

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN PADA MITRA KERJASAMA CABANG DHUAFa  
MARTAPURA

Novrizal Saputra<sup>1</sup>, Fakhsiannoor<sup>2</sup>, Beni Akhmad<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Negara, 6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kalimantan Arsyad, Ban NPM Banjari. 17.12.0163

<sup>2</sup>Administrasi Negara, 6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1116116301

<sup>3</sup>Administrasi Negara, 6320, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kalimantan Arsyad Al Banjari Banjarmasin, NIDN. 1109089201

rizalbjb5@gmail.combudaya kerja

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah yang terdiri dari kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai berpengaruh secara simultan signifikan terhadap pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura, atau budaya kerja yang terdiri dari kebiasaan, peraturan dan Nilai - Nilai berpengaruh signifikan sebagian pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura dan mengetahui dan menganalisis variabel yang memiliki pengaruh dominan pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura .

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penelitian survey. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 71 (tujuh puluh satu) responden. Sampel ditentukan dengan cara menghitung, analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang terdiri dari kebiasaan, peraturan dan nilai sekaligus berpengaruh signifikan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura, budaya kerja yang terdiri dari kebiasaan, peraturan dan nilai memiliki pengaruh yang signifikan pengaruh parsial terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura dan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura adalah Peraturan (X<sub>2</sub>). R-kuadrat sebesar 0,662, artinya derajat variasi kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 66,2%, sedangkan sisanya 33,8% dijelaskan oleh alasan lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Kerja *Budaya dan Produktivitas Kerja*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah budaya kerja yang terdiri dari kebiasaan, peraturan dan nilai memiliki

pengaruh simultan yang signifikan terhadap pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura, atau budaya kerja terdiri dari kebiasaan, peraturan dan nilai berpengaruh signifikan secara parsial signifikan bagi karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura serta mengetahui dan menganalisis variabel-variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian survey. Pengumpulan data dilakukan dengan cara mendistribusikan kepada 71 (tujuh puluh satu) responden. Sampel ditentukan dengan cara menghitung, analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini bahwa budaya kerja yang tersusun dari kebiasaan, aturan dan nilai berpengaruh signifikan secara simultan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura, budaya kerja yang tersusun dari kebiasaan, aturan dan nilai berpengaruh signifikan secara parsial pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura dan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura adalah Tata Cara (X<sub>2</sub>). R-kuadrat sebesar 0,662, artinya derajat variasi kontribusi semua variabel tergantung pada variabel tersebut adalah 66,2%, sedangkan sisanya 33,8% dijelaskan oleh alasan lain di luar penelitian ini.

***Kata kunci: dan produktivitas tenaga kerja***

## **PENDAHULUAN Sasaran**

Budaya Kerja dari penelitian ini adalah Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang simpan pinjam untuk masyarakat berpenghasilan rendah. Perusahaan ini menyediakan modal kerja untuk konsumen berpenghasilan menengah ke bawah. Selama proses pelaksanaan pekerjaan, karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Martapura merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Karena kegiatan bisnis dapat dilakukan dengan baik dengan karyawan ini, maka fungsi mereka menjadi lebih profesional untuk mencapai kinerja dalam pekerjaan mereka.

Budaya kerja pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura masih belum menunjukkan budaya kerja yang baik itu sendiri, hal ini terlihat dari beberapa kelemahan diantaranya pegawai yang tidak disiplin waktu, kurang perhatian dan tanggung jawab, terjadi kekurangan ide. untuk memecahkan masalah yang muncul, dan karyawan kurang memiliki keterampilan dan pengetahuan untuk berkolaborasi dan berinisiatif dalam mengajukan ide-ide baru.

Tingkat profesional bertujuan untuk memberikan kepercayaan dan rasa percaya diri karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Jadi, begitu rasa percaya diri itu terwujud maka karyawan akan dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu produktivitas kerja yang lebih baik.

Selama ini produktivitas karyawan mengalami penurunan karena kurangnya hasil kerja yang belum mencapai tujuan yang diharapkan. Hasil tingkat

keanggotaan koperasi dari Januari hingga Juli masih belum mencapai target yang diharapkan oleh Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura.

Sulaeman (2014) berpendapat bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, baik pengusaha maupun pekerja yang bersangkutan berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien meningkatkan produktivitas pekerja.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Join Rachel Luturmas. 2017. Pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon, yang menemukan bahwa hasil penelitian budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian budaya kerja dan produktivitas kerja, dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura”**.

## **ALAT DAN METODE PENELITIAN**

### **Jenis**

penelitian Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian. Menurut Umar (2012:48), metode penelitian adalah penelitian yang dilakukan untuk memperoleh faktor-faktor yang berhubungan dengan gejala-gejala masalah yang muncul. Kegiatan penelitian ini dilakukan pada karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura.

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Sehingga penelitian ini termasuk dalam jenis *explanatory* yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mencari kemungkinan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lainnya. (Sularso, 2012:12).

### **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian adalah Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura denganalamat : Jl. Menteri 4, Rahmat Rt/Rw 012/005 no.149 Desa Sungai Paring, Kecamatan Martapura, Kabupaten Banjar, Provinsi Kalimantan Selatan.

### **Metode Analisis Data**

#### **Alat Penelitian Penelitian**

ini menggunakan alat bantu kuesioner dimana sejumlah pertanyaan digunakan untuk memperoleh jawaban dan informasi dari responden.

#### **1. Pengukuran kuesioner survey**

berdasarkan Dedie digunakan sebagai alat penelitian, pada saat mengukur variabel dalam penelitian ini digunakan eenschaal *Likert*.wordt

*skala Likert* digunakan untuk sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang untuk mengukur fenomena sosial. Skala ini meminta responden untuk menunjukkan sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan serangkaian pertanyaan tentang suatu objek (Sugiyono, 2012). Alat ukur yang digunakan adalah angket yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Produktivitas kerja diukur dengan budaya kerja kebiasaan, budaya kerja regulasi, dan nilai budaya kerja. Untuk setiap responden Anda memiliki 5 alternatif jawaban ( *skala Likert*). Masing-masing prioritas dari kelima poin tersebut, yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) : Mendapat nilai 5
2. Setuju (S) : Mendapat nilai 4
3. Netral (N) : Mendapat nilai 3
4. Tidak Setuju ( TS) : diberi nilai 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : diberi nilai 1

## 2. Uji validitas dan reliabilitas

instrumen Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berfungsi seperti yang diharapkan, maka instrumen tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya. keandalan.

### a. Uji Validitas Instrumen

Koefisien validitas menggambarkan tingkat kemampuan instrumen dalam mengungkapkan data atau informasi dari variabel yang diukur.

Mekanik pengujian validitas penggunaan teknik korelasi van *Pearson* dengan minat 5% untuk mengetahui pengaruh rapprochement antara variabel independen dan variabel dependen dengan cara antara skorkorelasi *poin* dengan skor total pernyataan. Jika nilai *korelasi Pearson total* > 0,3, atau probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, maka *poin* tersebut *valid* Arikunto, (2012: 146).

### B. Uji Reliabilitas Instrumen Reliabilitas

adalah kemampuan instrumen penelitian untuk mengukur suatu variabel secara berulang-ulang dan menghasilkan atau sedikit memvariasikan informasi atau data yang sama. Dengan kata lain, instrumen tersebut mampu menunjukkan akurasi, stabilitas dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel-variabel yang diukur oleh Arikunto (2015: 171).

Teknik uji reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbachtaraf* dengansignifikansi 5%. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6, item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan keandalan yang buruk, nilai sekitar 0,7 menunjukkan keandalan yang dapat diterima, dan nilai di atas 0,8 menunjukkan keandalan yang baik. Sekarang (2015:311).

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2012:87) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura yang berjumlah 71 (tujuh puluh satu) pegawai.

## 2. Sampel

Pengambilan sampel penelitian harus teliti dan sesuai dengan aturan pengambilan sampel. Sebagai acuan, jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semuanya, maka penelitian ini adalah penelitian Arikunto, (2012:57)

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Pemilihan metode sensus dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan bahwa seluruh pegawai Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura berjumlah 71 (tujuh puluh satu) orang. Oleh karena itu, seluruh populasi digunakan sebagai sampel.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini juga menggunakan analisis inferensial untuk menguji pengaruh budaya kerja adat, budaya kerja regulasi, dan nilai budaya kerja terhadap produktivitas kerja dan menguji hipotesis yang dirumuskan. Model perhitungan yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *komputersoftware (software) SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 21.0 for Windows*, dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	=	Produktivitas kerja	
$\beta_0$	=	Konstan (sebagai)	
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	=	Coefficient Work Budaya	= Regresi
X1	=	Kebiasaan	
X2	=	Budaya Kerja Peraturan	
X3	=	Kerja Budaya Nilai - Nilai dari	
$\epsilon$	=	Kesalahan Bully	

## pengujian Hipotesis

### 1. Hipotesis I (uji Serentak)

tes ini digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak, digunakan probabilitas 5% ( $\alpha = 0,05$ ). (Santoso, 2012:300).

- 1). Jika  $\text{sig} > (0,05)$ , H0 diterima dan H1 ditolak.
- 2). Jika  $\text{sig} < (0,05)$ , H0 ditolak H1 diterima

### 2. Hipotesis II (Uji Parsial)

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak, digunakan probabilitas 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

Dengan baris sebagai berikut (Santoso, 2012:269).

- 1). Jika  $\text{sig} > (0,05)$ , H0 diterima, H1 ditolak
- 2). Jika  $\text{sig} < (0,05)$ , maka H0 ditolak dan H1 diterima.

### 3. Hipotesis III (Uji Dominan)

Dari variabel signifikan dipilih variabel dominan. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen dan pengaruh yang paling menentukan (dominan) terhadap variabel dependen model regresi linier, digunakan koefisien Beta (*beta*) masing-masing variabel standar (*standarkoefisienkoefisien*). Nilai beta ( $\beta$ ) terbesar menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel dependen. (Sritua, 2012:12).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Analisis Regresi Linier Berganda Kebiasaan Budaya Kerja (X1), Budaya Kerja Regulasi (X2), Budaya Kerja Nilai Produktivitas Tenaga Kerja (Y) Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura**

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, penelitian ini sejalan dengan hipotesis :

1. Budaya kerja yang terbentuk dari kebiasaan Pada saat yang sama, aturan dan nilai memiliki pengaruh yang signifikan pada pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura.
2. Budaya kerja yang terdiri dari adat, aturan dan nilai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura.
3. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura adalah Kebiasaan (X1).

Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menyelidiki kebenaran hipotesis ini. Adapun rangkuman analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Rangkuman analisis regresi linier berganda Pengaruh kebiasaan budaya kerja (X1), peraturan budaya kerja (X2), nilai budaya kerja - Nilai produktivitas kerja ( Y) Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura.**

variabel	Koefisien regresi( $b_i$ )	t	t tabel	Beta	Sig
Constant	8.166				

budaya kerja Kebiasaan 0.287 2.135 1.994 0.159				(X 1)	0.036
budaya kerja Regulasi 1.994	1.233		(X2) 9.251	0.698	0.004
Budaya kerja Lainnya - Lainnya	1.994 0,480		(X3) 2.821	0,204	0,006
konstan = 4,875			F hitung = 43 658		
Beberapa R = 0,813			F tabel = 2.730		
R kuadrat (R <sup>2</sup> )= 0,662			Sig =0,005		

Berdasarkan tabel 1, persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,166 + 0,287 X_1 + 1,233 X_2 + 0,480 X_3 + e$$

Dimana :

- a = Nilai konstanta sebesar 8,166 menunjukkan bahwa instruksi, konsultasi dan partisipasi dianggap konstan, nilai produktivitas pegawai Mitra Dhuafa Koperasi Cabang Martapura
- b<sub>1</sub> = 0,287 elastisitas berada diantara variabel Kebiasaan budaya kerja (X<sub>1</sub>) dengan variabel produktivitas kerja (Y). Artinya untuk setiap penambahan atau peningkatan satu unit variabel budaya kerja parturan (X<sub>1</sub>) maka nilai produktivitas tenaga kerja (Y) akan meningkat rata-rata 0,287budaya kerja unitdengan asumsi variabel regulasi (X<sub>1</sub>) berubah atau konstan. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan 1% pada variabel budaya kerja (X<sub>1</sub>), maka variabel produktivitas kerja (Y) Koperasi Mitra Dhuafa Karyawan Cabang Martapura akan meningkat rata-rata sebesar 28,7% dengan asumsi variabel bebasnya demikian. tidak berubah atau tetap.
- B<sub>2</sub> = 1,233 adalah elastisitas antara variabel budaya kerja (X<sub>2</sub>) dan variabel produktivitas kerja (Y). Artinya untuk setiap penambahan atau penambahan satu unit variabel budaya kerja (X<sub>2</sub>) maka nilai produktivitas tenaga kerja (Y) akan meningkat rata-rata sebesar 1.233 unit dengan asumsi variabel budaya kerja regulasi (X<sub>2</sub>) berubah atau konstan. . Dengan kata lain jika terjadi peningkatan 1% pada variabel budaya kerja regulasi (X<sub>2</sub>) maka variabel produktivitas kerja (Y) Koperasi Karyawan Mitra Dhuafa Cabang Martapura akan meningkat rata-rata sebesar 123,3% dengan asumsi variabel independen demikian. sedang melakukan. tidak berubah atau tetap.
- B<sub>3</sub> = 0,480 merupakan elastisitas antara variabel Budaya kerja lain (X<sub>3</sub>) dan variabel produktivitas kerja (Y). Artinya untuk setiap penambahan atau peningkatan satu unit variabel budaya kerja lain (X<sub>3</sub>), maka nilai produktivitas kerja (Y) akan meningkat rata-rata sebesar 0,480 unit dengan asumsi variabel budaya kerja lainnya (X<sub>3</sub>) berubah atau konstan. Dengan kata lain, jika terjadi peningkatan 1% pada variabel budaya kerja lain (X<sub>3</sub>) maka variabel produktivitas kerja (Y) koperasi pekerja Cabang Mitra Dhuafa Martapura akan meningkat rata-rata sebesar 48,0%, dengan asumsi variabel bebas tidak berubah atau tetap.

## Determinasi

Koefisien Pada Tabel 1 model regresi linier berganda ini, besarnya kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dilihat dengan melihat besarnya koefisien determinasi total ( $R^2$ ). Jika  $R^2$  yang diperoleh mendekati 1 (satu), maka dapat dikatakan bahwa model tersebut semakin kuat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Sebaliknya jika  $R^2$  sangat mendekati 0 (nol), maka lemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat

pada Tabel 4.6. R Square sebesar 0,662 yang berarti besar variasi antar variabel bebas terhadap kontribusi variabel terikat sebesar 66,2% sedangkan sisanya 33,8% dijelaskan oleh alasan lain di luar penelitian ini, berdasarkan hasil  $R^2$  yang diperoleh dalam penelitian ini mendekati 1 (satu), dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat kuat.

## **Pembahasan**

### **(1) Uji Hipotesis I : Budaya Kerja Yang Terdiri Dari Kebiasaan, Aturan dan Nilai Memiliki Pengaruh Konkuren Yang Signifikan Terhadap Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura (Concurrent F-Test).**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan versi 21.0, dapat diketahui bahwa secara simultan atau bersama-sama budaya kerja kebiasaan, budaya kerja peraturan dan budaya kerja lainnya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja para pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura, menurut F hitung  $43,658 > F$  tabel  $2,730$  dan signifikansi  $0,000 < 0,00$ . Dengan demikian hipotesis kedua bahwa budaya kerja adat, budaya kerja peraturan dan budaya kerja lainnya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Koperasi Mitra Dhuafa Departemen Martapura adalah benar atau dapat diterima.

### **(2) Uji Hipotesis II: Budaya Kerja Yang Terdiri dari Kebiasaan, Tata Tertib, dan Nilai Berpengaruh Signifikan Secara Parsial Terhadap Karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura (Uji t Parsial)**

Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan versi 21.0, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan baik sebagian maupun secara mandiri. Peraturan tenaga kerja, kebiasaan budaya kerja dan budaya kerja lainnya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura yaitu dari hasil perhitungan pada Tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kebiasaan kerja budaya ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura karena nilai t hitung  $> t$  tabel  $2,135 > 1,994$  dan signifikansi  $0,036 < 0,05$  variabel budaya kerja peraturan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura karena nilai t hitung  $> t$  tabel adalah  $9,251 > 1,994$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  serta variabel Nilai Budaya Kerja ( $X_3$ ) memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Koperasi Karyawan Mitra Dhuafa Cabang Martapura karena t hitung  $> t$  tabel  $2,821 > 1,994$  dan signifikansi  $0,006 < 0,05$ , maka hipotesis kedua menyatakan bahwa peraturan budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja pada Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura adalah benar atau dapat diterima.



### (3) Uji hipotesis III: uji dominan.

Berdasarkan hasil survei dapat ditentukan bahwa variabel budaya kerja regulasi (X2) merupakan variabel dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja Koperasi Karyawan Mitra Dhuafa Cabang Martapura, karena nilai beta variabel budaya kerja regulasi (X2) sebesar 0,698 > nilai beta variabel Kebiasaan Budaya Kerja (X1) sebesar 0,159 dan Budaya Kerja Lainnya (X3) yang hanya sebesar 0,204.

Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kebiasaan pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura (X1) adalah benar atau teruji Budaya kerja

## KESIMPULAN

1. yang terdiri dari kebiasaan, peraturan dan nilai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura dengan nilai F hitung sebesar 43,658 > F tabel 2,730 dan signifikansi 0,000 < 0,00.
2. Budaya kerja secara parsial berpengaruh signifikan pada pekerja Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura dengan thitung > t-tabel 2,135 > 1,994 dan signifikansi 0,036 < 0,05. Budaya kerja regulasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi Cabang Mitra Dhuafa Martapura karena nilai t hitung > t tabel sebesar 9.2511.994 dan signifikansi 0,000 < 0,05 serta Nilai Nilai Budaya Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura karena nilai t hitung > ttabel yaitu 2.8211.994 > dan signifikansi sebesar 0,006 < 0,05
3. Variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap karyawan Koperasi Mitra Dhuafa Cabang Martapura adalah Peraturan (X2)

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, RP.2014. *Hubungan antara produktivitas tenaga kerja dengan pengembangan karir karyawan PT. Bank Mandiri Tarakan*. eJournal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Arikunto. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan*. Jakarta. PT. Rinka Cipta.
- Edi, Neti. .2012. *Hubungan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan*. Fakultas Psikologi. Surakarta. Universitas Muhammadiyah.
- Hasibuan, Malaysia. SP.2013. *Organisasi dan motivasi: landasan untuk meningkatkan produktivitas*. Jakarta: Bumi Literasi.
- Bergabunglah dengan Rachel Luturmas. 2017. *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Ambon*. Maluku. Politeknik Negeri Ambon.
- Marisa Widya Puspita. 2015. *Pengaruh budaya kerja, motivasi dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pabrik rokok linting PT. Gentong Gotri Semarang*. semarang. Universitas Diponegoro.
- Maurice .2010. *Sekilas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta. amara. Buku.

- Murtiningsih, Dwi.2014. *Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Wahana Interfood Nusantara Bandung*. Bandung Universitas Pendidikan Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, 2012. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*,. Jakarta. Rineka Cipta,
- Osborn dan Plastrik, 2012. *Mengurangi birokrasi: lima strategi tata kelola kewirausahaan*, Jakarta. PPM.
- Pabundu, Tika, 2014 *Budaya Organisasi dan peningkatan kinerja. Perusahaan*, edisi pertama, . Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Santoso, Singh. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta. PT.Elex Media. komputer indo.
- Sekaran, Uma .2015 *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 2, Jakarta. Salemba. Empat.
- Sritua, Arief. 2012. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Jakarta. Universitas. Indonesia.
- sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sulaeman, Endang Sutiasna .2014. *Teori dan praktek manajemen kesehatan di Puskesmas*. Yogyakarta. Pers Universitas Gadjah Mada.
- Sulasso, Sri. 2012. *Penelitian Metode Akuntansi Yogyakarta*.BPFE.
- Syafri, Rusli. 2012. *Produktivitas*, Bandung. Angkasa
- Triguno 2014.kerja.Jakarta *Budaya Kerja: Menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas tenaga*. Pers Trayon Emas.
- Umar, Husien, 2012. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama,
- Umi Latifah. 2014. *Pengaruh motivasi, supervisi dan budaya kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perusahaan Pengecoran Aluminium "Sp" Yogyakarta*. Yogyakarta. SMA YKPN.