

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MAKASSAR**



TESIS

Oleh :

SULAEMAN

Nomor Induk Mahasiswa : 105021102122

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MAKASSAR**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan Oleh:

SULAEMAN

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102122

Kepada

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR

2024

TESIS

Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Yang disusun dan diajukan

SULAEMAN

NIM : 105021102122

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian Tesis

Pada tanggal 24 Agustus 2024

Menyetujui

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Andi Mappatompo Badawi, S.E., M.M

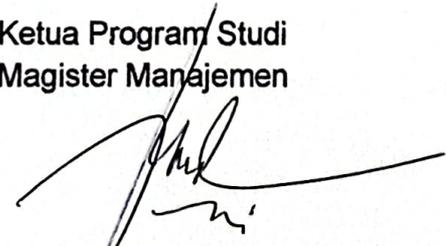

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

NBM : 613 940

NBM : 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Magister Manajemen

NIM : 105021102122

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi :

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia menguji tesis pada tanggal 24 Agustus 2024 dan di nyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar 12 November 2024

Tim Penguji

Dr. Andi Mappatempo Badawi, S.E., M.M
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Penguji I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Penguji II)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Pendidikan bukan cuma pergi ke sekolah dan mendapatkan gelar. Tapi, juga soal memperluas pengetahuan dan menyerap ilmu kehidupan"

(Shakuntala Devi)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT. atas Ridho-nya serta karunianya sehingga Tesis ini telah terselesaikan dengan baik. Alhamdulillah Rabbil'alam, Tesis ini kupersembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya Ibu Murni Yunus dan bapak Kamaruddin yang telah memberikan semangat dan do'a sehingga saya bisa menyelesaikan Tesis ini.
2. Keluarga besar dan teman-teman yang telah memberikan dukungan untuk proses penyelesaian Tesis ini
3. Bapak dan Ibu Dosen, Terkhusus kepada kedua dosen pembimbing yang selama ini telah banyak meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, menuntun dan mengarahkan saya menyelesaikan Tesis ini.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sulaeman
Nim : 105021102122
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benarbenar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Makassar, 12 November 2024



(Sulaeman)

HALAMAN PENGESAHAN TUTUP

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa :

Judul tesis : Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan
Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada
Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Sulaeman

Nim : 105021102122

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 24 Agustus 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 12 November 2024

Tim Penguji

Dr. A. Ifayani Haanurat, M.M
(Pimpinan)

Dr. Andi Mappatempo Badawi, S.E., M.M
(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Penguji I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM. 820 499

ABSTRAK

Sulaeman, 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Dibimbing oleh Bapak Andi Mappatempo Badawi sebagai Pembimbing I dan Bapak M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji, dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 93 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber pengumpulan data, analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai, semangat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktifitas kerja Pegawai

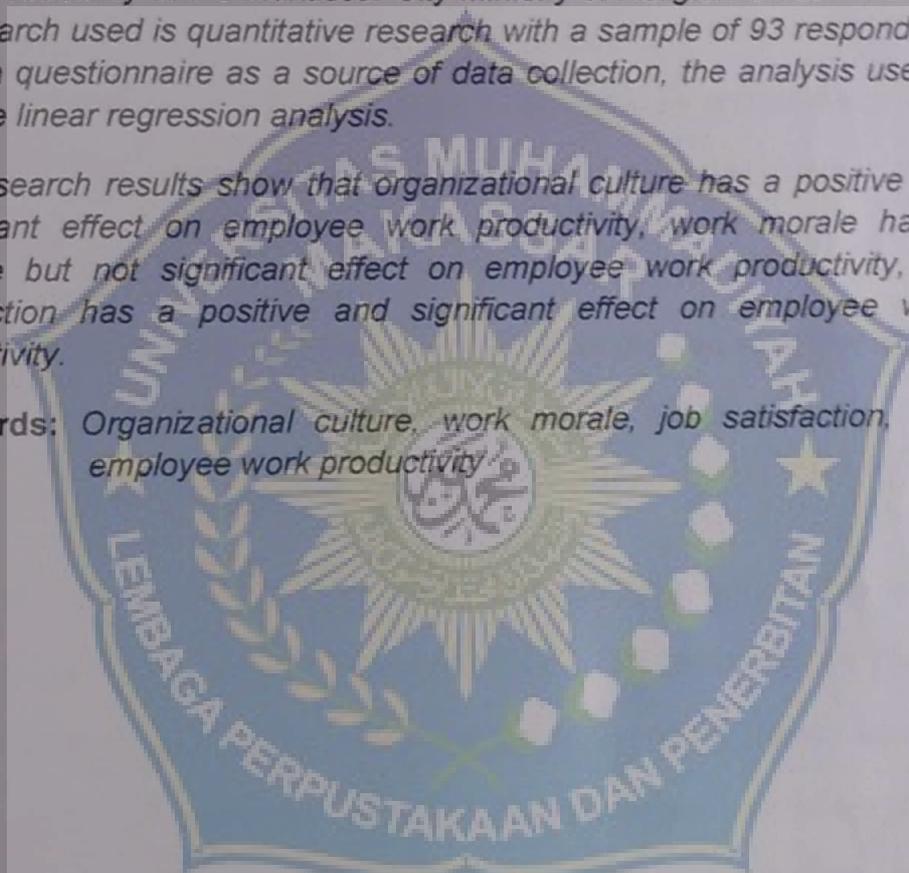
ABSTRAC

Sulaeman, 2024. *The Influence of Organizational Culture, Work Morale and Job Satisfaction on Employee Work Productivity at the Makassar City Ministry of Religion Office. Supervised by Mr. Andi Mappatempo Badawi as Supervisor I and Mr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR as Supervisor II.*

This research aims to analyze, test and determine the influence of organizational culture, work enthusiasm and job satisfaction on employee work productivity at the Makassar City Ministry of Religion Office. The type of research used is quantitative research with a sample of 93 respondents using a questionnaire as a source of data collection, the analysis used is multiple linear regression analysis.

The research results show that organizational culture has a positive and significant effect on employee work productivity, work morale has a positive but not significant effect on employee work productivity, job satisfaction has a positive and significant effect on employee work productivity.

Keywords: *Organizational culture, work morale, job satisfaction, and employee work productivity*



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan tesis yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Bapak Kamaruddin dan Ibu Murni Yunus yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd, Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM, Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM, IPM, Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. Andi Mappatompo Bedawi, S.E., M.M, selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.

8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada kepala Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022 Terkhususnya Kelas MMR 2 B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terimakasih kepada Saudaraku yang selalu memberi dukungan, pembelajaran dan kasih sayang yang begitu besar.
13. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum

Wr. Wb

Makassar, 20 Agustus 2024

Penulis
Sulaeman



DAFTAR ISI

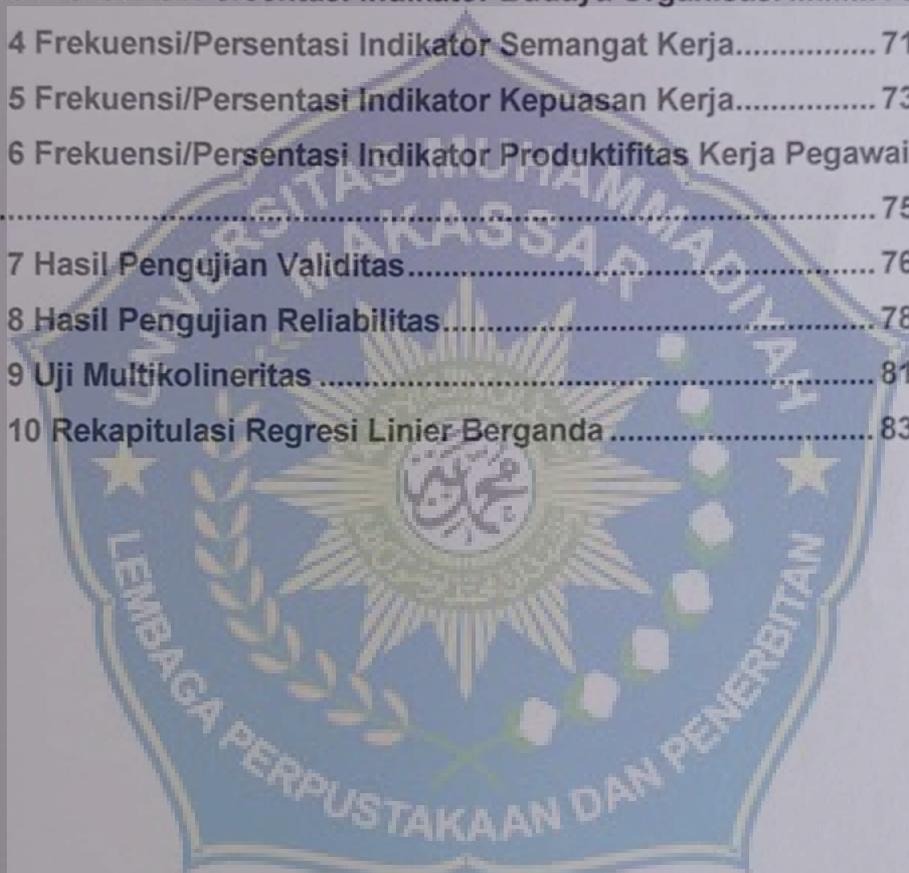
SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESISI	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRAC	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xivii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II.....	12
TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Kajian Teoritis	12
1. Budaya Organisasi.....	12
2. Semangat Kerja	18
3. Kepuasan Kerja	24
4. Produktifitas kerja.....	29
B. Kajian Penelitian Yang Relevan	36
C. Kerangka Konsep.....	42
D. Hipotesis.....	43
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN.....	45
A. Desain dan Jenis Penelitian	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	46
D. Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Sumber Data Primer.....	50
2. Sumber data sekunder	50
E. Defenisi Operasional Variabel	50
F. Instrument Penelitian	52

G. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Asumsi Klasik	53
2. Analisis Data	54
3. Pengujian Hipotesis	57
4. Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV	59
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Makassar	59
1. Sejarah Singkat Instansi	59
2. Visi dan Misi	62
3. Struktur Organisasi dan Job Description	63
B. Profil Responden	66
C. Analisis Statistik Deskriptif	68
D. Analisis Hasil Penelitian	76
E. Pembahasan dan Hasil Penelitian	85
BAB V	90
PENUTUP	90
A. Kesimpulan	90
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	93



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Kementerian Agama Kota Makassar.....	7
Tabel 3. 1Skala Instrument	53
Tabel 4. 1 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Usia	67
Tabel 4. 2 Dasar Interpretasi Skor item Dalam Variabel Penelitian....	69
Tabel 4. 3 Frekuensi/Persentasi Indikator Budaya Organisasi	70
Tabel 4. 4 Frekuensi/Persentasi Indikator Semangat Kerja.....	71
Tabel 4. 5 Frekuensi/Persentasi Indikator Kepuasan Kerja.....	73
Tabel 4. 6 Frekuensi/Persentasi Indikator Produktifitas Kerja Pegawai	75
Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas.....	76
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	78
Tabel 4. 9 Uji Multikolineritas	81
Tabel 4. 10 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda.....	83



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka konsep	43
Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi Kemenag Kota Makassar	63



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan (Stephen : 1996). Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi kemudian menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi tersebut . Manajemen sumberdaya manusia merupakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif, dimana kinerja produktif tersebut dapat melahirkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (Output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas pegawai bisa berbeda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2016). Produktivitas kerja pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai di sebuah organisasi dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif

dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Yuniarsih dan Suwatno, (2016), bahwa pengukuran produktivitas difokuskan pada kemampuan pegawai untuk memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja ergonomis, sehingga bisa menampilkan diri sebagai individu produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat di pengaruhi variabel budaya organisasi (Gustriadi : 2014) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, organisasi juga harus mempertimbangkan budaya karyawanya dalam organisasi tersebut karyawan mempunyai rasa kepedulian terhadap pekerjaanya. Produktivitas kerja juga dapat di pengaruhi variabel semangat kerja dan kepuasan kerja (Marfa : 2017). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa meningkat dan menurunnya produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dan semangat kerja.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai , karena menciptakan interaksi antar pegawai berdasarkan karakteristik budaya organisasi, hal ini sejalan dengan

yang dikemukakan oleh Robbins (2012) budaya sangat bisa stabil sepanjang waktu, tetapi budaya juga tidak pernah statis dan dipengaruhi oleh 7 (tujuh) karakteristik, yaitu (1) Inovasi (*Innovation*) dan pengambilan resiko (*risk taking*); (2) Agresivitas (*aggressiveness*); (3) Orientasi manfaat (*outcome orientation*); (4) Orientasi Orang (*people orientation*); (5) Orientasi tim kerja (*team orientation*); (6) Agresivitas (*Agresiveness*); dan (7) Stabilitas (*Stability*). Karakteristik tersebut terdapat dalam suatu organisasi yang memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. Arsulawareni (2020) menyatakan bahwa Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi harus diciptakan dengan baik di organisasi yaitu dengan bersama-sama berkomitmen terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, visi dan misi serta bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Daya kerja di lingkungan organisasi pemerintah sangat jelas, yakni jumlah jam kerja dan jam istirahat yang sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang teratur menyebabkan kinerja seorang pegawai bisa optimal. Namun terkadang ada saja pegawai yang tidak mematuhi adanya peraturan-peraturan yang dibuat oleh suatu organisasi. Pelaksanaan budaya

kerja pada organisasi pemerintah diperlukan dari semua pihak, agar betul-betul bisa terlaksana sesuai dengan harapan, untuk melahirkan budaya organisasi sesuai dengan tujuan visi dan misi dari suatu organisasi tersebut.

Semangat kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi. Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Wardani (2017) dalam penelitiannya tentang pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening menemukan bahwa hasil uji T test menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja merupakan keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. Menurut Purwanto (2012), bahwa semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja

mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

Kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi, sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Marfah (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada distrik navigasi kelas I Palembang, menemukan bahwa hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0.289 atau 29,8%. Hasil penelitian ini berarti bahwa 29,8% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja dan sisanya 70,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan dan tetap menjaga kondisi kepuasan kerja pegawai pada sebuah organisasi.

Ketiga hal fundamental tersebut secara sinergi yakni budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang maksimal yang disebut dengan produktivitas kerja. Fenomena yang terdapat pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar adalah masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja yang telah ditentukan, terkadang hadir terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Demikianpun dengan semangat kerja yang mulai menurun, pegawai sudah tidak lagi bersemangat untuk duduk di meja kerja, tidak menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, adanya sebagian pegawai yang belum profesional dalam melaksanakan tugas seperti kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga ada yang merasa tidak puas atau hasil kerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Tabel 1. 1 Absensi Pegawai Kementerian Agama Kota Makassar

NO	KETERANGAN	JUMLAH HADIR/TIDAK HADIR	PERSENTASE
1	Terlambat Masuk	121	5.30%
2	Dinas Luar	40	1.75%
3	Cuti Tahunan	33	1.44%
4	Tepat Waktu	2031	89.07%
5	Tidak Hadir	55	2.41%
TOTAL		2280	100%

Sumber : *Badan Kepegawaian Kementerian Agama Kota Makassar 2023*

Hasil perhitungan data absensi pegawai kantor kantor kementerian agama kota Makassar Priode Desember 2023 dengan asumsi 19 hari kerja dengan cara menghitung sebagai berikut : Jumlah yang terlambat masuk dari 120 pegawai selama sebulan (19 hari) = 121 : 2280, hasil menunjukkan bahwa jumlah persentase keterlambatan per bulan sekitar 5.30%, jumlah yang melakukan dinas luar dari 120 pegawai selama sebulan (19 hari) = 40 : 2280, hasil menunjukkan jumlah persentase pegawai yang melakukan dinas luar sekitar 1.75% per bulan, sedangkan jumlah cuti tahunan dari 120 pegawai selama sebulan (19 hari) = 33 : 2280, jumlah persentase cuti tahunan sekitar 1.44%, adapun jumlah pegawai yang hadir dari 120 pegawai selama sebulan (19 hari) = 2031 : 2280, jumlah persentase pegawai tepat waktu sebanyak 89.07%, dan jumlah pegawai yang tidak hadir dari 120

pegawai selama sebulan (19 hari) = 55 : 2280, jumlah persentase pegawai tidak hadir dalam sebulan sekitar 2.41%.

Semangat kerja yang menurun pekerjaan akan lebih lama diselesaikan, presentase tingkat absensi dapat besar dan kemungkinan perpindahan pegawai juga dapat besar dan sebagainya. Oleh karena itu, maka selayaknya setiap pegawai mempunyai kesadaran yang tinggi akan organisasinya. Pegawai akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi maka semangat kerja akan meningkat.

Semangat kerja yang tinggi maka setiap pegawai diharapkan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi karena dengan keberhasilan organisasi kepentingan pribadi para pegawai juga terpelihara.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu, dan fenomena yang di temui maka peneliti akan menyelesaikan masalah bagaimana meningkatkan produktivitas pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang ingin diteliti penulis adalah bahwa Budaya Organisasi,

Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar Penulis akan melakukan penelitian untuk menguji :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
2. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

3. Untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk akademik dan praktisi sebagai berikut ini:

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi, dimana akan diketahui apakah ada keterkaitan antara budaya organisasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai serta untuk memperluas pengetahuan mengenai mengelola sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai perluasan penelitian pada selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan variabel-variabel yang terkait.

2. Manfaat praktisi

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para pembaca dan pihak-pihak yang terlibat di dalamnya. Khususnya bagi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar diharapkan dapat bermanfaat sebagai

bahan informasi untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang panjang. Budaya dalam arti anthropologi dan sejarah adalah inti dari kelompok dan masyarakat yang berbeda mengenai cara pandang anggotanya yang saling berinteraksi dengan orang luar serta bagaimana mereka menyelesaikan apa yang dilakukannya (Rivai, 2003).

Menurut definisi, budaya itu sukar dipahami, tidak berwujud, implicit dan dianggap sudah semestinya atau baku. Budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh kelompok ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu diharapkan untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut (Rivai, 2003).

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi. Robbins (2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein (1985) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok orang selagi mereka belajar untuk menyelesaikan problem-problem, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal, dan berintegrasi dengan lingkungan internal. Sedangkan Brown (1998) seperti yang dikutip oleh Kenneth et al., (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi budaya organisasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma, nilai, asumsi, kepercayaan,

kebiasaan yang dibuat dalam suatu organisasi dan disetujui oleh semua anggota organisasi sebagai pedoman atau acuan dalam organisasi dalam melakukan aktivitasnya baik yang diperuntukkan bagi karyawan maupun untuk kepentingan orang lain.

b. Fungsi Budaya Organisasi (Perusahaan)

Budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu meliputi (Rivai, 2003):

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasinya masing-masing.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. Artinya dengan budaya organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi tujuan organisasi.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.

5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di mana ia berada.

Menurut Sobirin (2007) budaya organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja perusahaan. Selain itu budaya organisasi juga berfungsi untuk mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal.

c. Inti Budaya Organisasi

Miller (1987) dalam Wahyuningsih (2007) menyatakan bahwa ada delapan inti utama yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi. Nilai-nilai ini bukan merupakan faktor, karena nilai lebih langsung mengarah pada sifat budaya, yaitu merupakan kumpulan nilai-nilai. Nilai-nilai yang menjadi dasar atau inti budaya organisasi dapat diukur sebagai berikut:

1. Asas tujuan, menunjukkan seberapa jauh anggota memahami tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi.
2. Asas konsensus, menunjukkan seberapa jauh organisasi memberikan kesempatan kepada anggota-anggota ikut serta dalam proses pengambilan keputusan.

3. Asas keunggulan, menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu organisasi dalam menumbuhkan sikap anggota untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan.
4. Asas kesatuan, menunjukkan suatu sikap yang dilakukan organisasi terhadap anggotanya, yaitu dengan cara organisasi bersikap adil dan tidak melakukan pemihakkan kepada kelompok tertentu di dalam organisasi.
5. Asas prestasi, menunjukkan sikap dan perlakuan organisasi terhadap prestasi yang telah dilakukan anggotanya.
6. Asas empirik, menunjukkan sejauh mana organisasi mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
7. Asas keakraban, menunjukkan kondisi pergaulan sosial antar anggota dalam organisasi dan kualitas hubungan anggota-anggotannya.
8. Asas integritas, menunjukkan sejauh mana organisasi mau bekerja dengan sungguh-sungguh, jujur, terpercaya, mempunyai prinsip dan keyakinan kuat dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Kekuatan Budaya Organisasi

Di dalam suatu organisasi yang besar memiliki suatu budaya yang dominan dan sejumlah anak budaya. Budaya dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh mayoritas anggota untuk mencerminkan masalah, situasi atau pengalaman bersama yang dihadapi para anggota. Jika suatu organisasi tidak memiliki budaya dominan, nilai budaya organisasi sebagai suatu variabel yang bebas akan sangat berkurang karena tidak ada penafsiran yang seragam atas apa yang menggambarkan perilaku yang tepat dan tidak tepat, namun juga tidak dapat diabaikan realitas bahwa banyak organisasi juga mempunyai anak budaya yang dapat mempengaruhi perilaku anggotanya. Dengan demikian budaya mempunyai kekuatan pada prestasi kerja organisasi, yaitu (Rivai, 2003):

1. Budaya organisasi (perusahaan) dapat mempunyai dampak signifikan pada prestasi kerja perusahaan dalam jangka panjang.
2. Budaya organisasi bahkan mungkin merupakan faktor yang lebih penting dalam menentukan sukses atau gagalnya perusahaan di masa mendatang.
3. Budaya organisasi yang menghambat prestasi keuangan yang kokoh dalam jangka panjang sering

terjadi dan budaya tersebut berkembang dengan mudah.

4. Walaupun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat dibuat untuk lebih meningkatkan prestasi kerja.

e. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu prinsip-prinsip, tradisi, cara dan nilai-nilai dalam bekerja yang dipatuhi bersama oleh para anggota organisasi dalam memengaruhi cara anggota organisasi dalam berperilaku. Kebanyakan organisasi, nilai-nilai, dan praktik yang dipatuhi telah berkembang pesat seiring dengan berkembangnya zaman dan sangat berpengaruh pada kegiatan sebuah organisasi. Menurut Menurut Robbins dan Coulter (2010) indikator budaya organisasi adalah: nilai-nilai apresiasi kerja tim, nilai-nilai kerjasama dengan tim, dan nilai nilai kestabilan tindakan.

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu yang juga perlu mendapatkan perhatian dari setiap organisasi. Semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau

sebaliknya tergantung pada faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus menerus.

Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya.

Pentingnya Semangat Kerja Tohardi, 2002 menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja, maka:

1. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

3. Pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.

4. Akan membuat karyawan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain. Dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

b. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Manullang, (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Pemberian insentif yang terarah
4. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat

5. Harga diri
 6. Kesempatan
 7. Fasilitas
- c. Faktor Faktor Untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.
2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan kebutuhannya.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari pendapat-pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi acuan untuk melihat semangat kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar adalah pendapat dari Hasibuan (2015), yaitu mengenai: keinginan pegawai untuk bekerja, kesungguhan pegawai dalam bekerja, kesenangan pegawai dalam bekerja, dan kepuasan kerja pegawai.

d. Pengaruh Pemberian Motifasi Penerapan Need Achievement Terhadap Semangat Kerja

Seseorang dengan prestasi tinggi membedakan dirinya dengan orang lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang (Robbins, 2003).

Dalam sebuah perusahaan, motivasi merupakan suatu masalah pokok yang menuntut perhatian manajemen perusahaan, terutama bagi mereka yang menduduki jabatan sebagai pemimpin perusahaan.

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi daya penggerak yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas serta mengerahkan semua kemampuan dan energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil,

tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

e. Indikator semangat kerja

semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Indikator semangat kerja menurut Hasibuan (2014) adalah : hasrat untuk maju, konsentrasi kerja, dan kesenangan dalam bekerja.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Tutuncu and Kozak (2007) menyatakan istilah kepuasan kerja dianggap atribut yang ada sebagai ekuitas berbagai pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan dan non-diinginkan yang sesuai antara fitur dari pekerjaan dan harapan karyawan (Tak and Wong, 2014). Belias (2015), menggambarkan kepuasan kerja sebagai perbedaan antara hasil dari seorang karyawan yang mengharapkan untuk diterima dan orang-orang yang mereka benar-benar diterima. Berdasarkan itu, kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang

karyawan rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka.

Menurut Hasibuan (2014:117), bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dice rminkan oleh moral kerja”, sedangkan menurut Sunyoto (2015:25) yang mengartikan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya”.

Chang and Lee (2007) mendefinisikan 3 tipe kepuasan kerja, yaitu:

1. Integral definition

Definisi ini menekankan sikap kerja para pekerja terhadap lingkungan dengan fokus pada perhatian perubahan mental kerja individu kepuasan karyawan.

2. *Differential definition*

Hal ini menekankan kepuasan kerja dan perbedaan antara hadiah yang benar-benar layak dan hadiah yang diharapkan dari karyawan, perbedaan tersebut berbanding terbalik dan menentukan besaran kepuasan kerja karyawan.

3. *Reference structure theory*

Hal ini menekankan fakta bahwa tujuan karakteristik organisasi atau suatu pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi sikap kerja karyawan dan perilaku tetapi kepekaan bersifat subjektif sedangkan penjelasan karyawan tentang karakteristik kerja ini bersifat objektif. Kepekaan dan penjelasan itu juga dipengaruhi oleh struktur referensi diri dari individu karyawan.

Chang and Lee (2007) juga membagi kepuasan kerja ke dalam dua dimensi yaitu:

1. *Internal satisfaction* (kepuasan dari dalam)

Pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada nilai-nilai, perasaan tanggung

jawab, status sosial, posisi, otonomi dan harga diri yang dipicu oleh tugas sendiri.

2. *External satisfaction* (kepuasan dari luar)

Pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kekaguman dan ketegasan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas.

Chang and Lee (2007) menyatakan ada beberapa indikator sebagai penilaian terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. External satisfaction
 - a. Tersedia remunerasi upah bulanan
 - b. Kepuasan setelah menyelesaikan tugas
 - c. Sikap atasan mempengaruhi sikap bawahan
 - d. Adanya persahabatan antar rekan
 - e. Pemimpin mampu mengambil keputusan
 - f. Adanya peluang promosi dari posisi pekerjaan saat ini
 - g. Perusahaan memiliki metode untuk mengeluarkan kebijakan

h. Lingkungan kerja yang baik

2. Internal satisfaction

a. Memiliki kemampuan penilaian diri di tempat kerja

b. Dapat mencoba metode kerja milik sendiri di tempat kerja

c. Mengasumsikan posisi pekerjaan saat ini dengan kemampuan yang dimiliki karyawan

d. Memiliki kesempatan untuk mengajari orang lain di tempat kerja

a. Faktor – faktor yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja Menurut Rivai (2018) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilam tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan

2. Supervisi

3. Organisasi dan manajemen

4. Kesempatan untuk maju

5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif

6. Rekan kerja

7. Kondisi pekerjaan

4. Produktifitas kerja

a. Pengertian produktifitas kerja

Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output, bisa juga dikatakan bahwa apabila seorang pekerja menghasilkan hasil kerja yang tinggi tetapi belum tentu produktivitasnya juga akan naik (Mulyadi, 2015). Lebih lanjut Sutrisno (2009) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produk dengan perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai. Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan

perusahaan. Sedarmayanti, (2014) mengemukakan bahwa faktor tersebut diantaranya adalah:

a. Sikap mental, yaitu :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas terutama penghayatan tentang arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini bisa diartikan sebagai pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu jika pegawai semakin terampil, maka akan lebih mudah dalam bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kemampuan dalam kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah perusahaan maka akan tercipta ketenangan dalam bekerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila penghasilan meningkat maka konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai mempunyai gizi yang baik dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat dalam bekerja,

apalagi jika mempunyai semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk

meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Indikator produktifitas

Menurut Sutrisno (2009), menjelaskan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan

Karyawan harus mempunyai sebuah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap karyawan saat bekerja. Hal ini dapat memberikan daya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya.

b. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai nantinya akan dapat dirasakan oleh karyawan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut. Sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing karyawan dapat terlaksana dengan baik.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk bisa menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dalam satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangann diri pasti akan dilakukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada selanjutnya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan/pegawai dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menjadi sangat berguna bagi perusahaan/organisasi maupun bagi dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.

d. Dampak produktifitas kerja

Dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil, karyawan selalu berupaya dalam peningkatan produktivitas. Jika kita amati peningkatan produktivitas dapat kita lihat sebagai sikap atau perilaku seorang pekerja, tetapi bisa juga didalamnya terdapat teknis yang dikuasai oleh seorang pekerja. Untuk itu pimpinan harus bisa memahami apa yang menjadi faktor utama dalam meningkatnya produktivitas. Salah satunya yang harus diperhatikan oleh para pimpinan yaitu etos kerja. Pimpinan harus mampu untuk membina mental kerja karyawan, disiplin kerja, pengetahuan, fisik, skill maupun keterampilan dan sebagainya

Produktivitas pada hakikatnya mencakup seluruh kegiatan dan mental seorang pekerja maupun mental seorang pimpinan yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan itu harus mempunyai impian hari ini harus lebih

baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pekerja atau pimpinan yang mempunyai sikap demikian akan bisa mendorong motivasi dan akan selalu meningkatkan apa yang dikerjakan untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Produktivitas harus dijadikan satu bagian yang sangat penting dalam menjalankan sebuah pekerjaan untuk membuat perencanaan dan strategi organisasi yang mencakup dalam bidang produksi, pemasaran, manajemen, keuangan, dan lain sebagainya.

B. Kajian Penelitian Yang Relevan

Kajian relevan adalah deskripsi tentang kajian penelitian yang sudah pernah dilakukan seputar masalah yang diteliti. Dengan demikian, penelitian yang akan dilakukan merupakan kajian atau perkembangan dari penelitian yang sebelumnya, sehingga dapat terlihat jelas bahwa kajian yang sedang dilakukan bukan merupakan pengulangan atau duplikasi.

1. Penelitian yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan, pertanian dan perikanan kabupaten barito selatan (Arsulawarni 2020), persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel bebas, adapun

perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel terikat pada penelitian ini menggunakan kinerja pegawai, sedangkan yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan produktifitas kerja sebagai variabel terikat.

2. Penelitian yang berjudul “budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan bento café godeaan yogyakarta” (Bangun Putra Prasetya 2024). Penelitian ini memfokuskan peningkatan kepuasan kerja pegawai melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan pada penelitian kali ini adalah lebih memfokuskan pada peningkatan produktifitas kerja pegawai melalui budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Anita Yolanda (2024), yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada universitas tjut nyak dhien medan”. Penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja yang menekankan pengaruh factor eksternal yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggabungkan faktor eksternal (budaya organisasi) dengan factor internal (semangat kerja dan kepuasan kerja).
4. Penelitian yang berjudul “pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

spbu ngaglik Surabaya”, Arinda Triwandani (2021). Perbedaan dalam penelitian ini bagaimana mengukur kinerja karyawan melalui budaya organisasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan bagaimana peningkatan produktivitas kerja pegawai.

5. Penelitian yang dilakukan Edy Sugiyono (2020) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020”. Penelitian ini menambahkan gaya kepemimpinan dan menggunakan motivasi sebagai variabel intervening, sementara penelitian yang akan dilakukan menggunakan semangat kerja sebagai variabel independen, penelitian ini juga menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel dependen, Meskipun kinerja dan produktivitas berkaitan erat, keduanya adalah konsep yang berbeda. Kinerja lebih luas dan bisa mencakup aspek-aspek non-produktivitas.
6. Penelitian yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pt jasa marga (persero) tbk jakarta”. Dwi Wahyu Retnaningtyas dan Sri Widodo (2022). Persamaan dalam penelitian ini adalah fokus pada produktivitas kerja pegawai dengan menggunakan sebagai

variable dependen penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis data perbedaan dalam penelitian ini adalah dilakukan dalam konteks pandemic covid 19.

7. Penelitian yang berjudul “The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation” (2022). Perbedaan pada penelitian ini adalah berfokus pada pengeksplorasi tentang pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi dalam peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang akan dilakukan adalah berfokus dalam menganalisa dan meningkatkan produktifitas kerja.
8. Moh. Sutoro (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil” perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variable independen kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Kinerja sebagai variable dependen. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan variable independen budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja serta produktifitas kerja sebagai variable dependen. Meskipun terdapat perbedaan dalam beberapa variabel dan objek penelitian, kedua penelitian ini memiliki kesamaan dalam hal

pendekatan dan tujuan untuk mengkaji determinan kinerja/produktivitas pegawai dalam organisasi.

9. Penelitian yang berjudul “Influence of Human Capital and Self-Efficacy in Improving Productivity of Power Plant Perators at Jeneponto Power Plant Through Knowledge Sharing”, Edi Jusriadi (2022). Perbedaan pada penelitian ini Penelitian ini fokus pada pengaruh human capital, self-efficacy, dan knowledge sharing terhadap produktivitas operator pembangkit listrik, sedangkan persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan Kedua penelitian sama-sama bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas. Jadi, perbedaan utamanya terletak pada fokus, objek, dan variabel penelitian, namun keduanya sama-sama bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dalam lingkup organisasi.
10. Maartje (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan”. Perbedaan dalam Penelitian ini adalah menyelidiki dengan metode pengaruh motivasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja .sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu menganalisa pengaruh budaya

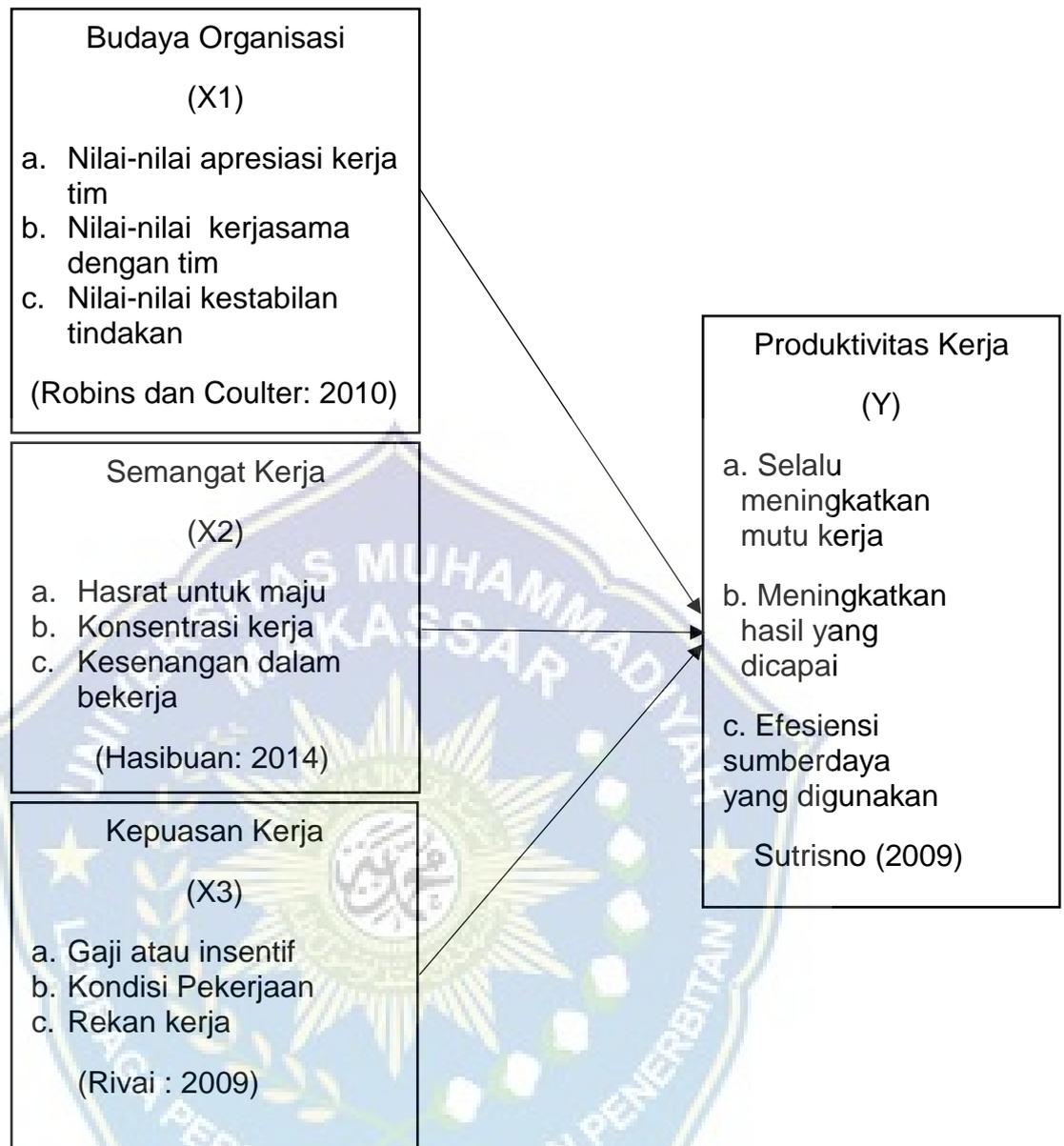
organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja.

Penelitian ini menekankan pada pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, sedangkan banyak penelitian sebelumnya lebih fokus pada kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel terikat, yang memberikan perspektif baru dalam memahami hubungan antara budaya organisasi dan hasil kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, yang merupakan konteks spesifik dalam sektor publik. Sebagian besar penelitian sebelumnya mungkin dilakukan di sektor swasta atau di instansi pemerintah lain, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya dapat diterapkan dalam konteks yang berbeda. Penelitian ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang dinamika di lingkungan pemerintahan

Penelitian-penelitian di atas menjadi dasar untuk melakukan penelitian tentang Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan kerja serta mencari pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja. Dalam penelitian ini, *Grand Theory* yang digunakan adalah Manajemen. *Middle Theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dan *Substantive Theory* terdiri dari variable Produktifitas kerja.

C. Kerangka Konsep

Berdasarkan teori-teori variabel pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, maka akan ada tiga variabel bebas yang akan diteliti yaitu budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan Kerja dan satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Organisasi harus mempertimbangkan budaya karyawannya dalam organisasi tersebut karyawan mempunyai rasa kepedulian terhadap pekerjaannya dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai, semangat kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi. Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. (Mangkunegara, 2016). Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai. Adapun kerangka konseptual dapat di gambarkan sebagai berikut :



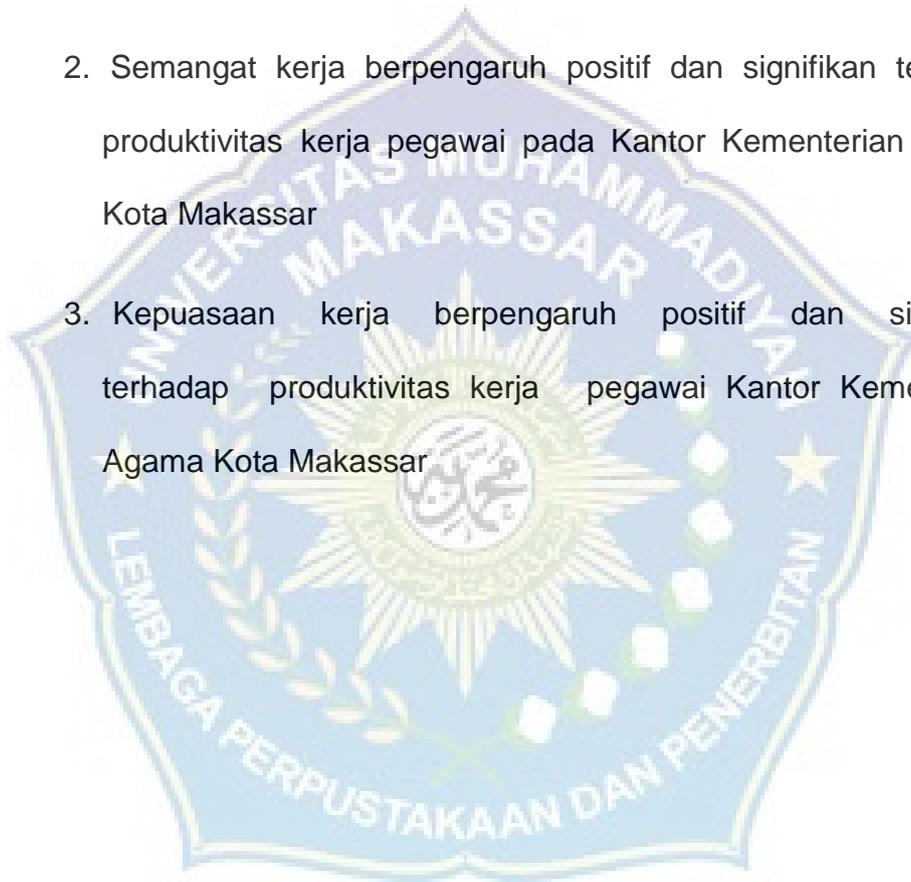
Gambar 2. 1 Kerangka konsep

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar terjadi dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-

fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti perlu melakukan pengumpulan data misalnya dengan cara mengedarkan kuesioner, dan sebagainya (sugiono, 2014).

Jenis penelitian yang juga digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif menurut Rumsyah (2014) adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif baik bersifat alamiah atau rekayasa dan dikembangkan dengan tujuan untuk menguji variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah Cross sectional design yang diambil satu kali dalam satu periode.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang mengambil data mengenai budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. Objek penelitian ini adalah Keseluruhan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang beralamat di Jl. Rappocini Raya No.223 Penelitian ini dilaksanakan dengan waktu 3 (tiga) Bulan (mei-juli).

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga dapat organisasi, binatang, hasil karya manusia dan benda-benda alam yang lain.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, biaya, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Teknik pengambilan sampel atau sampling dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik pengambilan sampel probabilitas, yaitu teknik yang didasarkan pada konsep seleksi acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel. Teknik ini dilakukan dengan menggunakan metode atau rumus slovin. rumus slovin adalah salah satu rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survei populasi terbatas, dimana tujuannya adalah untuk mengestimasi proporsi dari populasi.

Menurut Sugiyono (2011:87) penelitian menggunakan rumus slovin dikarenakan dalam pengambilan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Rumus slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120 (seratus dua puluh) orang yang diambil dari seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kota Makassar. dan menentukan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 0.05 (5%) dikarena jumlah populasi yang jumlahnya besar yaitu lebih dari 100 responden. Menurut Husein Umar (2013:78) dalam mengemukakan rumus slovin, populasi dapat dikatakan berjumlah besar jika populasi yang diketahui lebih dari 100 responden.

Berikut merupakan perhitungan jumlah sampel dari total populasi yang ada pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan sebesar 0.05 (5%).

Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,5)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,0025)}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$$n = 92,30 \text{ (dibulatkan menjadi 93)}$$

Keterangan :

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah Sampel

e = Tingkat Kesalahan

Populasi (N) sebanyak 120 dari jumlah anggota seluruh pegawai yang diambil pada penelitian ini dengan asumsi tingkat kesalahan sebesar (e) = 5% atau 0,05, maka jumlah sampel (n) yang telah dijumlahkan dengan menggunakan rumus slovin (n) = 93.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah diambil dari data primer dan data sekunder

1. Sumber Data Primer

Data primer yaitu data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti bisa menggunakan kuesioner untuk disebarakan kepada para responden, bisa melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu hasil dari kuesioner dan dokumentasi.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di tempat penelitian. Sehingga peneliti hanya fokus untuk mencari dan mengumpulkannya saja. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi dan penelitian terdahulu yang relevan.

E. Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini membahas tentang tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen

(variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas, yaitu Produktivitas Kerja.

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang di pakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai dan merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Berdasarkan teori maka definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Budaya organisasi dalam penelitian ini didefinisikan sebuah aturan yang di jalankan secara bersama dalam suatu organisasi. Menurut Robins dan Coulter (2010) indikator budaya organisasi yaitu : Nilai-nilai apresiasi kerja tim, Nilai-nilai kerjasama dengan atasan, Nilai-nilai kestabilan.

Semangat kerja dalam penelitian ini didefinisikan suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor. Menurut Hasibuan

(2014) indikator semangat kerja yaitu : Hasrat untuk maju, Konsentrasi kerja, Kesenangan dalam bekerja.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sebuah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya saat ini. Sikap ini dapat terlihat atau tercermin melalui moral kerja, rasa kedisiplinan, dan prestasi kerja yang terlihat dari mereka. Indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut Rivai (2009) yaitu : Gaji atau Insentif, Kondisi Pekerjaan, Rekan Kerja.

Produktifitas kerja dalam penelitian ini didefinisikan sesuatu yang digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan baik buruknya kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Surtisno (2009) indikator untuk mengukur produktifitas kerja yaitu : selalu meningkatkan mutu kerja, meningkatkan hasil yang dicapai, efisiensi sumber daya yang digunakan.

F. Instrument Penelitian

Adapun instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah salah satu instrument terpenting untuk mengumpulkan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti dapat mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari

responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategori jawaban, yaitu :

Tabel 3. 1Skala Instrument

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi

antar variabel bebas. Selain itu, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinieritas, begitupula sebaliknya

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya macam-macam variabel dalam model tidak sama. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatterplot.

2. Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan suatu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respons pada variabel terikat

terhadap variable bebas,” (Hair, Anderson, Tatham, Black, 1995)]

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variable output/dependen (Y) dengan satu atau beberapa variable input/independent (X). Hubungan matematis digunakan sebagai suatu model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai output (Y) berdasarkan nilai input (X) tertentu. Dengan analisis regresi, akan diketahui variable independent yang benar-benar signifikan mempengaruhi variable dependen dan dengan variable independent yang signifikan jadi dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen (Yamin, 2018). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih pada setiap variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y : variabel terikat (produktifitas kerja)

a : konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja)

e : error/residu

Asumsi mendasar dalam analisis regresi adalah: Residu mengikuti fungsi distribusi normal, Varians residu konstan untuk setiap data pengamatan (homoskedastisitas), Tidak terdapat autokorelasi antara residu untuk setiap data pengamatan, Tidak terdapat problem multikolinieritas antara variable independent.

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel dependen terhadap nilai variabel dependen hasil prediksi.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

b. Uji F (Uji Model)

Pengujian model bertujuan untuk melihat nyata atau tidak pengaruh variabel yang dipilih terhadap variabel yang diteliti. Pengujian model dalam persamaan regresi data panel dapat menggunakan uji statistik parsial Uji-t, uji signifikansi model Uji F, dan koefisien determinansi R^2 .

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2016) koefisien determinasi (R^2) merupakan kemampuan untuk mengukur satu model dalam menafsirkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil artinya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel

dependen amat terbatas. Penggunaan nilai R-square dibutuhkan karena setiap tambahan satu variabel independen akan meningkatkan koefisien determinasi (R^2), meskipun variabel tersebut tidak signifikan dapat diartikan jika mendekati nilai 1 maka variabel independen dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen. Tetapi, jika nilai mendekati 0 maka variabel independen tidak dapat memberikan informasi yang diinginkan dalam memprediksi variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

1. Sejarah Singkat Instansi

Secara Nasional organisasi Kementerian Agama (dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945.

Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yakni Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara, instansi Departemen Agama di tingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama (JAURA) berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan. Kepala Jawatan Urusan Agama yang pertama dijabat oleh Bapak Gazali (1950-1952), yang berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Makassar (sekarang Kantor Polwiltabes Makassar). Kantor Jawatan Urusan Agama ini bertugas sebagai perpanjangan tugas pemerintah pusat pada bidang agama dan keagamaan di tingkat provinsi. Setelah Bapak Gazali menjabat kepala Jawatan tahun 1950-1952, dilanjutkan oleh Bapak Ismail Napu (tahun 1952-1955) dan selanjutnya H. Zainuddin (1955-1960).

Pada tahun 1960, Kantor Jawatan Urusan Agama Provinsi Sulawesi Selatan dipindahkan dari Jalan Jend. Ahmad Yani ke Jalan WR. Supratman pada masa Bapak Rahman Tahir (1960-1962). Pada tahun 1964, dijabat oleh KH. Badawi (1962-1964) terjadilah peralihan wilayah administrative provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara dibagi menjadi dua wilayah. Provinsi Sulawesi Tenggara berdiri sendiri sebagai satu wilayah administrative, ditandai dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1964.

Seiring dengan tuntutan pelayanan pemerintahan, maka pada masa jabatan KH. Hasan (1967) Kantor Jawatan Urusan Agama berubah nomenklturnya menjadi Kantor Perwakilan Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, khususnya di Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini juga, menjadikan lokasi kantor dipindahkan ke jalan Nuri hingga sekarang ini, pada saat itu dijabat oleh Bapak KH. Muh. Siri (1967-1970).

Berdasarkan Kepres Nomor 44 tahun 1974, Keputusan Menteri Agama Nomor 18 Tahun 1975 tentang Kedudukan, tugas pokok, fungsi serta susunan dan tata kerja Departemen Agama, maka instansi Departemen Agama tingkat provinsi berubah nomenklturnya menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama,

termasuk Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan.

Seiring dengan perkembangan dan semakin luasnya cakupan wilayah kerja, maka nomenklatur Perwakilan Departemen Agama dirubah menjadi Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan. Perubahan nomenklatur ini, dilatari dengan semakin luasnya cakupan wilayah kerja pemerintahan, sehingga tuntutan pelayanan yang lebih khusus dan optimal terkait dengan pembinaan agama dan keagamaan di Sulawesi Selatan menjadi suatu keniscayaan pada saat itu. Posisi Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama pada saat itu dijabat oleh Bapak H. Muh. Ali Mabham Dg. Tojeng (tahun 1970-1975).

Pada tahun 2005, dilakukan serah terima asset oleh Kanwil Departemen Agama Provinsi Sulawesi Selatan kepada Kanwil Departemen Agama Provinsi Sulawesi Barat, yakni 3 (tiga) Kantor Departemen Agama Kabupaten yang dibawah wilayah Provinsi Sulawesi Barat, seperti Kabupaten Polewali Mamasa, Majene dan Kabupaten Mamuju pada saat itu.

Pada tahun 2010, atas terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi Kementerian, maka nama Departemen Agama dirubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Wilayah Kementerian Agama

Provinsi Sulawesi Selatan secara struktural membawahi 23 Kantor Kementerian Agama Kabupaten / Kota se Sulawesi Selatan.

Pelaksanaan kegiatan dan program Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan, tetap mengacu pada tugas dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 372 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kabupaten/Kotadan kemudian diubah menjadi Peraturan Menteri Agama Nomor 13 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi

- Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan, dan pelayanan kehidupan beragama.
- Meningkatkan penghayatan moral dan etika beragamaan.
- Meningkatkan kualitas pendidikan umat beragama.

- Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji.
- Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan.
- Memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia

3. Struktur Organisasi dan Job Description

a. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Stuktur Organisasi Kemenag Kota Makassar

b. Job Description

Dalam struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar terdapat unit-unit yang memiliki fungsi dan tugas masing-masing, yaitu :

- **Kepala Kantor**

Tugas

Melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama provinsi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fungsi

- Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kabupaten/Kota.
- Pelayanan, bimbingan dan pembinaan di bidang haji dan umrah.
- Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendidikan madrasah, pendidikan agama dan keagamaan.
- Pembinaan kerukunan umat beragama.
- Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.
- Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.
- Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di Kabupaten/Kota.

- **Kepala Subbagian Tata Usaha**

Melakukan koordinasi perumusan kebijakan teknis, dan perencanaan, pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik negara di lingkungan Kantor Kementerian Agama.

- **Kepala Seksi Pendidikan Madrasah**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang RA, MI, MTs, MA, dan MAK.

- **Kepala Seksi Pendidikan dan Pontren**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis di bidang pendidikan madrasah diniyah takmiliah, pendidikan diniyah, pendidikan al-Quran, dan pondok pesantren, serta pengelolaan data dan informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren.

- **Kepala Seksi Pendidikan Agama Islam**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dan informasi pendidikan agama Islam di bidang pendidikan agama Islam pada PAUD, SD/SDLB, SMP/SMPLB, SMA/SMALB/SMK.

- **Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah**

Melakukan pelayanan dan bimbingan di bidang pendaftaran haji, pembinaan haji dan umrah, perjalanan dan dokumen, akomodasi dan pengelolaan keuangan haji, serta pengelolaan data dan informasi haji dan umrah.

- **Kepala Seksi Bimas Islam**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang urusan agama Islam, pembinaan syariah, penerangan agama Islam, zakat, dan wakaf.

- **Penyelenggara Syariah**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang hisab rukyat dan pembinaan syariah.

- **Penyelenggara Kristen**

Melakukan pelayanan, bimbingan teknis, dan pembinaan, serta pengelolaan data dan informasi di bidang bimbingan masyarakat Kristen.

B. Profil Responden

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 93 target responden. Penelitian ini menjelaskan

karakteristik reponden yang merupakan pegawai kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan dan 3) usia . Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan dan Usia

No	Karateristik Responden	Frekuensi	Persentasi (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-Laki	50	53.8
	Perempuan	43	46.2
	Total	93	100
Tingkat Pendidikan			
2	SLTA	0	0
	Diploma	2	2.2
	Sarjana	91	97.8
	Total	93	100
Usia			
3	< 30 Tahun	2	2.2
	31 - 40 Tahun	22	23.7
	41 – 50 Tahun	48	51.6
	>51 Tahun	21	22.6
	Total	93	100

Sumber . Lampiran 2

Usia responden yang terbanyak pada kategori 41 sampai 50 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini

memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Proporsi laki-laki yang mencapai 53,8 persen dapat mencerminkan dominasi laki-laki dalam lingkungan kerja kementerian agama Kota Makassar. Penting untuk mempertimbangkan peran gender dalam konteks pengawasan, komitmen, dan disiplin kerja, serta bagaimana perbedaan gender dapat memengaruhi variabel-variabel tersebut. Tingkat pendidikan yang dominan pada tingkat Sarjana sebanyak 97,8 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Ini bisa diartikan bahwa pegawai kementerian agama Kota Makassar cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan bidang keahlian mereka, yang dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran persepsi responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam instrumen penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data yang berupa angka-angka. Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada seluruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan kuesioner. Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada

variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Koesmono, H. Teman. 2005. sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2 Dasar Interpretasi Skor item Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00-1,79	Jelek/Tidak Penting
2	1,80-2,59	Kurang
3	2,60-3,39	Cukup
4	3,40-4,19	Bagus/Penting
5	4,20-5,00	Sangat Bagus/Sangat Penting

Sumber Modifikasi : Koesmono (2005)

Uraian dalam analisis statisti deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan antara lain:

1. Budaya Organisasi

Variabel Budaya Organisasi diukur dengan tiga indikator yakni, nilai-nilai apresiasi kerja tim, nilai-nilai kerjasama dengan tim, dan nilai-nilai kestabilan tindakan, ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Frekuensi/Persentasi Indikator Budaya Organisasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	50	53.8	43	46.2	4.46
X1.1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.1	56	60.2	36	38.7	4.38
Nilai-Nilai Apresiasi Kerja Tim (X1.1)											4.42
X1.2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	76	81.7	17	18.3	4.18
X1.2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	66	71.0	27	29.0	4.29
Nilai-Nilai Kerjasama Tim (X1.2)											4.23
X1.3.1	0	0.0	0	0.0	1	1.1	71	76.3	21	22.6	4.22
X1.3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	67	72.0	26	28.0	4.28
Nilai-Nilai Kestabilan Tindakan (X1.3)											4.25
Mean Variabel Budaya Organisasi											4.3

Sumber. Lampiran 5

Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap Budaya Organisasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4,43. Hal ini berarti para responden memahami budaya organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel budaya organisasi adalah nilai-nilai apresiasi kerja tim (X1.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,42 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai memiliki kemampuan kolaborasi dan ide-ide baru antara anggota tim, dan yang terendah adalah indikator nilai-nilai kestabilan tindakan (X1.2) dengan nilai rata-rata

4,23, pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa konsistensi dalam bertindak bagi pegawai menjadi indikator yang penting dalam mencapai keberhasilan tim.

2. Semangat kerja

Variabel semangat kerja diukur dengan tiga indikator yakni, hasrat untuk maju, konsentrasi kerja, dan kesenangan dalam bekerja, ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang semangat kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Frekuensi/Persentasi Indikator Semangat Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0.0	0	0.0	1	1.1	60	64.5	32	34.4	4.33
X2.1.2	0	0.0	0	0.0	1	1.1	64	68.8	28	30.1	4.29
Hasrat Untuk Maju (X2.1)											4.31
X2.2.1	0	0.0	0	0.0	1	1.1	64	68.8	28	30.1	4.29
X2.2.2	0	0.0	0	0.0	1	1.1	69	74.2	23	24.7	4.24
Konsentrasi Kerja (X2.2)											4.26
X2.3.1	0	0.0	0	0.0	2	2.2	62	66.7	29	31.2	4.29
X2.3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	67	72.0	26	28.0	4.28
Kesenangan Dalam Bekerja (X2.3)											4.28
Mean Variabel Budaya Organisasi											4.28

Sumber. Lampiran 5

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap semangat kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4,28. Hal ini berarti para responden memahami semangat kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel semangat kerja adalah hasrat untuk maju (X2.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka, dan yang terendah adalah indikator konsentrasi kerja (X2.2) dengan nilai rata-rata 4,26, pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa kemampuan untuk tetap fokus dan memprioritaskan tugas pada hal-hal yang lebih penting dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan.

3. Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja diukur dengan tiga indikator yakni, gaji atau insentif, kondisi pekerjaan, dan rekan kerja, ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5 Frekuensi/Persentasi Indikator Kepuasan Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	64	68.8	29	31.2	4.31
X3.1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	63	67.7	30	32.3	4.32
Gaji atau Insentif (X3.1)											4.31
X3.2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	71	68.8	22	30.1	4.24
X3.2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	68	73.1	25	26.9	4.27
Kondisi Pekerjaan (X3.2)											4.25
X3.3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	71	76.3	22	23.7	4.24
X3.3.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	61	65.6	32	34.4	4.34
Rekan Kerja (X3.3)											4.29
Mean Variabel Budaya Organisasi											4.28

Sumber. Lampiran 5

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap kepuasan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4,28. Hal ini berarti para responden memahami kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel budaya organisasi adalah gaji atau insentif (X3.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,31 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai merasa keseimbangan antara gaji dan kinerja dapat menciptakan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja, dan yang terendah adalah kondisi pekerjaan

(X3.2) dengan nilai rata-rata 4,25, pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman dan dukungan tim adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

4. Produktifitas Kerja

Variabel produktifitas kerja diukur dengan tiga indikator yakni, selalu meningkatkan mutu kerja, menngkatkan hasil yang dicapai, efesiensi sumberdaya yang digunakan, ketiga indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang produktifitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4. 6 Frekuensi/Persentasi Indikator Produktifitas Kerja Pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	69	74.2	24	25.8	4.26
Y1.1.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	72	77.4	21	22.6	4.23
Meningkatkan Mutu kerja (Y1.1)											4,24
Y1.2.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	77	82.8	16	17.2	4.17
Y1.2.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	73	78.5	20	21.5	4.22
Meningkatkan Hasil yang Dicapai (Y1.2)											4.19
Y1.3.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0	69	74.2	24	25.8	4.26
Y1.3.2	0	0.0	0	0.0	2	2.2	70	75.3	21	22.6	4.20
Efesiensi Sumberdaya yang Digunakan (Y1.3)											4.23
Mean Variabel Budaya Organisasi											4.22

Sumber. Lampiran 5

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap produktifitas kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting. Hal ini terlihat dari rata-rata sebesar 4,22. Hal ini berarti para responden memahami produktifitas kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini. Indikator yang memiliki rata-rata tertinggi dari variabel produktifitas kerja adalah selalu meningkatkan mutu kerja (Y1.1), dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 hal ini dapat diartikan bahwa pegawai memiliki komitmen terhadap kualitas aspek penting dalam mencapai standar kerja yang lebih tinggi, dan yang terendah adalah indikator meningkatkan hasil yang

dicapai (Y1.2) dengan nilai rata-rata 4,19, pendekatan deskripsi ini memberikan gambaran bahwa evaluasi dan pembelajaran merupakan langkah penting bagi pegawai dalam mencapai hasil yang lebih baik di masa depan.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti.

Dasar pengambilan keputusan yaitu jika r hitung $>$ r tabel, untuk mendapatkan r tabel maka terlebih dahulu menghitung nilai r menggunakan rumus $df = n - 2$ dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan peneliti dengan taraf signifikansi 0.05 sehingga dapat diketahui nilai r tabel = 0.203. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	r hitung	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)			
X1.1	0.581	0.00	Valid
X1.2	0.640	0.00	Valid

Variabel	r hitung	Sig.	Keterangan
X1.3	0.669	0.00	Valid
X1.4	0.665	0.00	Valid
X1.5	0.558	0.00	Valid
X1.6	0.670	0.00	Valid
Semangat Kerja (X2)			
X2.1	0.667	0.00	Valid
X2.2	0.713	0.00	Valid
X2.3	0.591	0.00	Valid
X2.4	0.583	0.00	Valid
X2.5	0.693	0.00	Valid
X2.6	0.651	0.00	Valid
Kepuasan Kerja (X3)			
X3.1	0.700	0.00	Valid
X3.2	0.553	0.00	Valid
X3.3	0.621	0.00	Valid
X3.4	0.577	0.00	Valid
X3.5	0.573	0.00	Valid
	0.524	0.00	Valid
Produktifitas Kerja (Y)			
Y1.1	0.574	0.00	Valid
Y1.2	0.623	0.00	Valid
Y1.3	0.628	0.00	Valid
Y1.4	0.606	0.00	Valid
Y1.5	0.515	0.00	Valid
Y1.6	0.694	0.00	Valid

Sumber. Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7 terkait pengujian validitas dengan seluruh indikator pernyataan yang tertuang dalam kuesioner sebagai alat ukur pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja, terhadap produktifitas kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota makassar dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik Alpha Cronbach, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih. Sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.691	Reliabel
2	Semangat Kerja	0.727	Reliabel

3	Kepuasan Kerja	0.626	Reliabel
4	Produktifitas Kerja	0.647	Reliabel

Sumber. Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.8, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,60.

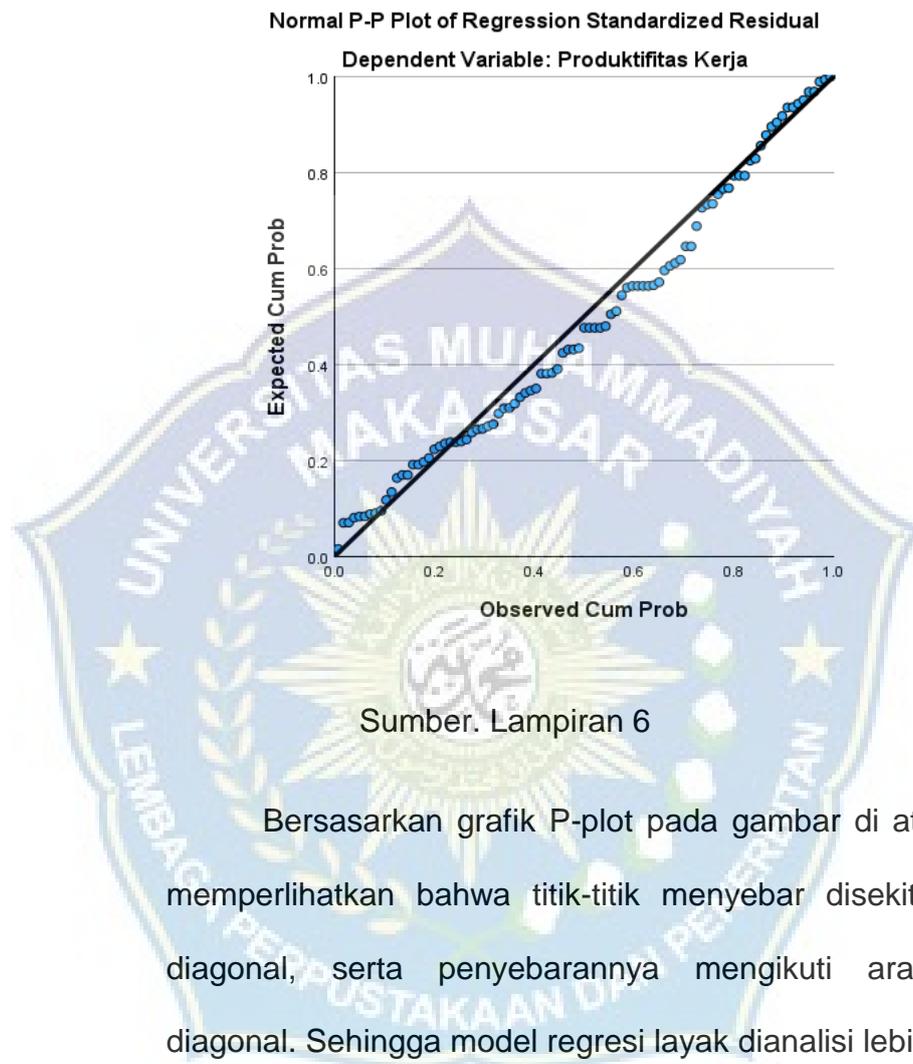
2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebarandata (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya, adapun dasar pengambilan keputusannya antara lain:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan grafik normal probability plot seperti yang disajikan pada gambar di bawah berikut:



Sumber. Lampiran 6

Bersasarkan grafik P-plot pada gambar di atas yang memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolenieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas (Independen) dalam persamaan regresi. Uji Multikolinieritas diperlukan untuk memperoleh korelasi sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh.

Tabel 4. 9 Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Toleransi	Vip	Keterangan
Budaya Organisasi	0.887	1.128	Non Multikolinieritas
Semangat Kerja	0.842	1.188	Non Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.918	1.090	Non Multikolinieritas

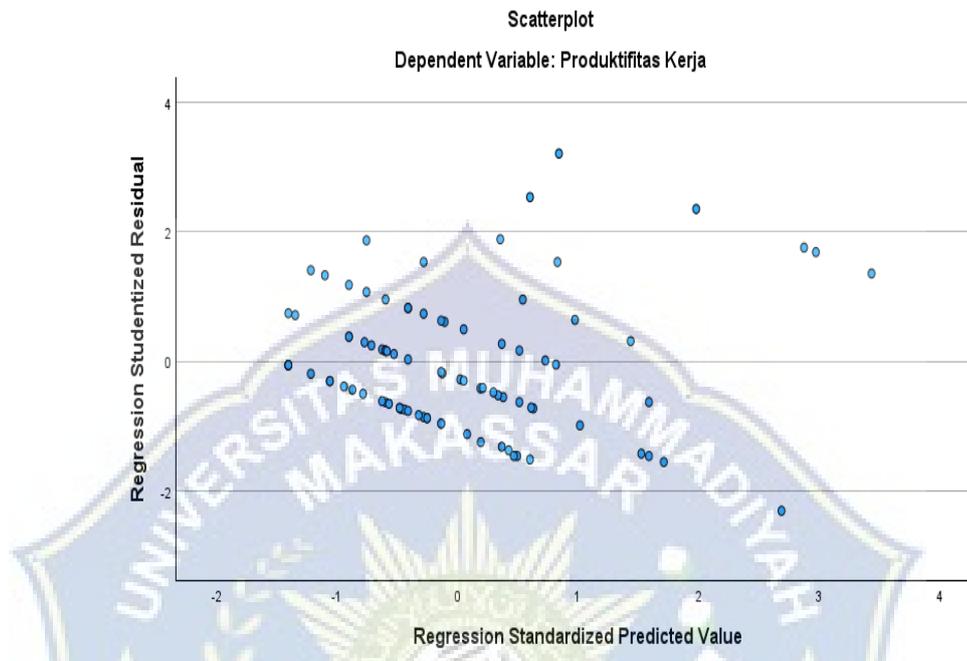
Sumber. Lampiran 6

Berdasarkan Table 4.9, dari hasil uji variance inflation faktor (VIF) pada hasil output spss, tabel coefficient, masing-masing variabel independen $VIF < 10,000$ yaitu untuk variabel budaya organisasi 1.128, variabel semangat kerja 1,188, variabel kepuasan kerja 1,090, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidak variance dari residual suatu pengamatan yang lain. dalam uji heterokedastisitas kesalahan yang terjadi tidak secara acak tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel. Titik-titik yang terbentuk harus menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Apabila kondisi ini terpenuhi maka tidak terjadi heterokedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut :



Sumber. Lampiran 6

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa ada indikasi terjadi heteroskedastisitas karena terdapat pola yang jelas dan meskipun titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu y. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Persamaan linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen (budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan

kerja) terhadap variabel dependen (produktifitas kerja). Dalam hal pengujian persyaratan analisis klasik dasar regresi yang telah dilakukan sebelumnya yang menunjukkan bahwa variabel-variabel yang terlibat didalamnya memenuhi kualifikasi persyaratan dan asumsi klasik tersebut. kemudian penelitian ini melanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model interpretasi model regresi. Hasil analisis regresi linier berganda terdapat dalam tabel sebagai berikut

Tabel 4. 10 Rekapitulasi Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Variabel Dependen	B (koefisien regresi)	Beta	t Hitung	Sig t	Keterangan
Constan = 6.737						
Budaya Organisasi	Produktifitas Kerja	0.167	0.188	2.060	0.042	Signifikan
Semangat Kerja	Produktifitas Kerja	0.142	0.172	1.831	0.070	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	Produktifitas Kerja	0.414	0.432	4.813	0.000	Signifikan
N = 93 R = 0.584 R Square = 0.341 Adjusted R Square = 0.319						

Sumber. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.10 hasil data yang diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat dalam suatu persamaan regresi antara lain:

$$Y = 6,737 + 0,167X_1 + 0,142 X_2 + 0,414X_3$$

Dimana :

$$Y = \text{Produktifitas Kerja}$$

X1 = Budaya Organisasi

X2 = Semangat Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah

a. $\beta_1 = 0,167$

Nilai koefisien dari variabel budaya organisasi (X1) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktifitas kerja pegawai (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien budaya organisasi (X1) sebesar 0,167 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka produktifitas kerja pegawai kantor kementerian agama kota Makassar akan semakin meningkat.

b. $\beta_2 = 0,142$

Nilai koefisien dari variabel semangat kerja (X2) adalah positif, namun tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien semangat kerja (X2) sebesar 0,142 dan nilai signifikansi yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya peningkatan semangat kerja dalam meningkatkan produktifitas kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Makassar.

c. $\beta_3 = 0,414$

Nilai koefisien dari variabel kepuasan kerja (X3) adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktifitas

kerja (Y). hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien kepuasan kerja (X3) sebesar 0,414 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai kantor kementerian agama kota Makassar.

Uji F Sigfnifikan dengan Sig <0.05 , artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor kementerian agama kota Makassar.

Uji kelayakan model dalam regresi linier berganda menggunakan software SPSS. Niai R Square menghasilkan nilai sebesar 0,341, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 34,1% dan sisanya sebesar 65,9% merupakan keterbatasan instrument penelitian dalam mengungkap fakta atau masih adanya hal-hal yang peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel peneltian.

E. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Pembahasan kali ini memfokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja

Uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi maka produktivitas kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kementerian Agama Kota Makassar mempunyai apresiasi kerja tim yang tinggi dan kestabilan dalam tindakan, namun nilai dari kerjasama dengan tim yang rendah dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Arsulawareni (2020) di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan kabupaten Barito Selatan, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Yolanda (2024) pada Universitas Tjuk Nyak Dhién Medan, dimana budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Begitu juga penelitian lain yang dilakukan oleh Triwardani (2021) pada SPBU Ngaglik Surabaya, dimana hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja..

Fakta tempat penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai kurang memiliki nilai-nilai kerjasama tim. Budaya yang mendukung kerja sama tim dan kolaborasi dapat meningkatkan produktivitas. Tim

yang bekerja sama dengan baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.

2. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai mempunyai pengaruh yaitu positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja pegawai kantor kementerian agama kota Makassar mempunyai hasrat yang tinggi untuk maju dan kesenangan dalam bekerja, namun konsentrasi kerja pegawai yang rendah sehingga produktifitas kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Makassar menurun.

Semangat kerja memang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, tetapi kontribusi tersebut tidak terlalu kuat. Adanya faktor lain yang lebih dominan, kemungkinan besar, faktor lain seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap produktivitas kerja pegawai dibandingkan dengan semangat kerja. Hal ini terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Semangat Kerja yang Tidak Merata, meskipun semangat kerja secara umum memiliki pengaruh positif, mungkin saja ada perbedaan tingkat semangat kerja di antara pegawai. Beberapa pegawai mungkin

memiliki semangat kerja yang tinggi, sementara yang lain mungkin memiliki semangat kerja yang rendah. Secara keseluruhan, meskipun semangat kerja memiliki pengaruh positif, namun pengaruhnya tidak terlalu kuat. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kartika (2021) yang menunjukkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa konsentrasi kerja para pegawai yang menurun, hal ini menunjukkan bahwa pegawai terbebani oleh terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan sekaligus sehingga pegawai tidak lagi konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai kantor kementerian agama kota Makassar mempunyai rekan kerja dan gaji atau insentif yang baik, namun adanya indikator dari kepuasan kerja yaitu kondisi pekerjaan

yang masih perlu ditingkatkan untuk meningkatkan produktifitas kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota Makassar.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Penelitian ini sesuai yang dilakukan Widodo (2022) pada PT Jasa Marga (persero) Tbk Jakarta, dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Sugiarti (2020) pada pegawai negeri sipil, dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja pegawai.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang mengkaji pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang lebih banyak menekankan pada kinerja pegawai atau faktor-faktor eksternal lainnya. Dengan menggunakan produktifitas kerja sebagai variabel terikat, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana budaya organisasi dan semangat kerja dapat secara langsung mempengaruhi produktifitas pegawai dalam konteks instansi pemerintah, khususnya di Kementerian Agama.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal memperlihatkan dari indikator budaya organisasi nilai-nilai apresiasi kerja tim dengan mean 4.42, dan nilai-nilai kestabilan tindakan mean 4.25 artinya bahwa pegawai memiliki kemampuan kolaborasi dan ide-ide antara anggota tim yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat terendah nilai mean pada indikator semangat

kerja yaitu konsentrasi kerja yang rendah mean 4.26 dikarenakan adanya pegawai merasa terbebani oleh terlalu banyak tugas yang diberikan sekaligus sehingga pegawai tidak lagi konsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan membuat produktifitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar menurun

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Hal ini memperlihatkan dari indikator kepuasan kerja gaji/insetif dengan nilai mean 4.31, dan rekan kerja dengan nilai mean 4,29. Artinya bahwa pegawai merasa keseimbangan antara gaji dan kinerja dapat menciptakan motivasi untuk mencapai produktifitas kerja yang baik pada Kantor kementerian Agama Kota Makassar.

Kementerian Agama Kota Makassar menargetkan beberapa indikator produktifitas yang berkaitan dengan pengelolaan urusan keagamaan, terutama pada populasi yang mayoritas islam. Beberapa indikator produktifitas yang dituju Kantor Kementerian Agama Kota Makassar adalah : peningkatan akses dan kualitas layanan keagamaan, pengembangan program pendidikan agama, pemberdayaan masyarakat, pengawasan, pengawasan dan penegakan

regulasi keagamaan, dan pengembangan sumber daya manusia.

B. Saran

Dari hasil analisis mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, maka peneliti akan mengajukan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi terutama dari manajemen, yaitu dengan adanya peningkatan kerja sama tim membangun kepercayaan Peningkatan konsentrasi kerja memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja sehingga pegawai dapat bekerja pada waktu-waktu di mana pegawai merasa paling produktif.
2. R square menunjukkan hanya sebesar 0.341 atau 34.1% lebih banyak yang tidak menggambarkan fakta yaitu sebesar 65.9%. maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan indikator pada semua variabel.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A.A., & Siswadi, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publising.
- Arsulawareni. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1): 128-143.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Belias, Dimitrios dan Koustelios, Athanasios. 2014. Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sektor. *Journal International Review of Management and Marketing*, 4(3): 187-200.
- Belies, D., Koustelios, A., Sdrolias, L, and Aspridis, G. 2015. Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employes in the Greek Banking Organization. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 175:324- 333. www.Scienceirect.com
- Cipta, Guruh Hendra, dan Farida Hanum Nasution. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*. Edisi 5, hal 31-39
- Chang, S dan Lee, M. 2007. Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction", *Journal The Learning Organizatioan*. Vol. 14 No. 2, pp. 155-185.
- Clever, E.,Lovez, J, Gon Zales. 2001. The Performance Rof.Information.M & Systes Gasco, J.L trough organizational culture, information, tecnology dan People, 14(260).
- Danang Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*, Yokyakarta.
- Edi J & Naidah. (2022). Influence of Human Capital and Self-Efficacy in Improving Productivity of Power Plant Perators at Jeneponto Power Plant Through Knowledge Sharing.
- Dessler, Gary. 2001. *Human Resource Management*, 13th ed. New Jersey: Pearson.

- Ghozali, Imam. 2002. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- Koesmono, H. Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Subsektor industri Pengolahan kayu Skala menengah Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*. 7(2):171-188.
- Lee, Qey Ling. 2010. Pengertian Manajemen, (5) Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Buletin No 1.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Manullang. 2001. Manajemen Personalialia. Yogyakarta : Gajahmada University Press..
- Muhajir, Ilyas. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 8(3): 334-349.
- Ningsih, L. K., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TIRTA MUMBUL JAYA ABADI. 1(2), 567-581.
- Purwanto. 2012. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Rahman, D., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2(3), 287-294.
- Retnaningtyas, D. W., & Widodo, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 107-118
- Risnawan, Wawan. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya,Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Jurnal Dinamika*, Vol.5, No.1, hal 83-91

- Rivai, Veithzal. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada..
- Robbins, P. Stephen .1996. Perilaku Organisasi, (2). Jakarta : Prehalindo.
- Robbins, P. Stephen dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter.2014. Management. Twelfth Edition.United States: Pearson Education Limited.
- Saban, Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sanyang, Claudy. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vo.7, No.1, hal 71-90
- Sanjaya, Weri. 2015 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur. Jurnal Prediksi, Vol.1, No.2
- Saputra, Hadi., dan Misransyah Akos. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan. Jurnal Administrasi dan Manajemen, Vol.4, No.2, hal. 61-83
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rahajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2691-2708.

- Sunyoto, Danang. 2015. Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, koesioner, alat stattistik dan Contoh Riset. Cetakan Pertama. Yogyakarta; Center For Academic Publishing Sevis
- Susanti, Novi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol.3, No.2, hal 137-156
- Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Stoner, S., James A, F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2002. Management. New Jersey : Prentice Hall inc.
- Triwandani, A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Ngaglik Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(7).
- Tutuncu, O. and Kozak, M. 2007. Investigation Of Factors Affesting Job Satisfaction. *International Journal Of Hopitality & Toursm Aministration*,8(1).
- Tsay, Y. 2011. Relationship Between Organization Culture, Leadership Behaviour and Satisfaktion. *Tsai BMC Healt Services Research*, 11(98).
- Widodo.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Kencana Media Grub
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2018. Teknik Analisa Statistik, (2). Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta.
- Yolanda, A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Universitas Tjut Nyak

Dhien Medan. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 97-111.

Zulfikar, Hamdani. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Skretariat Daerah Kabupaten Bireuen), *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18 (2): 108-127.



L

A



M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 : Tabel Kajian Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti & Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Arsulawar eni (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada 76 orang Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan dan dilakukan selama 4 bulan	Secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, Variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap keputusan Pembelian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan dan juga sebagai Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, Nilai R
2	Bangun Putra Prasetya (2024) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh pada Kepuasan	Penelitian ini menggunakan beberapa metode dan pendekatan Jenis Penelitian: Penelitian ini berjenis asosiatif, yang	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan kondusif budaya organisasi yang diterapkan di Bento Cafe Godean, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh para karyawan.

	<p>Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta</p>	<p>Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta. Dan mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh pada Kepuasan Kerja Karyawan Bento Cafe Godean Yogyakarta.</p>	<p>bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sampel: Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 10 karyawan dari Bento Cafe Godean Yogyakarta. Pengumpulan Data: Data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.</p>	<p>Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja di Bento Cafe Godean, baik secara fisik maupun non-fisik, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan. Kedua faktor ini, yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Bento Cafe Godean.</p>
3	<p>Anita Yolanda (2024) pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada universitas tjut nyak dhien medan</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.</p>	<p>Dengan populasi 46 orang, sampel diambil secara Jenuh. Menggunakan kuesioner atau observasi dengan skala Likert, instrumen penelitian diuji validitas, reliabilitas, serta asumsi klasik seperti normalitas</p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja. Dapat disimpulkan penelitian ini menegaskan pentingnya budaya</p>

			data, multikolinieritas, dan heterokedastisitas. Analisis data dilakukan melalui regresi berganda dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$.	organisasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja di Universitas Tjut Nyak Dhien Medan.
4	Arinda Triwandani (2021) pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan spbu ngaglik Surabaya	Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SPBU Ngaglik Surabaya.	Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan SPBU Ngaglik Surabaya sebanyak 42 karyawan dengan non probability sampling sebagai teknik penentuan pengambiln sampel . Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25.0.	Hasil analisis linear berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Ngaglik Surabaya, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Ngaglik Surabaya dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SPBU Ngaglik Surabaya.

5	Edi Sugiyono dan Rita Rahajeng S (2020) Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020	Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Menyelidiki peran motivasi pegawai sebagai variabel intervening dalam hubungan antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta.	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Penelitian menggunakan data primer dengan jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 130 orang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (PLS) Menggunakan Structural Equation Modeling (SEM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai. Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Pegawai. Motivasi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
6	Dwi	Penelitian ini	Penelitian ini	Hasil penelitian

	<p>Wahyu Retnaningt ya dan Sri Widodo (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta</p>	<p>bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta.</p>	<p>menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan metode survei. Jumlah populasi penelitian 45 karyawan dan sampel 45 karyawan diperoleh berdasarkan sampel jenuh. Pengujian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan excel dan SPSS versi 24.0</p>	<p>menunjukkan bahwa: Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 47,3%; Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 34,7%; Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Jakarta. Pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 43,7%, sedangkan sebesar 56,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.</p>
7	<p>Tito Widayanto , Sukmo Hadi Nugroho (2022) The Influence Of</p>	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan</p>	<p>penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pengumpulan data survei dengan menyebarkan</p>	<p>Temuan dari penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berhubungan langsung dengan kinerja pegawai, tetapi peran kepemimpinan dan budaya organisasi</p>

	Leadership , Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation	pekerjaan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja	kuesioner secara online, responden dipilih berdasarkan metode purposive sampling terhadap pegawai kementerian yang membawahi koordinasi di bidang politik, hukum, dan keamanan. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dan pemodelan persamaan struktural Lisrel (SEM).	dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan melalui mediasi kerja motivasi. Implikasi manajerial penelitian ini bagi organisasi adalah mampu mendorong peran seorang pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dalam organisasi dan berbagai budaya dalam organisasi dapat diseragamkan sesuai dengan budaya yang dapat diberikan perubahan positif terhadap motivasi kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi
8	Moh. Sutoro , Syamsi Mawardi , Endang Sugiarti (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Penelitian ini dilakukan untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan	penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda digunakan. Teknik pengambilan sampel menggunakan acak sederhana pengambilan sampel dengan jumlah responden 118, dan unit analisisnya adalah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa di kalangan pemerintahan, terdapat peran kepemimpinan sangat berpengaruh. Hal ini terjadi karena faktor struktural atau birokrasi sistem kerja, menempatkan pimpinan sebagai orang yang memegang kendali penuh terhadap seluruh pegawai. Sehingga Tidaklah mengherankan, jika tatanan kepemimpinan sering kali dipersepsikan sebagai tatanan organisasi.

			pegawai kementerian pemuda dan olahraga	
9	Edi Jusriadi, Naidah (2022) Influence of Human Capital and Self-Efficacy in Improving Productivity of Power Plant Perators at Jeneponto Power Plant Through Knowledge Sharing	Penelitian ini bertujuan untuk menemukan model peningkatan produktivitas melalui pemanfaatan knowledge sharing yang dapat memberikan multi-efek pada level organisasi, level tugas, dan level individu operator sebagai solusi permasalahan penelitian dalam hal peningkatan human capital dan self-efficacy.	Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu jumlah sampel yang digunakan adalah 110 sampel. Data hasil kuesioner diolah menggunakan Partial Least Square (PLS).	Human capital dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap knowledge sharing dan produktivitas operator. Knowledge sharing berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas operator. Human capital dan self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap produktivitas operator melalui knowledge sharing. Jadi, kualitas human capital dan self-efficacy yang baik dapat meningkatkan kemampuan melakukan knowledge sharing, yang selanjutnya berdampak positif pada peningkatan produktivitas operator.
10	Maartje PAAIS1, Jozef R. PATTIRUH U2 (2020) Effect of Motivation, Leadership, and Organizati	Studi ini menyelidiki dengan metode empiris pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan budaya	Model pemerataan nilai pengukuran memerlukan beberapa tahap, seperti investasi variabel dan pemerintah	Hasil analisis data menunjukkan bahwa motivasi kerja dan organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan

	<p>onal Culture on Satisfaction and Employee Performance</p>	<p>organisasi terhadap kepuasan kerja, dan karyawan kinerja di Wahana Resources Ltd Kabupaten Seram Utara, Kabupaten Maluku Tengah, Indonesia.</p>	<p>pengeluaran, yaitu transformasi data menggunakan variabel komputasi Log 10 SPSS. Langkah selanjutnya adalah menguji normalitas menggunakan metode asimtotik/Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan uji korelasi, dengan menggunakan korelasi Pearson metode. Setelah mentransformasikan variabel nilai maka dilakukan uji coba dilanjutkan dengan menguji hipotesis melalui korelasi metode pengujian dengan signifikansi ($p < 0,05$). Subjek penelitian adalah seluruh karyawan Wahana Resources Ltd, Kabupaten</p>	<p>kerja pegawai. Sementara kepemimpinan mempunyai dampak yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan, namun tidak mempengaruhi kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 57,4% oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan budaya, sedangkan variabel kinerja karyawan sebesar 73,5% dipengaruhi oleh variabel motivasi, kepemimpinan, budaya, dan kepuasan kerja. Faktor-faktor lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya. Motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selalu, jika karyawan kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat</p>
--	--	--	---	---

			Seram Utara, Maluku Tengah Kabupaten, Indonesia, berjumlah 430 orang yang terdiri dari 244 pegawai tetap dan 186 pegawai tidak tetap	
--	--	--	--	--



Lampiran 2 : Lembar Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang berjudul "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KEJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,
Peneliti

SULAEMAN
105021102122



I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia : <30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun > 51 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SLTA Diploma Sarjana
5. Jabatan : Kepala Instansi
 Kepala Sub Bidang
 Staf

II. Petunjuk Pengisian

1. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot yang tersedia adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).
2. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin tinggi sebelah kanan. Semakin mendekati angka 5, maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin setuju dengan pernyataan pada kuesioner.
3. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin rendah sebelah kiri. Semakin mendekati angka 1, maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

Variabel Budaya Organisasi		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Kolaborasi di antara anggota tim dianggap meningkatkan kinerja keseluruhan tim					
2	Ide-ide baru dan solusi inovatif dianggap dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan					
3	Kolaborasi di antara anggota tim dianggap sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama					
4	Anggota tim merasa bahwa kolaborasi yang baik didukung oleh keterbukaan dalam berkomunikasi.					
5	Konsistensi dalam bertindak dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan tim					
6	Komitmen yang kuat membantu menjaga konsistensi dan kestabilan tindakan anggota tim					

Variabel Semangat Kerja		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Pegawai diharapkan memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka					
2	Keterbukaan terhadap perubahan merupakan sikap yang mendukung hasrat untuk maju dan berkembang					
3	Kemampuan untuk memprioritaskan					

	tugas membantu mengarahkan konsentrasi pada hal-hal yang paling penting.					
4	Kemampuan untuk tetap fokus membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan					
5	Pengakuan dan apresiasi merupakan faktor yang meningkatkan kesenangan dan motivasi dalam bekerja					
6	Kreativitas dan inovasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan menarik					

Variabel Kepuasan Kerja		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Transparansi dalam kebijakan gaji membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan adil					
2	Keseimbangan antara gaji dan kinerja membantu menciptakan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik					
3	Dukungan tim dan manajemen merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif					
4	Lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja					
5	Empati dan dukungan antar rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif					

6	Kolaborasi dan inovasi antar rekan kerja membantu meningkatkan kreativitas dan efektivitas tim					
---	--	--	--	--	--	--

Variabel Produktivitas Kerja		STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Penerapan umpan balik membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memperbaiki kinerja					
2	Komitmen terhadap kualitas merupakan aspek penting dalam mencapai standar kerja yang tinggi					
3	Komitmen terhadap kualitas membantu memastikan bahwa hasil yang dicapai memenuhi standar yang diinginkan					
4	Evaluasi dan pembelajaran merupakan langkah penting dalam mencapai hasil yang lebih baik di masa depan					
5	Optimasi sumber daya manusia membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan					
6	Penggunaan teknologi yang cerdas membantu mempercepat proses kerja dan mengurangi pemborosan sumber daya					

Tabulasi Data

BUDAYA ORGANISASI (X1)							SEMANGAT KERJA (X2)						
X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	TOTAL X1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TOTAL X2
5	5	4	5	3	5	27	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	5	26	5	5	4	4	5	4	27
4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	27
5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	5	5	26	4	5	4	4	5	5	27
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	5	4	4	26
5	5	4	5	4	4	27	4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	4	26
5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	5	4	4	26
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	5	5	27	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	5	27
5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25

BUDAYA ORGANISASI (X1)							SEMANGAT KERJA (X2)						
X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	TOTAL X1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TOTAL X2
4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	5	28
4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
5	3	4	5	5	4	26	5	4	5	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	5	4	4	27
5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	5	4	27
4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25
5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	4	4	4	25
5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	5	5	5	29	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25
5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26
5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	5	4	5	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	4	4	25	5	4	5	4	5	5	28
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	5	5	26
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

BUDAYA ORGANISASI (X1)							SEMANGAT KERJA (X2)						
X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	TOTAL X1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TOTAL X2
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

KEPUASAN KERJA (X3)							Produktifitas Kerja (Y)						
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	TOTAL X3	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	TOTAL Y
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	4	4	27	4	5	5	5	4	5	28
5	4	5	5	5	4	28	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
5	5	4	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	4	4	4	27	4	4	5	5	4	4	26
5	4	4	4	5	4	26	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	5	26
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24

KEPUASAN KERJA (X3)						TOTAL X3	Produktifitas Kerja (Y)						TOTAL Y
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	
5	5	4	4	4	5	27	4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	5	4	25
5	5	4	4	5	4	27	4	4	5	4	5	5	27
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29
5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	3	24
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	4	5	28	5	5	4	4	4	5	27
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	27	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	5	26	5	4	4	4	4	3	24
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	5	5	27	4	4	5	5	5	5	28
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	4	5	26
4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	5	5	4	27
4	4	5	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26
4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	25	4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	5	5	26
5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	4	4	4	26
5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	5	27
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	4	4	5	27	4	4	4	4	4	5	25
5	5	4	4	5	4	27	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25

KEPUASAN KERJA (X3)							Produktifitas Kerja (Y)						
X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	TOTAL X3	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	TOTAL Y
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	5	26	4	4	5	4	5	4	26
4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	5	5	4	26
5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30



Lampiran 3 : Validasi Data Kuesioner Penelitian

**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : *Dr. EDI JURNADI, SE.MM*
2. NIDN : *092207901*
3. Asal Program Studi : *Magister Manajemen*

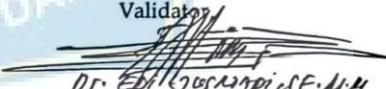
Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:
*Pengaruh Budaya Organisasi Semantik terhadap kepuasan kerja
terhadap Produktivitas kerja Perilaku pada Kantor Pemerintahan
Agama Kota Makassar*
dari mahasiswa:

Nama : *SULHEMAN*
Program Studi : *Magister Manajemen*
NIM : *105021102122*
Judul siap
(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. *Sebaliknya susun pertanyaan berisikan indikator variabel*
2. *Dan konstruksi pertanyaan gunakan kata umum bukan saja*

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, *4* April 2024

Validator

Dr. Edi Jurnaladi, SE.MM

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Di Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Abdulloh No. 29 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. **Nama** : Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
2. **NIDN** : 0028087801
3. **Asal Program Studi** : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

~~..PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KEJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA MAKASSAR~~

dari mahasiswa:

Nama : SULAEMAN
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021102122

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. ~~Perbaiki pernyataan yang mempunyai makna yang sama.~~
2. ~~Perbaiki pernyataan, sesuaikan dengan huruf, kata dan kalimat yang sempurna~~

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, ...22 April..... 2024

[Signature]
Validator

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si

*) coret yang tidak perlu

**Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Budaya Organisasi (X1)**

Correlations

		Budaya Orhanisasi
X1P1	Pearson Correlation	.581**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X1P2	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X1P3	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X1P4	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X1P5	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X1P6	Pearson Correlation	.670**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.691	6

Semangat Kerja (X2)

Correlations

		Semangat Kerja
X2P1	Pearson Correlation	.667**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X2P2	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X2P3	Pearson Correlation	.591**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X2P4	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X2P5	Pearson Correlation	.693**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X2P6	Pearson Correlation	.651**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.727	6

Kepuasan Kerja (X3)

Correlations

		Kepuasan Kerja
X3P1	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X3P2	Pearson Correlation	.553**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X3P3	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X3P4	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X3P5	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
X3P6	Pearson Correlation	.524**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	6

Produktifitas Kerja (Y)

Correlations

		TOTAL
YP1	Pearson Correlation	.547**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
YP2	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
YP3	Pearson Correlation	.628**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
YP4	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
YP5	Pearson Correlation	.515**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93
YP6	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	<.001
	N	93

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	93	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	93	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Lampiran 5 : Distribusi Frekuensi

Budaya Organisasi (X1)

Kolaborasi di antara anggota tim dianggap meningkatkan kinerja keseluruhan tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	50	53.8	53.8	53.8
	Sangat Setuju	43	46.2	46.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Ide-ide baru dan solusi inovatif dianggap dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	56	60.2	60.2	61.3
	Sangat Setuju	36	38.7	38.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Kolaborasi di antara anggota tim dianggap sebagai kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bersama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	76	81.7	81.7	81.7
	Sangat Setuju	17	18.3	18.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Anggota tim merasa bahwa kolaborasi yang baik didukung oleh keterbukaan dalam berkomunikasi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	66	71.0	71.0	71.0
	Sangat Setuju	27	29.0	29.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Konsistensi dalam bertindak dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	71	76.3	76.3	77.4
	Sangat Setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Komitmen yang kuat membantu menjaga konsistensi dan kestabilan tindakan anggota tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	67	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Semangat Kerja (X2)

Pegawai diharapkan memiliki komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	60	64.5	64.5	65.6
	Sangat Setuju	32	34.4	34.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Keterbukaan terhadap perubahan merupakan sikap yang mendukung hasrat untuk maju dan berkembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	64	68.8	68.8	69.9
	Sangat Setuju	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Kemampuan untuk memprioritaskan tugas membantu mengarahkan konsentrasi pada hal-hal yang paling penting.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	64	68.8	68.8	69.9
	Sangat Setuju	28	30.1	30.1	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Kemampuan untuk tetap fokus membantu meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	1.1	1.1	1.1
	Setuju	69	74.2	74.2	75.3
	Sangat Setuju	23	24.7	24.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Pengakuan dan apresiasi merupakan faktor yang meningkatkan kesenangan dan motivasi dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	62	66.7	66.7	68.8
	Sangat Setuju	29	31.2	31.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Kreativitas dan inovasi membantu menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan menarik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	67	72.0	72.0	72.0
	Sangat Setuju	26	28.0	28.0	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Kepuasan Kerja (X3)

Transparansi dalam kebijakan gaji membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan adil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	64	68.8	68.8	68.8
	Sangat Setuju	29	31.2	31.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Keseimbangan antara gaji dan kinerja membantu menciptakan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	63	67.7	67.7	67.7
	Sangat Setuju	30	32.3	32.3	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Dukungan tim dan manajemen merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	71	76.3	76.3	76.3
	Sangat Setuju	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Lingkungan kerja yang nyaman dan aman merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	68	73.1	73.1	73.1
	Sangat Setuju	25	26.9	26.9	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Empati dan dukungan antar rekan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	71	76.3	76.3	76.3
	Sangat Setuju	22	23.7	23.7	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Total	93	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Kolaborasi dan inovasi antar rekan kerja membantu meningkatkan kreativitas dan efektivitas tim

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	61	65.6	65.6	65.6
	Sangat Setuju	32	34.4	34.4	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Produktifitas Kerja (Y)

Penerapan umpan balik membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memperbaiki kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	69	74.2	74.2	74.2
	Sangat Setuju	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Komitmen terhadap kualitas merupakan aspek penting dalam mencapai standar kerja yang tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	72	77.4	77.4	77.4
	Sangat Setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Komitmen terhadap kualitas membantu memastikan bahwa hasil yang dicapai memenuhi standar yang diinginkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	77	82.8	82.8	82.8
	Sangat Setuju	16	17.2	17.2	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Evaluasi dan pembelajaran merupakan langkah penting dalam mencapai hasil yang lebih baik di masa depan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Setuju	73	78.5	78.5	78.5
	Sangat Setuju	20	21.5	21.5	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Optimasi sumber daya manusia membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	69	74.2	74.2	74.2
	Sangat Setuju	24	25.8	25.8	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Penggunaan teknologi yang cerdas membantu mempercepat proses kerja dan mengurangi pemborosan sumber daya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	2.2	2.2	2.2
	Setuju	70	75.3	75.3	77.4
	Sangat Setuju	21	22.6	22.6	100.0
	Total	93	100.0	100.0	

Lampiran 6 : Hasil analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 ^a	.341	.319	1.267

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.843	3	24.614	15.338	<.001 ^b
	Residual	142.823	89	1.605		
	Total	216.667	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.737	2.814		2.394	.019
	X1	.167	.081	.188	2.060	.042
	X2	.142	.077	.172	1.831	.070
	X3	.414	.086	.432	4.813	<.001

a. Dependent Variable: Y

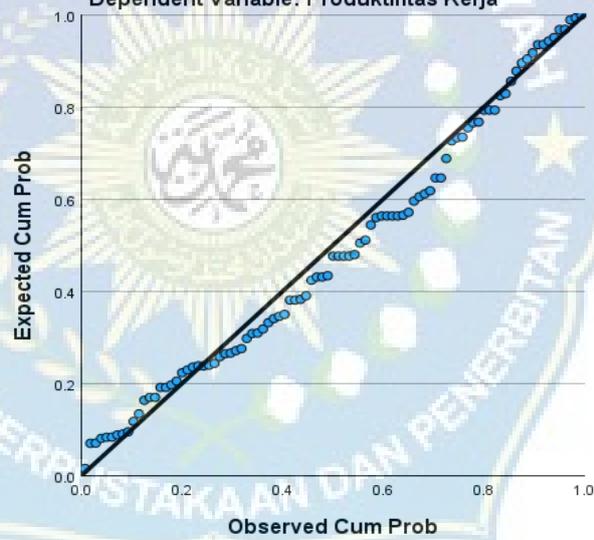
Uji Asumsi Klasik

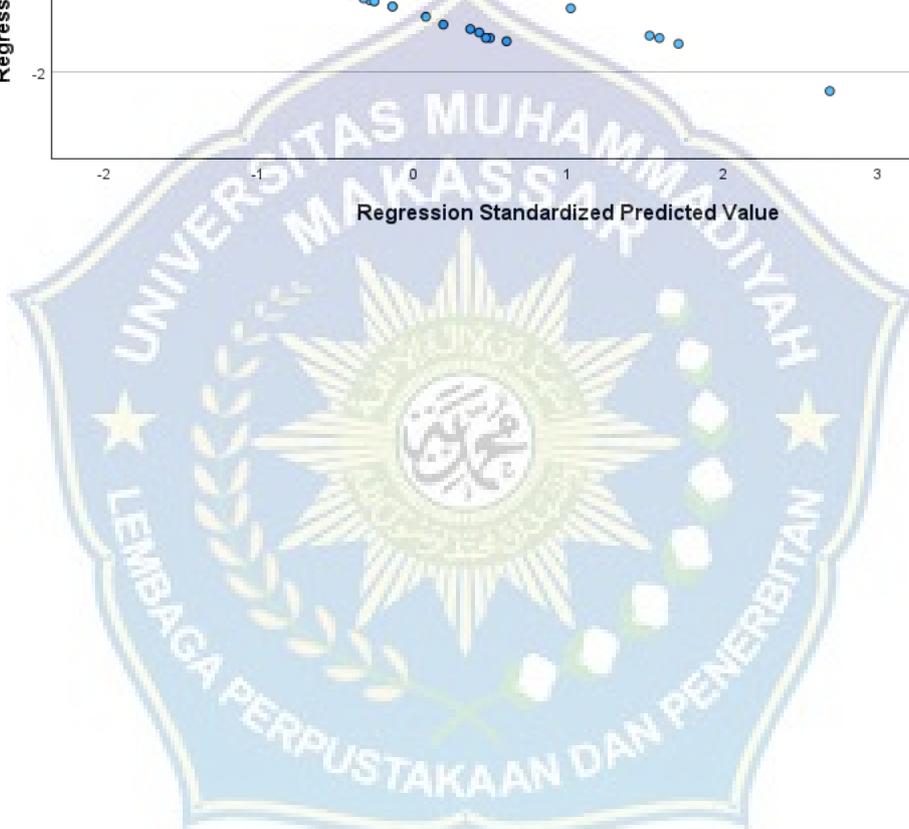
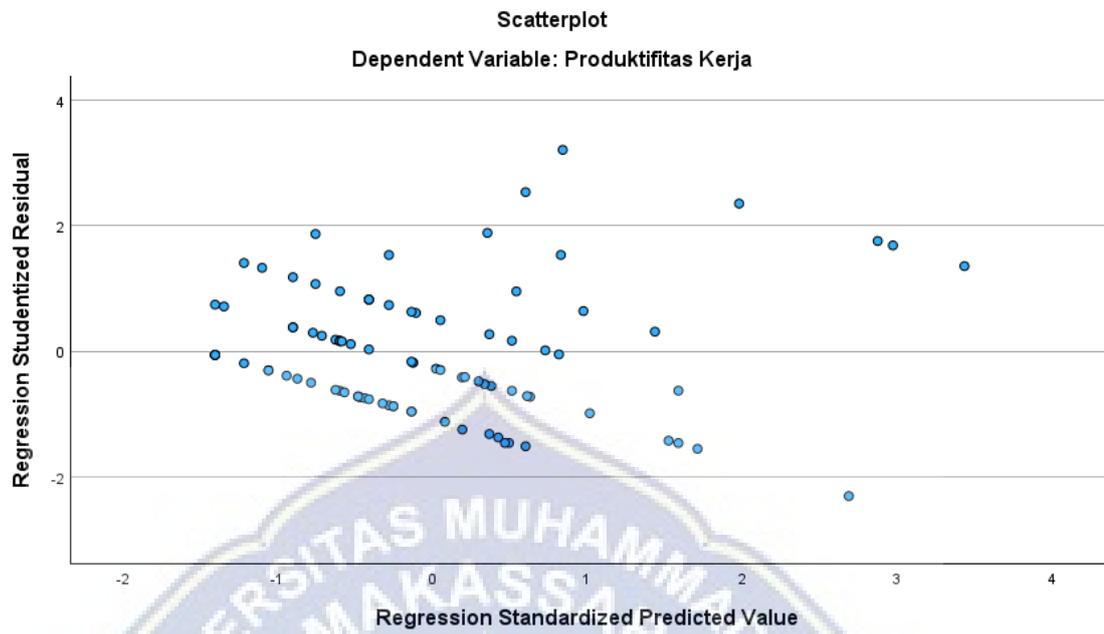
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.887	1.128
	Semangat Kerja	.842	1.188
	Kepuasan Kerja	.918	1.090

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Produktifitas Kerja





Lampiran 7 : Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : ptsp@sulselprov.go.id
Makassar 90231

Nomor : **9546/S.01/PTSP/2024** Kepada Yth.
Lampiran : - Kepala Kantor Kementerian Agama
Perihal : **Izin penelitian** Makassar

di-
Tempat

Berdasarkan surat Ketua LP3M UNISMUH Makassar Nomor : 4029/05/C.4-VII/IV/45/2024 tanggal 23 April 2024 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : **SULAEMAN**
Nomor Pokok : 105021102122
Program Studi : manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S2)
Alamat : Jl. Slt Alauddin No 259, Makassar

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun Tesis, dengan judul :

" PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR "

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **25 April s/d 24 Juli 2024**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami **menyetujui** kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar
Pada Tanggal 24 April 2024

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN**



ASRUL SANI, S.H., M.Si.
Pangkat : PEMBINA TINGKAT I
Nip : 19750321 200312 1 008

Tembusan Yth
1. Ketua LP3M UNISMUH Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA

KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

Jalan Rappocini Raya Nomor 223 Telepon (0411) 453572, 453015

email : kemenaqkotamakassar@gmail.com

Kota Makassar – Kodepos 90222

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor: B. 3093 /Kk.21.12/1/TL.01/04/2024

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov SulSel Nomor: 9546/S.01/PTSP/2024 tanggal 24 April 2024 perihal permohonan izin penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada Saudara bahwa

Nama : Sulaeman
Nomor Pokok : 105021102122
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan : Mahasiswa (S2)
Alamat : Jl. Sit Alauddin No. 259, Makassar
Judul Penelitian : “ Pengaruh Budaya Organisasi, Semngat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar “.

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan Penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, yang akan dilaksanakan dari tanggal 25 April s/d 24 Juli 2024.

Demikian surat Rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

26 April 2024

a.n. Kepala
Ka. Sub. Bag. Tata Usaha



BIOGRAFI PENULIS



Sulaeman lahir di Kolaka, pada tanggal 27 Oktober 1998 merupakan anak kelima dari lima bersaudara dari pasangan Kamaruddin dan Murni Yunus. Penulis mengenyam pendidikan sekolah dasar (SD) pada SD negeri 1 Iwoimea Jaya pada tahun 2004 sampai tahun 2010, kemudian melanjutkan ke jenjang Madrasah Tsannawiyah (MTS) di MTS Al Ikhlas Pondidaha pada tahun 2010 sampai 2013, selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang sekolah menengah atas (SMA) pada SMA Integral Hidayatullah dari tahun 2013 sampai 2016. Kemudian pada tahun 2017 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Program Strata 1 (S1). Kemudian pada tahun 2022 penulis melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.