubungan maka dalam analisis korelasi tidak terdapat istilah variabel eksogen atau endogen.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis

H		H1	H2	Y	Z
	Pearson Correlation	1	,369**	,624**	,713**
H1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	96	96	96	96
	Pearson Correlation	,369**	1	,393**	,477**
H2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96
	Pearson Correlation	,624**	,393**	1	,766**
H3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	96	96	96	96

	Pearson Correlation	,713**	,477**	,766**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Dari hasil data pada tabel 9 dapat dilihat bahwa dua hubungan dikategorikan lemah, dua hubungan di kategorikan cukup kuat dan dua hubungan dikategorikan kuat. Nilai signifikansi semua hubungan yaitu dibawah 0,05 di atas 0,000 hal berarti semua korelasi signifikan. Dapat disimpulkan hasil data SPSS pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Nilai signifikansi

Hubungan	Koefisien Kolerasi	Kategori	Probabilitas	Kesimpulan
Budaya Organisasi (H <sub>2</sub> ) dengan Motivasi Kerja (H <sub>1</sub> )	0,369**	Lemah	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (H <sub>2</sub> ) dengan Kinerja (Y)	0,624**	Cukup Kuat	0,000	Signifikan
Budaya Organisasi (H <sub>2</sub> ) dengan Produktivitas Kerja (H <sub>3</sub> )	0,713**	Kuat	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (H <sub>1</sub> ) dengan Kinerja (Y)	0,393**	Lemah	0,000	Signifikan
Motivasi Kerja (H <sub>1</sub> ) dengan Produktivitas Kerja (H <sub>3</sub> )	0,477**	Cukup Kuat	0,000	Signifikan
Kinerja (Y) dengan Produktivitas Kerja (H <sub>3</sub> )	0,766**	Kuat	0,000	Signifikan

Sumber : Diolah peneliti, 2024

#### 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara silmultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen. Hasil hipotesis yang dalam pengujian ini adalah:

Tabel 11. Uji F Persamaan Struktur 1

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	396,682	2	198,341	33,643	,000 <sup>b</sup>
1	Residual	548,276	93	5,895		
	Total	944,958	95			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), H<sub>3</sub>, H<sub>2</sub>, H<sub>1</sub>

Sumber: Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 11, untuk menguji pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja terhadap kinerja, hipotesisnya adalah:

Ho :  $\rho_{yH1} = \rho_{yH2} = \rho_{yH3} \neq 0$ , variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Ha :  $\rho_{yH1} = \rho_{yH2} = \rho_{yH3} = 0$ , variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Melalui langkah tersebut serta hasil ANOVA pada tabel 4.16, didapatkan hasil F-hitung sebesar 33,643 dengan signifikansi 0,000. F- tabel dengan level probabilitas 0,05, degree of freedom (df) untuk  $df_1=2$ ,  $df_2=94$  maka F-tabel=3,09. Hasilnya adalah F-hitung (33,643) > F-tabel (3,09) dan dengan hasil ini maka Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ini sejalan dengan penelitian Fauzi (2016), Tampubolon (2016), yang membuktikan ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif pada Kinerja.

Tabel 12. Uji F Persamaan Struktur II

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2293,365	3	764,455	70,615	,000 <sup>b</sup>
	Residual	995,968	92	10,826		
	Total	3289,333	95			

Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), H3, H2, H1

a.

Sumber : Data yang diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.21, untuk menguji budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja terhadap produktivitas kerja, hipotesisnya adalah:

Ho :  $\rho_{yH1} = \rho_{yH2} = \rho_{yH3} \neq 0$ , variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Ha :  $\rho_{yH1} = \rho_{yH2} = \rho_{yH3} = 0$ , variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

Melalui langkah tersebut serta hasil ANOVA pada tabel 4.21, didapatkan hasil F-hitung sebesar 70,615 dengan signifikansi 0,000. F- tabel dengan level probabilitas 0,05, degree of freedom (df) untuk  $df_1=2$ ,  $df_2=94$  maka F-tabel=3,09. Hasilnya adalah F-hitung (70,615) > F-tabel (3,09) dan dengan hasil ini maka Ha diterima. Ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ini sejalan dengan penelitian Yana Setiawan (2018), Laksmiari (2019), dan Santoni (2018) yang membuktikan ketiga variabel secara simultan berpengaruh positif pada produktivitas kerja

1) Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Hipotesis secara langsung adalah:

Ho :  $\rho_{YH2} \neq 0$ , bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Ha :  $\rho_{YH2} = 0$ , bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

Menurut tabel 4.22, nilai t-hitung adalah 2,212 dengan signifikansi 0,029. t-tabel dengan signifikansi level 0,05 dan degree of freedom (df) untuk  $df=n-2$  or  $96-2= 94$  maka t-tabel adalah 1,29062. Hasilnya adalah t-hitung (2,212) > t-tabel (1.29062) dan level signifikan (0,029) < (0,05). Maka dapat disimpulkan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Laksmiari (2019) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja dan kinerja.

## 2) Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja.

Hipotesis secara langsung adalah:

Ho :  $\rho_{YH1} \neq 0$ , bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Ha :  $\rho_{YH1} = 0$ , bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja.

Menurut tabel 4.22, nilai t-hitung adalah 6,526 dengan signifikansi 0,000. t-tabel dengan signifikansi level 0,05 dan degree of freedom (df) untuk  $df=n-2$  or  $96-2= 94$  maka t-tabel adalah 1,29062. Hasilnya adalah t-hitung (6,526) > t-tabel (1.29062) dan level signifikan (0,000) < (0,05). Maka dapat disimpulkan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi (2016) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara budaya organisasi dan kinerja.

## 3) Hubungan antara produktivitas kerja dengan kinerja.

Hipotesis secara langsung adalah:

Ho :  $\rho_{YH2} \neq 0$ , bahwa tidak ada pengaruh secara langsung antara variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja.

Ha :  $\rho_{YH2} = 0$ , bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Produktivitas Kerja terhadap Kinerja.

Menurut tabel 4.22, nilai t-hitung adalah 2,212 dengan signifikansi 0,029. t-tabel dengan signifikansi level 0,05 dan degree of freedom (df) untuk  $df=n-2$  or  $96-2= 94$  maka t-tabel adalah 1,29062. Hasilnya adalah t-hitung (2,212) > t-tabel (1.29062) dan level signifikan (0,029) < (0,05). Maka dapat disimpulkan Ha diterima. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara variabel Produktivitas Kerja terhadap kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2020) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara Produktivitas Kerja dan Kinerja.

## 5. Hasil Uji Sobel

Uji sobel dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, dengan menghitung nilai t dari koefisien variabel eksogen dan variabel mediasi, nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Pengujian sobel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dan juga berpengaruh langsung terhadap proses kinerja. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja dapat diuji dengan dengan uji sobel sebagai berikut:

Hitung standard error dari koefisien *indirect effect*

$$(SH1y) SyH1 = \sqrt{y^2sH2^2 + H2^2sy^2 + sH2^2sy^2}$$

Dengan Penjabaran :

$$H2 = 0,232$$

$$sH2 = 0,105$$

$$y = 0,903$$

$$sy = 0,141$$

$$SyH2 = \sqrt{(0,903)^2(0,105)^2 + (0,232)^2(0,141)^2 + (0,105)^2(0,141)^2}$$

$$SyH2 = \sqrt{0,00898988423 + 0,00107007494 + 0,000219188025}$$

$$SyH2 = 0,0248649592$$

Berdasarkan hasil SyH2 ini, selanjutnya dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

Perkalian koefisien ( $yH2$ ) =  $(0,903)(0,232)$  sebesar 0,209496.

$$t = \frac{yH2}{SyH2}$$

$$SyH2$$

$$= \frac{0,209496}{0,0248649592}$$

$$= 8,42535064$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung sebesar 8,42535064 lebih besar dari t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,29043. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja.

b. Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja dan juga berpengaruh langsung terhadap proses kinerja. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja dapat diuji dengan dengan uji sobel sebagai berikut:

Hitung standard error dari koefisien *indirect effect*

$$(SH1y) SyH1 = \sqrt{y^2sH12^2 + H12sy^2 + sH12^2sy^2}$$

Dengan Penjabaran :

$$H1 = 0,223$$

$$sH1 = 0,034$$

$$y = 0,903$$

$$s_y = 0,141$$

$$SyH1 = \sqrt{(0,903)^2(0,034)^2 + (0,223)^2(0,141)^2 + (0,134)^2(0,141)^2}$$

$$SyH1 = \sqrt{0,000942612804 + 0,000988662249 + 0,000356983236}$$

$$SyH1 = 0,0320476455$$

Berdasarkan hasil  $SyH1$  ini, selanjutnya dapat menghitung nilai  $t$  statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

Perkalian koefisien ( $yH1$ ) =  $(0,903)(0,223)$  sebesar 0,201369.

$$t = \frac{yH1}{SyH1}$$

$$= \frac{0,201369}{0,0320476455}$$

$$= 6,28342572$$

$$= 6,28342572$$

$$= 6,28342572$$

Hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$ -hitung sebesar 6,28342572 lebih besar dari  $t$ -tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,29043. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kinerja.

Tabel 13. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas

	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Budaya Organisasi	0,265	6,283
Motivasi Kerja	0,360	8,425

Sumber : Diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil tabel 13, berikut adalah analisis budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja melalui proses kinerja per variabel :

1) Analisis Pengaruh Budaya Organisasi melalui Kinerja terhadap Produktivitas Kerja.

Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,265 dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,283 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyitno (2019) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh

langsung yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rebecca, Lau (2018) yang berjudul

”*Understanding the connections between Organizational Culture and Employee’s Productivity with Organizational Performance as Intervening*” yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja secara langsung sebesar 30,61% sedangkan sisanya 69,39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel Budaya Organisasi secara tidak langsung.

## 2) Analisis Pengaruh Motivasi Kerja melalui Kinerja terhadap Produktivitas Kerja.

Diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,360 dan pengaruh tidak langsung sebesar 6,425 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja melalui kinerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pernyataan diatas maka hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Makarti (2019) yang juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung antara motivasi kerja dan produktivitas kerja dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan Direza Mustafa (2016) yang berjudul ”*The Role Of Performance as Intervening Variabel of Supervision of Work and Work Motivation on Employee’s Productivity*” yang menyatakan bahwa Kinerja mampu menjadi intervening terhadap Motivasi kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare dengan menggunakan model analisis jalur, maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja ( Studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare) dengan t hitung sebesar  $2,212 > 1.29062$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja ( Studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare) dengan t hitung sebesar  $6,526 > 1.29062$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Produktivitas berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja ( Studi kasus pada UPTD PJU Kota Parepare) dengan t hitung sebesar  $6,428 > 1.29062$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ( Studi kasus di UPTD PJU Kota Parepare) dengan F hitung sebesar  $70,615 > 3,09$  dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, N. Robert & Govindarajan, Vijay. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Jilid 2. Tangerang: Karisma Publishing Group.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung.

- Adi, Y., & Irwan, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 437-452.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ambasari, A., & Rina, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Dinas Pertanian Di Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 228-241.
- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Okezone.com (2024). Dampak Covid-19, Sri Mulyani: Penerbangan Indonesia sisa 70 dari 79.000 Perjalanan, Diakses pada 19 September 2024. dari <https://economy.okezone.com/read/2024/05/04/20/2208923/dampak-covid-19-sri-mulyani-penerbangan-indonesia-sisa-70-dari-79-000-perjalanan>.
- Pabundu, Tika. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Pardede, Ratlan dan Manurung, Renhard (2014). *Analisis Jalur (Path Analysis): Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ramadhan, L. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 3(1), 560-576.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga
- Sarwono (2007). *Meningkatkan Kemampuan Komunikasi Matematis Siswa SMP Melalui Pembelajaran dalam Kelompok Kecil dengan Strategy Mastery Learning*. Tesis. Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi.1.Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D), Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Suwarto, F.H., Koeshartono, D., (2010). Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi. Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. (2014). Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya, cetakan ke-23. Jakarta : Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2004). Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.