

# **ANALISIS PERANAN MEDIA ONLINE SHOP DALAM MENINGKATKAN JUMLAH PELANGGAN PADA “CIRCLE TWO HIJAB” MARABAHAN**

Analysis of the Role of Online Shop Media in Increasing the Number of Customers in the “Circle Two Hijab” Marabahan Barito Kuala.

SARI, 2019

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari  
[Sariaja.man.ana@gmail.com](mailto:Sariaja.man.ana@gmail.com) / 082353213392

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Peranan Media Online Shop dalam meningkatkan jumlah pelanggan pada “Circle Two Hijab” Marabahan Kabupaten Batola. (2) Media online shop berpengaruh terhadap jumlah pelanggan “Circle Two Hijab” Marabahan Kabupaten Batola. (3) Peranan media online shop berpengaruh terhadap dalam meningkatkan jumlah pelanggan “Circle Two Hijab” Marabahan Kabupaten Batola. Penelitian ini merupakan rancangan penelitian yang dilakukan dengan cara pendekatan analisis kualitatif dan merupakan pendekatan observasi langsung pada objek yang diteliti dan diwawancara ( Face to Face ). Populasi penelitian seluruh karyawan “Circle Two Hijab” Marabahan dan analisis data bersifat kualitatif deskriptif dengan metode wawancara dan berjenis penelitian lapangan ( Field Research ). Hasil penelitian menunjukn (1). Media online shop berpengaruh signifikan dalam meningkatkan jumlah pelanggan pada “Circle Two Hijab” Marabahan Kabupaten Batola, hal ini menjelaskan dan mengidikasikan bahwa media online shop memiliki peluang kontribusi yang cukup besar untuk meningkatkan jumlah pelanggan atau konsumen.*

*Kata kunci : Media Online Shop, Pelanggan*

---

## **ABSTRACT**

*The aim of this study is to determine the effect of work culture on employee productivity at PT. Mart Mart Banjarmasin. This research uses a quantitative approach with a causal method. Research location in the CV. Mart Mart Banjarmasin. While the time used in this study is 1 month. The population are employees at CV. Gadget Mart Banjarmasin as many as 67 people, the sampling technique uses saturated samples that are all populations into the study sample, then the research sample is 67 people. Data analysis uses simple linear regression analysis with the t test. The results showed t count is 10,451 while the t table or standard t of 67 respondents is 1,667. The results of the determination of the percentage of influence can be seen from R2 (Square) showing 0.645 = 64.5% work culture gives an influence on employee productivity in the CV. Mart Mart Banjarmasin.*

*Keywords: Work Culture, Work Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Budaya kerja seorang karyawan dinilai dari hasil yang akan dicapainya. Perusahaan akan selalu berupaya agar karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam hal produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Di sisi lain produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Di tempat kerja karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat (Anis dkk, 2014). Dilihat dari segi psikologi, produktivitas adalah suatu tingkah laku sebagai keluaran dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya.

CV. Gadget Mart Banjarmasin adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan Hp. Perusahaan ini menjual berbagai macam hp kepada para konsumen. Saat proses melaksanakan pekerjaan Karyawan CV. Gadget Mart Banjarmasin merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan tersebut. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik, karena itu kinerjanya dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Budaya kerja di CV. Gadget Mart Banjarmasin masih kurang menunjukkan budaya kerja yang baik dalam diri mereka dilihat ada beberapa kelemahan antara lain karyawan yang tidak disiplin waktu, rendahnya kepedulian dan tanggungjawab, minimnya gagasan yang muncul untuk menyelesaikan persoalan yang timbul, dan karyawan kurang memiliki inisiatif dalam mengajukan ide-ide baru. Tingkat profesional tersebut bertujuan untuk memberikan rasa percaya diri dan menumbuhkan rasa keyakinan pada diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, apabila rasa percaya diri telah diwujudkan, maka karyawan tersebut akan bisabekerja semaksimal mungkin, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Selama ini produktivitas karyawan menurun karena kurangnya hasil dari pekerjaan mereka yang kurang mencapai target yang diharapkan. Hasil dari penjualan Hp selama ini masih kurang mencapai yang diharapkan karena pada kenyataan di lapangan dari data awal diketahui target yang diharapkan 1100 hp yang terjual masih kurang. Namun dari bulan Agustus 2019 yaitu 900 Hp dan September 2019 yaitu 850 hp hal ini berarti tidak mencapai hasil 1100 produk HP yang diharapkan oleh perusahaan CV. Gadget Mart Banjarmasin. Maka dari itu dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan kurang karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan dalam melaksanakan kerja mereka di lapangan.

Berdasarkan research gap penelitian terdahulu dan permasalahan yang diangkat pada penelitian maka penelitian mengambil judul yaitu "Pengaruh Budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin". Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, Penelitian ini dilakukan di CV. Gadget Mart Banjarmasin yang merupakan satu dari banyak perusahaan yang bergerak dibidang penjualan produk HP. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 67 orang karyawan. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan jenuh atau total sampling. Sugiyono (2014) menjelaskan bahwa sampel jenuh adalah semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada CV. Gadget Mart Banjarmasin yang berjumlah 67 orang. Pengukuran variabel penelitian ini menggunakan cara penilaian dari kuesioner masing-masing variable budaya kerja dan

produktivitas kerja dengan menggunakan angket skala Likert dengan interval skala 1-5. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Statistik Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana. Pengujian Hipotesis dengan Uji t yaitu Dwi Priyatno (2010) menyatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pegasaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan dari table dibawah ini:

**Tabel 1 hasil uji pegasaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV Gadget Mart Banjarmasin**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.372	3.051		.450	.005
	Budaya Kerja	.640	.061	.803	10.451	.000

a. Dependent Variable:  
Produktivitas Kerja

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 1.372 (\text{konstant}) + 0.640 (X) + 3.051$$

Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil konstan dari budaya kerja karyawan adalah 1.372, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif pada variabel produktivitas kerja karyawan.

Variabel budaya kerja berpengaruh positif sebesar 0.640, hal ini berarti makin banyak dan baik budaya kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan maka makin baik produktivitas kerja karyawan dalam menghasilkan pekerjaannya di CV. Gadget Mart Banjarmasin. Namun sebaliknya ada pengaruh negatif juga bahwa makin tidak ada budaya kerja yang diberikan pihak perusahaan CV. Gadget Mart Banjarmasin, maka produktivitas karyawan juga akan menurun.

(1) Hasil uji T (Parsial)

Hasil uji t parsial antara pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin menunjukkan bahwa t hitung adalah 10.451 sementara t tabel atau t standar dari 67 orang responden adalah 1.667. maka berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai dari t tabel adalah t hitung  $10.451 > t$  tabel 1,667. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh budaya kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan dan diperkuat dengan hasil uji taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya tingkat kesalahan lebih kecil dari hasil jawaban responden dan menunjukkan bahwa ada pengaruh yang besar budaya kerja terhadap produktifitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin.

(2) Hasil uji Determinasi

Hasil uji dari determinasi dari kontribusi persentasi pengaruh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 kontribusi budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 <sup>a</sup>	.645	.640	1.15268

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil determinasi dari persentasi pengaruh dapat dilihat dari R<sup>2</sup> (Square) menunjukkan  $0,645 = 64,5\%$ , budaya kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin. Namun dari 100% yang diharapkan masih ada tersisa 36,5% variable lain yang belum diteliti selain dari budaya kerja yang dapat memberikan pengaruh pada produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin sehingga perlu ada penelitian lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada persepsi tersebut.

## **Pembahasan**

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab I maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

### **1) Budaya Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari indikator yang tertinggi dari variabel budaya kerja adalah Hasil kesimpulan dari indikator tertinggi adalah peraturan dalam perusahaan hasil rata-rata 4.18, karena dengan adanya peraturan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka lebih baik dalam bekerja dan mereka tidak berusaha untuk menjauh dari perusahaan. Mereka juga akan berusaha dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Wolseley dan Campbell dalam Triguno (2014) menyatakan bahwa orang yang terlatih dalam kelompok budaya kerja akan mempunyai sikap: 1. Menyukai kebebasan, 2. Memecahkan permasalahan secara mandiri; 3. Berusaha menyesuaikan diri antara kehidupan pribadinya dengan kebiasaan sosialnya; 4. Mempersiapkan dirinya dengan pengetahuan umum dan keahlian-keahlian khusus dalam mengelola tugas atau kewajiban dalam bidangnya; 5. Memahami dan menghargai lingkungannya; 6. Berpartisipasi dengan loyal kepada kehidupan rumah tangga, masyarakat dan organisasinya serta penuh rasa tanggung jawab.

Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja dapat dibuktikan lewat karyawan yang memiliki peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma/aturan, terjalannya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk memecahkan permasalahan serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan.

Budaya kerja sangat penting artinya karena dengan adanya budaya kerja yang baik akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja. Sehubungan dengan hasil penelitian bahwa indikator budaya kerja tersebut adalah peraturan yang tertinggi sebab dengan adanya peraturan yang baik akan dapat membuat karyawan lebih baik dalam bekerja dan membuat mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### **2) Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin**

Hasil dari produktivitas kerja diketahui bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator tertinggi dari produktivitas kerja adalah secara persentasi dari indikator Hasil Rata-rata dari indikator efektivitas menunjukkan 4.21 yang tertinggi menyebabkan produktivitas karyawan pada CV. Gadget Mart Banjarmasin.

Perusahaan akan selalu berupaya agar karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam hal produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Di sisi lain produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Di tempat kerja karyawan adalah sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu diperhitungkan.

Menurut George J. Washinis (Rusli Syarif, 2016) memberi pendapat bahwa "Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna lebih menggambarkan pada tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan pada akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan." Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku (kesuksesan kerja). Tingkat produktivitas kerja karyawan yang dapat diukur adalah : 1. Penggunaan waktu Penggunaan waktu kerja sebagai alat ukur produktivitas kerja karyawan meliputi : a. Kecepatan waktu kerja b. Penghematan waktu kerja c. Kedisiplinan waktu kerja d. Tingkat absensi 2. Output yaitu hasil produksi karyawan yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan perusahaan.

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong dan efisiensi produksi. Tujuan pengukuran produktivitas menurut Rusli Syarif, (2016: 54) adalah membandingkan hasil hal-hal berikut : 1. Pertambahan produksi dari waktu ke waktu. 2. Pertambahan pendapatan dari waktu ke waktu. 3. Pertambahan kesempatan kerja dari waktu ke waktu. 4. Jumlah hasil sendiri dengan orang lain. 5. Komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain. Berdasarkan pendapat di atas maka pengukuran produktivitas dapat dilihat dari dua komponen yaitu: 1. Efisiensi kerja Efisiensi kerja karyawan dapat dilihat dari ketercapaian target, ketepatan waktu, ketepatan masuk kerja. 2. Produksi Produksi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dilihat dari kualitas, peningkatan setiap bulan dan persentase kesesuaian dengan harapan perusahaan.

Hasil penelitian dari indikator tertinggi adalah dari efektivitas yang dialami oleh karyawan sangat penting dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan sebab dengan adanya kinerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan teliti dan lebih berhati-hari sehingga pekerjaan yang dilakukan bernilai guna untuk perusahaan.

### **3) Pengaruh budaya kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Gadget Mart Banjarmasin**

Hasil penelitian bahwa untuk menguji hipotesis dapat diketahui melalui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui

dapat dilihat pada tabel 4.10. Tabel tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja (X) dengan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan di sebesar  $0,645 = 64,5\%$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Gadget Mart Banjarmasin” diterima. Diduga hal ini disebabkan karena efektivitas pekerjaan yang dilakukan lebih baik sehingga mencapai hasil produktivitas yang baik pula dalam bekerja terutama saat mereka melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program budaya kerja dengan produktivitas karyawan, antara lain, menurut Mulia Nasution (Nasution, 2013). Menurutnya, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan budaya kerja akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan produktivitas yang tinggi”. Selain itu hubungan budaya kerja dengan produktivitas karyawan, menurut Bambang Kusriyanto sebagai berikut, “pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap produktivitas (Kusriyanto, 2011). Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan produktivitas yang terus-menerus”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut “dengan budaya kerja, maka produktivitas karyawan, yakni pelaksanaan program budaya kerja membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program budaya kerja dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya (Hasibuan, 2013).

Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Budaya kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu budaya kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan produktivitas kerja yang baik. Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan budaya kerja. Budaya kerja yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian budaya kerja kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian budaya kerja agar karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat berupa materi budaya kerja, pelatih dan metode budaya kerja. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan (Dharma, 2014).

Mangkunegara (2011), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dan input (masukan). Dapat disimpulkan bahwa masukan (input) tersebut budaya yang meliputi keyakinan, sikap, dan nilai dengan hasil (output) produktivitas. Suatu budaya yang kuat akan mendesak lebih banyak pengaruh serta mendukung atau mempengaruhi kinerja dan kepuasan karyawan dengan dampak yang lebih besar pada budaya yang lebih kuat (Robbins, 2015). Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan/pegawai dalam menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sedangkan produktivitas adalah hasil kerja yang didapat setelah seorang karyawan/pegawai melakukan aktivitas pekerjaan. Jadi, kinerja dan produktivitas adalah hasil (output) yang didapat dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai/karyawan.

Dengan adanya budaya kerja yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan budaya kerja terhadap karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijabarkan bahwa

- 1) Hasil indikator tertinggi adalah peraturan dalam perusahaan hasil rata-rata 4.18, karena dengan adanya peraturan yang baik dalam perusahaan akan membuat mereka lebih baik dalam bekerja dan mereka tidak berusaha untuk menjauh dari perusahaan. Mereka juga akan berusaha dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- 2) Hasil indikator tertinggi dari produktivitas kerja dari indikator efektivitas kerja hasil rata-rata dari indikator efektivitas menunjukkan 4.21 secara persentasi 51.5% yang tertinggi menyebabkan produktivitas karyawan pada CV. Gadget Mart Banjarmasin. Karena dengan adanya keefektifan bekerja dalam membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja.

- 3) Hasil uji t parsial antara pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin menunjukkan bahwa t hitung adalah 10.451 sementara t tabel atau t standar dari 67 orang responden adalah 1.667. Hasil determinasi dari persentasi pengaruh dapat dilihat dari  $R^2$  (Square) menunjukkan  $0,645 = 64,5\%$ , budaya kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Gadget Mart Banjarmasin.

## 2. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan bahwa

- 1) Bagi Perusahaan sebagai pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang diteliti, khususnya tentang budaya kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawannya. Dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai nilai ukur seberapa pentingnya budaya kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.
- 2) Bagi manajer hendaknya dapat memberikan contoh yang baik dengan datang ke kantor tepat waktu, serta melaksanakan pengawasan secara rutin kepada karyawan sehingga mereka dapat merasa terawasi dari pekerjaan yang dilakukannya setiap harinya di perusahaan.
- 3) Bagi karyawan hendaknya yang telah mengikuti dapat menerapkannya pada lapangan kerja dengan cara memberikan arahan kepada kawan mereka yang kurang mengetahui cara bekerjanya

## REFERENSI

- Ahmad, Tohardi. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Asmiran, Maya Tri Wulandhari. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Corporate Social Responsibility (CSR) pada Perusahaan Manufaktur selama Tahun 2011. Skripsi Fakultas Ekonomi Program Studi Akuntansi. Universitas Pasundan Bandung
- Kusriyanto, Bambang. (2011). *Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: LPPM.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Friyatiningasih. (2003). Pengukuran Produktivitas. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Nasution, M.N . (2013). *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Syarif, Rusli. (2016). *Produktivitas*, Angkasa Bandung
- Sedarmayanti. (2016). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung Mandar Maju.
- Robbins Stephen, (2015). Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Maria, Asti Adhanari. (2005). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul. Skripsi. Semarang: Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial Univesitas Negeri Semarang
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen SDM. Cet 16*. Jakarta : Bumi Aksara.

Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.