

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN**

**SKRIPSI**

**FATWA FAZILA**

**NIM : 19612284**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2023**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PADA  
PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

**OLEH**

**FATWA FAZILA  
NIM : 19612284**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI**  
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA**  
**ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI**  
**PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN**

Diajukan Kepada:

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh:

Nama : Fatwa Fazila  
NIM : 19612284

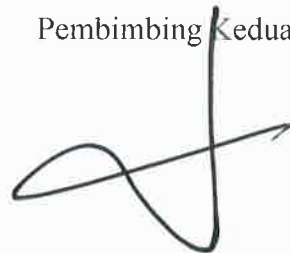
Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



**Muhammad Rizki, M.Hsc**  
NIDN. 1021029102 / Lektor

Pembimbing Kedua,



**Raja Hardiansyah, S.E., M.E**  
NIDN. 8818010016 / Lektor

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



**Eka Kurnia Saputra, S.T, M.M**  
NIDN. 1011088902 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI  
PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BINTAN**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh:

Nama : Fatwa Fazila

NIM : 19612284

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Hari Senin Tanggal  
Delapan Bulan Januari Tahun Dua Puluh Dua Dua Puluh Empat dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima.

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



**Muhammad Rizki, M.Hsc.**  
NIDN.1021029102/Lektor

Sekretaris,



**Armansyah, S.E., M.E.**  
NIDN.1010088301/Lektor

Anggota,



**Selvi Fauzar, S.E., M.M.**  
NIDN.1001109101/Lektor

Tanjungpinang, 08 Januari 2024

Tanjungpinang

Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M. Ak. Ak. CA**

NIDN.1029127801 / Lektor

## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Fatwa Fazila  
NIM : 19612284  
Tahun Angkatan : 2019  
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.20  
Program Studi : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu , maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 Desember 2023

Penyusun,



**Fatwa Fazila**

**NIM. 19612284**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Bismillahirrahmannirrahim ...*

Puji syukur saya hantarkan kepada Allah SWT tuhan yang maha esa, yang selalu memberikan nikmat dan rahmat, perlindungan dan kekuatan pada saya hamba-Nya serta menjanjikan “bahwa setiap kesulitan pasti ada kemudahan”. Sehingga saya bisa menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Saya bersyukur kepada Allah SWT telah menghadirkan orang-orang yang baik, yang berarti dalam hidup saya yang memberikan semangat dan doa, sehingga skripsi ini saya dapat selesaikan dengan baik.

### **DIRI SENDIRI**

Saya ingin berterima kasih kepada diri saya sendiri yang sudah bertahan dan terus berjuang untuk berada pada titik ini. Masih banyak lagi perjuangan yang harus dihadapi tapi untuk saat ini terimakasih kepada diri saya karena telah bekerja keras untuk menyelesaikan skripsi ini.

### **AYAH DAN IBUK TERCINTA**

Sebagai tanda bukti, hormat dan terimakasih yang tiada hingga, saya ucapkan persembahan skripsi saya ini untuk ayah dan ibuk yang senantiasa selalu memberikan doa dan dukungan yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini dapat menjadi langkah awal untuk membuat ayah dan ibuk bangga.

### **ABANG , KAKAK & KEPONAAAN TERCINTA**

Sebagai tanda bukti, hormat dan terimakasih yang tiada hingga, saya ucapkan persembahan skripsi saya ini untuk abang, kakak dan ponaan saya terima kasih sudah selalu mendukung saya dari awal hingga saat ini. Dan juga skripsi ini saya persembahkan untuk Alm. Kakak ipar saya yang sudah berada jauh di surga sana, terimakasih kak, *i did it.*

## HALAMAN MOTTO

“Jika Allah membawamu ke suatu perjalanan maka yakinlah Allah juga yang akan membantumu untuk melewatinya”

***“La Yukallifullahu nafsan illaa wus’ashaa”***

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”  
(Q.S Al Baqarah : 286)

*“every good things in this world started with a dream. So you hold on to yours”*  
(Willy Wonka)

*“At the same point, we all have to choose, between what the world wants you to be, and who you are”*  
(Marvel)

*“Family is family. Whether it’s the one you start out with, the one you end up with, or the family you gain along the way, family is not just about blood. Family is about love, and a person gets to choose who they want to be their family”*  
(Modern Family)

“Hal yang paling penting adalah menikmati hidupmu, menjadi bahagia, apapun yang terjadi. *Everyone deserve to be happy.*”  
(Penulis)

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu

Puji syukur yang tiada henti atas kehadiran Allah SWT atas karuniaNya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan”**. Penyusunan skripsi ini dalam rangka memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar sarjana (S1) pada program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Dalam proses penulisan skripsi ini, tentunya tak lepas dari bantuan pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak, CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah memberikan izin dan kesempatan buat penulis untuk dapat menimba ilmu dan pengetahuan.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak, CA selaku wakil ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.



5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Muhammad Rizki, M.Hsc. Sebagai dosen pembimbing 1 yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dan telah bersedia meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan, dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E. Sebagai dosen pembimbing 2 yang telah meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang telah memberikan ilmu serta membimbing saya dalam masa perkuliahan.
9. Kepala Dinas & Staf Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang telah mengizinkan saya dan memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
10. Untuk kedua orang tua saya tercinta Ayah dan Ibuk yang sudah menjadi penyemangat saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Untuk kedua abang saya Sheqal Syahzuardi dan Vickar Syahdinar, dan kakak ipar saya Alpiani Abella dan Prily Nada Asmara terimakasih selalu memberikan saya semangat serta dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini. Alm. kakak ipar saya Afriana Safutri, terimakasih sudah senantiasa mendoakan saya meskipun beliau sudah tidak bersama kami lagi, namun doanya selalu menyertai saya. *I did it and i miss u so much kak. You must be proud of me.*
12. Untuk keponaan saya tercinta Azka, Naufal, Aisy, Nalaya, Fawwaz dan Shakeel terimakasih selalu menjadi penghibur dan penyemangat saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Untuk *my guardian angel* abang sepupu saya Abang Herman Yadi sok-sok malaikat yang Allah kirim kepada saya , terimakasih karena abang saya bisa kuliah hingga saat ini, sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya dengan baik. Semoga Allah selalu membalas semua kebaikan yang beliau berikan kepada saya.
14. Untuk keluarga besar Thalib *Family* & Mahmud Djiwan Khan *Family* yang sudah memberikan dukungan serta doa kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
15. Untuk Andi Fatahilah yang senantiasa mendengar keluh kesah saya 24/7, yang selalu memberikan saya dukungan , doa, dan selalu meyakinkan saya kalau saya bisa menyelesaikan skripsi ini. *We did it!*
16. Untuk sahabat-sahabat saya Almira, Acel, Dhea dan Nopan yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan skripsi ini,

semoga kita sukses di jalan kita masing-masing ya. *See you guys on top!*

17. Untuk sahabat seperbimbingan, Silvia Nanda Vitriana terimakasih sudah mau selalu mendukung, menemani , dan antar jemput saya selama pembuatan skripsi. Semoga Allah membalas semua kebaikan mu.

18. Untuk teman-teman manajemen malam 3, khususnya Anggi, Acel, Kenny, Fazli, dan Rizky terimakasih sudah menjadi teman berbagi kisah selama perkuliahan ini. Bahagia dan sehat selalu!

19. *Last but not least, i wanna thank me, i wanna thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hardwork, i wanna thank me for having no days off, i wanna thank me for just being me at all times.*

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi inu karena keterbatasan penulis. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan semoga skripsi ini bisa manfaat bagi kita.

Tanjungpinang, 28 Desember 2023

Penulis

**FATWA FAZILA**

**NIM. 19612284**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>HALAMAN MOTTO</b>	
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	15
1.3 Batasan Masalah.....	15
1.4 Tujuan Penelitian.....	16
1.5 Kegunaan Penelitian.....	16
1.5.1 Kegunaan Ilmiah .....	16
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	17
1.5 Sistematika Penulisan.....	17
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>19</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	19
2.1.1 Manajemen.....	19
2.1.1.1 Definisi Manajemen.....	19
2.1.1.2 Fungsi Manajemen.....	20

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.3 Karakteristik Individu .....	26
2.1.3.1 Definisi Karakteristik Individu .....	26
2.1.3.2 Faktor Karakteristik Individu.....	27
2.1.3.3 Indikator-Indikator Karakteristik Individu .....	29
2.1.4 Budaya Organisasi.....	30
2.1.4.1 Definisi Budaya Organisasi .....	30
2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi .....	31
2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi .....	33
2.1.5 Produktivitas Pegawai .....	36
2.1.5.1 Definisi Produktivitas Pegawai.....	36
2.1.5.2 Faktor-Faktor Produktivitas Pegawai .....	38
2.1.5.3 Indikator Produktivitas Pegawai .....	40
2.2 Hubungan Antar Variabel .....	42
2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas .....	42
2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai	42
2.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi	
Terhadap Produktivitas .....	43
2.3 Kerangka Pemikiran .....	44
2.4 Hipotesis .....	44
2.5 Penelitian Terdahulu .....	45
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	52
3.2 Jenis Data .....	52
3.2.1 Data Primer .....	52
3.2.2 Data Sekunder.....	53
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	53

3.4 Populasi dan Sampel .....	54
3.4.1 Populasi .....	54
3.4.1 Sampel.....	54
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	55
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	56
3.7 Teknik Analisis Data.....	58
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	58
3.7.1.1 Uji Validitas.....	58
3.7.1.2 Uji Reliabilitas .....	59
3.7.2 Uji Asumsi Klasik .....	60
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	60
3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas .....	61
3.7.2.3 Uji Multikolinearitas.....	61
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
3.7.4 Uji Hipotesis.....	63
3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t).....	63
3.7.4.2 Uji Simultan (Uji f).....	63
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ).....	63
3.8 Jadwal Penelitian.....	65
<b>BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>66</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	66
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	66
4.1.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan ..	66
4.1.1.2 Visi , Misi dan Tujuan Dinas Pendidikan Bintan .....	67
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	68
4.1.1.4 Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab .....	69
4.1.2 Analisis Data Responden.....	77
4.1.2.1 Analisis Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	77
4.1.2.2 Analisis Data Responden Berdasarkan Usia.....	78

4.1.2.3 Analisis Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
4.1.2.4 Analisis Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja..	80
4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....	80
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu .....	80
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	83
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Pegawai .....	86
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	88
4.1.4.1 Uji Validitas.....	88
4.1.4.2 Uji Reliabilitas.....	91
4.1.5 Uji Asumsi Klasik .....	92
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	92
4.1.5.2 Uji Heteroskedastis .....	94
4.1.5.3 Uji Multikolinieritas.....	94
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
4.1.7 Uji Hipotesis.....	96
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	96
4.1.7.2 Uji Simultan (Uji f).....	97
4.1.7.3 Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	97
4.2 Pembahasan.....	98
4.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Produktivitas (Y).....	98
4.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas (Y)	99
4.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas .....	100
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>102</b>
5.1 Kesimpulan.....	102



5.2 Saran.....	103
----------------	-----

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

***CURRICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No	Judul Gambar	Halaman
1	Daftar Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.....	7
2	Kesesuaian Pendidikan dan Jabatan pada Dinas Pendidikan Kabupataen Bintan .....	8
3	Data Usia Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan .....	13
4	Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan .....	54
5	Definisi Operasional Variabel.....	55
6	Skala Likert .....	57
7	Crobach Alpha .....	59
8	Jadwal Penelitian.....	65
9	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	77
10	Data Responden Berdasarkan Usia .....	78
11	Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	79
12	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	80
13	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu .....	81
14	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi .....	83
15	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas .....	86
16	Hasil Uji Validitas Karakteristik Individu (X1).....	89
17	Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2).....	89
18	Hasil Uji Validitas Produktivitas Pegawai (Y) .....	90
19	Hasil Uji Reliabilitas .....	91
20	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	95
21	Uji Parisal (Uji t).....	96
22	Uji Simultan (Uji f) .....	97
23	Uji Koefisien Determinasi (Adjust R <sup>2</sup> ) .....	97

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
1	Presentase Data Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan	14
2	Kerangka Pemikiran.....	44
3	Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan .....	69
4	Uji Normalitas (Histogram) .....	92
5	Uji Normalitas ( <i>Q-Q Plot Standardized Residuals</i> ).....	93
6	Uji Heteroskedastisitas.....	94
7	Hasil Uji Multikolinieritas .....	94

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
Lampiran 1 :	Kuesioner
Lampiran 2 :	Tabel Jawaban Responden
Lampiran 3 :	Hasil Pengujian JASP
Lampiran 4 :	Dokumentasi
Lampiran 5 :	Presentase Plagiat
Lampiran 6 :	Surat Pernyataan Selesai Penelitian

**ABSTRAK**  
**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN  
KABUPATEN BINTAN**

Fatwa Fazila. 19612284. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[fartz.fatwa@gmail.com](mailto:fartz.fatwa@gmail.com)

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, kepustakaan, dan dokumentasi. Populasi dan sampel pada penelitian ini berjumlah 57 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis menggunakan bantuan *software* JASP 0.17.1.0.

Dari hasil analisis data variabel bebas yaitu karakteristik individu berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas dengan ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  karakteristik individu sebesar  $4.266 > t_{tabel}$  1.674 dengan nilai sig sebesar 0.001 artinya karakteristik individu memiliki pengaruh signifikansi terhadap produktivitas. Selanjutnya dari hasil analisis variabel bebas yaitu budaya organisasi terhadap variabel produktivitas dengan ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  budaya organisasi sebesar  $4.830 > t_{tabel}$  1.674 dengan nilai sig sebesar 0.001 artinya budaya organisasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap produktivitas. Kemudian hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar  $34.981 > F_{tabel}$  3.17 dengan nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya variabel karakteristik individu dan budaya organisasi jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas (Y).

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan secara parsial bahwa variabel karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas pendidikan Kabupaten Bintan.

Kata Kunci : Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Produktivitas.

Pembimbing 1 : Muhammad Rizki, M.Hsc.

Pembimbing 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.

**ABSTRACT**  
**THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS AND  
ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN BINTAN  
DISTRICT EDUCATION OFFICE**

Fatwa Fazila. 19612284. *Management*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[fartz.fatwa@gmail.com](mailto:fartz.fatwa@gmail.com)

*The purpose of this research is to determine the influence of individual characteristics and organizational culture on employee productivity at the Bintan regency education office.*

*This research uses quantitative research type. The data collection techniques in this research are questionnaires, literature, and documentation. The population and sample in this research amounted to 57 employess of the Bintan Regency Education Office. The data analysis technique in this research used validty test, realibility test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test and hypothesis testing using JASP 0.17.1.0 software.*

*From the result of data analysis, the independent variabel of individual characteristics, has an effect on the dependent variabel of productivity, as show by  $t_{count}$  value of individual characteristics is  $4.266 > t_{table} 1.674$  with a sig value is  $0,001$ , meaning that individual characteristics have a significant effect on productivity. Furthermore, fronn the result of the analysis of the independent variabel of organizational culture on productivity variables, it is shown that  $t_{count}$  value of organizational culture is  $4.830 > t_{table} 1.674$  with a sig value is  $0,001$ , meaning that organizational culture has a significant effect on productivity. Then the  $F$  test result show that  $F_{count}$  value is  $34.981 > F_{table} 3.17$  with a significant value of  $0.001 < 0.05$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, which means that the individual characteristics and organizational culture variabels if tested together or simultaneously have an effect on the productivity variable (Y).*

*Based on the results of this research, it can be concluded partially that the variables of individual characteristics and organizational culture have a significant effect on employee productivity at the Bintan Regency Education Office.*

*Keywords : Individual Characteristic, Organizational Culture, Productivity.*

*Supervisor 1 : Muhammad Rizki, M.Hsc.*

*Supervisor 2 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan di era globalisasi yang semakin maju menuntut sebagian besar perusahaan untuk mengadakan perubahan positif agar dapat mempertahankan eksistensi perusahaan di dunia bisnis. Besarnya tantangan globalisasi yang semakin dinamis membutuhkan adanya perubahan yang dapat mencakup upaya untuk memelihara, memberdayakan, dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia. Hal ini karena sumber daya manusia ialah faktor utama dalam mengelola dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki.

Menurut Slamet *et al.* (Gaffar, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa dalam suatu perusahaan merupakan asset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan instansi bagi efektivitas berjalannya kegiatan dan tujuannya. Oleh karena itu, manusia sebagai penggerak suatu perusahaan atau instansi merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia yang terlibat di belakangnya. Dengan demikian, untuk

tercapainya tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

Sumber daya manusia pada suatu instansi pegawai merupakan aset yang bernilai dan berharga bagi setiap organisasi pegawai, karena tanpa adanya peran pegawai aktivitas organisasi tidak akan terlaksanakan. Pegawai menjadi sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas, dan tindakan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikannya.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Seorang pegawai dinilai produktif jika memiliki sikap mental untuk terus mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal perbadan manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Menurut Hernawaty (Gabriella, 2019) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai hasil pengukuran suatu kinerja dengan memperhatikan sumber daya yang digunakan, termasuk sumber daya manusia. Produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Produktivitas juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya.



Pegawai merupakan sumber daya manusia atau aset utama bagi instansi pemerintahan dan memiliki peran yang penting, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Produktivitas yang dicari perusahaan ialah seorang yang tergantung dari motivasi, kemampuan dan dukungan individu yang diterima. Apabila pegawai di dalam suatu perusahaan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan dengan lancar. Suatu perusahaan harus sedikit memberikan tambahan guna menyempurnakan beberapa indikator produktivitas yang berfokus pada pengukuran produktivitas pegawai agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Karakteristik yang dimiliki setiap individu juga berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan. Pada setiap individu tentu saja akan memiliki karakteristik individu yang akan menentukan terhadap perilaku individu. Menurut (Ida, 2022) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah perbedaan individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada diperusahaan memiliki karakter yang berbeda Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat, dan kebutuhan. Sedangkan menurut Rahman (Santoso, 2020) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang

motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Perbedaan karakteristik dari setiap individu diatas diharapkan mampu memberikan keunikan dan keragaman dalam suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas pegawai maupun memberikan inovasi dan ide-ide gagasan yang bisa memberikan keuntungan dan kemajuan perusahaan. Namun, dengan adanya perbedaan karakteristik ini permasalahan antar pegawai tidak dapat dipungkiri akan terjadi, seperti hal persaingan dalam bekerja ataupun hal-hal lain yang mampu membuat penurunan kinerja pegawai dan menjadikan suasana dalam perusahaan menjadi tidak kondusif, disini perusahaan diharapkan mampu menangani dan meminimalisir hal-hal tersebut. Perusahaan diharapkan peka dan mampu memberikan motivasi-motivasi yang mampu mengkondisikan suasana dalam perusahaan itu sendiri.

Dengan adanya perbedaan karakteristik tersebut perusahaan seharusnya menciptakan budaya organisasi yang tujuannya memberikan kesejahteraan dari setiap pegawai dalam memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, membantu stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman bagi perilaku sebagai hasil dari norma perilaku yang sudah dibentuk.

Menurut Rinaldy (Indrawati, 2021) budaya adalah hal yang merujuk pada suatu nilai utama, kepercayaan dan pengertian yang disebarkan diantara anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh, diciptakan dan

dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru Rinaldy (Indrawati, 2021).

Pada dasarnya produktivitas kerja pegawai tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya perilaku yang baik dalam suatu organisasi, perilaku pegawai berkaitan dengan sikap dan tindakan pegawai sehingga menjadi pola aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang oleh pegawai yang pada akhirnya menjadi budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk produktivitas kerja yang berkualitas dimana berpengaruh dalam membentuk para pegawai untuk berperilaku dan bertindak didalam organisasi. Dengan dianutnya budaya organisasi yang kuat oleh pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sehingga pekerjaan apapun dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan merupakan salah satu dinas yang memiliki tugas pokok yaitu memberikan pelayanan administrasi keuangan kepegawaian pada lingkup sekolah, pengawasan dan pengendalian teknis penyelenggaraan pendidikan di sekolah, pengkoordinasikan tugas dengan camat di lingkup sekolah dan pelaksanaan tugas-tugas yang berikan oleh kepala dinas. Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan menerapkan nilai-nilai dan budaya yang relatif seragam. Visi dan misi yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten

Bintan yaitu pegawai harus jujur dan taat, amanah dan bertanggung jawab dengan tugas yang diembani serta peduli melayani dengan sepenuh hati.

Undang-Undang yang mengatur ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Bila ditinjau dari sudut keperilakuan, meningkatkan produktivitas manusia dalam organisasi tidak hanya menyangkut masalah pekerjaan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga menyangkut kondisi dan suasana serta hubungan kerja yang terjalin di antara sesama organisasi.

Dari hasil pra penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat fenomena di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang mana dari pemaparan teori indikator produktivitas pegawai yaitu semangat kerja, disiplin kerja, dan kualitas kerja terdapat hasil di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan bahwa pegawai masih belum mampu memainkan peranan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang melakukan penundaan pekerjaan hingga akhirnya pekerjaan tersebut menumpuk.
2. Masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih cepat dari jam yang disesuaikan.
3. Kecepatan dalam mengerjakan tugas masih kurang karena terbatasnya alat penunjang kantor.
4. Masih adanya pegawai yang berada diluar kantor ketika jam makan siang berakhir.

Hal ini dapat dilihat dari data absensi pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, pada tabel berikut :

**Tabel 1.1****Daftar Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan Kehadiran				
			S	DL	TK	C / I	DD
Oktober	21	57	12	28	4	-	228
November	22	57	-	60	-	8	300
Desember	22	57	8	20	10	-	78
Januari	21	57	9	1	7	15	37
Februari	20	57	-	37	-	-	116
Maret	21	57	-	26	5	13	21

Sumber: Dinas Pendidikan Bntan (2023)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih terbilang belum stabil, karena mengalami penurunan di akhir tahun yaitu pada bulan Desember. Dalam hal ini tinggi rendahnya tingkat absensi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai, semakin tinggi tingkat absensi akan menurunkan produktivitas kerja begitu juga semakin rendah tingkat absensi akan meningkatkan produktivitas pegawai.

Selain itu, dilihat dari karakteristik individu maka terjadi ketidaksesuaian pendidikan dan jabatan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang dapat berpengaruh pada kemampuan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini :

Tabel 1.2

**Kesesuaian Pendidikan dan Jabatan pada Dinas Pendidikan Kabupatena  
Bintan**

No	Jabatan	Pengembangan Jabatan Pendidikan Saat Ini	Syarat Pendidikan
1.	Kepala Dinas Pendidikan	S2 Manajemen	S1- Pendidikan
2.	Pengawas Ahli Madya	S2 Administrasi Pendidikan, S2 Administrasi Pendidikan, S2 Teknologi Pendidikan, S2 Teknologi Pembelajaran, S2 Teknologi Pembelajaran, S2 Manajemen, S1 PGSD, S1 Ilmu Pendidikan Bahasa Inggris	S1- Pendidikan
3.	Kepala Bidang Pembinaan PAUD dan Pendidikan Non Formal	S1 PAUD	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan S1- Teknologi Pendidikan
4.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Dasar	S1 PGSD	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan S1- Teknologi Pendidikan
5.	Kepala Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama	S1 Tafsir Hadist	S1- Administrasi Pendidikan S1- Pendidikan
6.	Kepala Bidang Pembinaan Ketenangaan	S1 PAI	S1- Manajemen SDM S1- Psikologi
7.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana PAUD dan Pendidikan Non Formal	SLTA	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan S1- Teknologi Pendidikan
8.	Kepala Seksi	S1 Administrasi Negara	S1- Adminsitasi

	Peserta Didik dan Pembangunan Karakter Sekolah Menengah Pertama		Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan S1- Psikologi S1- Manajemen SDM
9.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Sekolah Menengah Pertama	S1 Manajemen	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan
10.	Kepala Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar	S1 Ilmu Administrasi Negara	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Manajemen SDM S1- Pendidikan
11.	Kepala Seksi Kelembagaan dan Sarana Prasarana Sekolah Dasar	S1 Ilmu Administrasi Negara	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan
12.	Kepala Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter Sekolah Dasar	S1 Ilmu Administrasi Negara	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Psikologi Anak S1- Manajemen SDM
13.	Kepala Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter PAUD dan Pendidikan Non Formal	S1 Pendidikan Bahasa Inggris	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Manajemen SDM S1- PGSD
14.	Analisis SDM Aparatur Muda	S2 PIPS	S1- Administrasi Pemerintah S1- Administrasi Publik S1- Ekonomi S1- Hukum S1- Kebijakan Publik

			S1- Manajemen SDM
15.	Analisis Kebijakan Muda	S1 Akuntansi	S1- Hukum S1- Sosial S1- Sosial dan Politik
16.	Analisis Data dan Informasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	S1 Teknik Informatika	S1- Teknik Informatika
17.	Analisis Kurikulum dan Pembelajaran	S1 Psikologi	S1- Administrasi Pendidikan (Manajemen Pendidikan) S1- Pendidikan
18.	Kepala Subbag Umum dan Kepegawaian	S1 PGSD	S1- Administrasi Negara S1- Ekonomi S1- Hukum S1- Sosial
19.	Pengembangan Kurikulum Muda	S2 Pendidikan Bahasa Inggris	S1- Pendidikan S1- Teknologi Pendidikan S1-
20.	Perencanaan Muda	S1 Teknik Informatika	S1- Ekonomi
21.	Bendahara	S1 Akuntansi S1 Ilmu Administrasi Negara	D3- Akuntansi D3- Manajemen D3- Administrasi Keuangan
22.	Verifikator Keuangan	S1 Teknologi	D3- Akuntansi D3- Manajemen D3- Administrasi Perkantoran
23.	Penata Laporan Keuangan	S1 Akuntansi	D3- Akuntansi D3- Manajemen D3- Administrasi Keuangan
24.	Pengelola Pembinaan dan Penyelenggaraan PAUD	S1 Pendidikan Bahasa Indonesia	D3- Administrasi Pendidikan D3 - PGSD
25.	Pengelola Perencanaan Kebutuhan dan Peningkatan Kualifikasi Pendidik dan Tenaga	S1 Ekonomi	D3 – Administrasi Pendidikan D3 – Ilmu Pendidikan



	Kependidikan		
26.	Pengelola Peserta Didik	S1 Budidaya Perikanan S1 Akuntansi	D3 – Manajemen Pendidikan D3 - Psikologi
27.	Pengelola Kepagawaian	S1 Ilmu Administrasi Negara	D3 – Ekonomi Manajemen D3 – Manajemen Administrasi
28.	Pengelola Kurikulum Pada Seksi Kurikulum dan Penilaian SMP	S1 Pendidikan Bahasa Jepang	D3 – Manajemen Pendidikan D3 – Ilmu Pendidikan
29.	Pengelola Sarana dan Prasarana Pendidikan Dasar	S1 Manajemen	D3 – Manajemen Pendidikan D3 – Ilmu Pendidikan
30.	Pengelola Gaji	D3 Perhotelan	D3- Akuntansi D3- Administrasi D3- Manajemen
31.	Pengelola Perbendaharaan dan Pelayanan	S1 Ilmu Pemerintahan	D3 – Akuntansi D3 – Administrasi Perkantoran
32.	Pengelola Sertifikasi	D3 Akuntansi	D3 – Administrasi Perkantoran
33.	Pengelola Peningkatan Kompetensi Pendidik dan Tenaga Pendidik	S1 Ilmu Pemerintahan	D3 – Manajemen Pendidikan
34.	Pengelola Sarana dan Prasarana Pendidikan Non Formal dan Infiormal	S1 Ilmu Administrasi Negara	D3 – Manajemen Pendidikan
36.	Pengelola Kurikulum pada Seksi Kurikulum dan Penilaian Sekolah Dasar	S1 Ilmu Administrasi Negara	D3 – Manajemen Pendidikan D3 – Ilmu Pendidikan
37.	Pengolah Data Perencanaan Penganggaran	D3 Manajemen Teknik Informatika	D3 – Teknik Informatika D3 – Manajemen Informatika
38.	Pengadministrasi Umum	S1 Sosiologi	SLTA D3 – Manajemen Perkantoran

			D3 - Adminsitasi Perkantoran D3 – Adminsitasi Kepegawaian
39.	Pengadministrasi Keuangan	D3 Perpajakan	D3 – Manajemen D3 – Akuntansi D3 – Administrasi Perkantoran
40.	Pengadministrasi Persuratan	SLTA	D3 – Administrasi Perkantoran
41.	Pengadministrasi Sarana dan Prasarana	SLTA	SMA/SMK dengan program studi yang relevan.
43.	Pengadmistrasi Kesiswaan	S1 Pendidikan Agama Islam	SMA/SMK dengan program studi yang relevan.
45.	Pengadministrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan	S1 Pendidikan Agama Islam	SMA/SMK dengan program studi yang relevan.
46.	Pengadministrasi Program dan Kerjasama	SLTA	SMA/SMK dengan program studi yang relevan.
50.	Pengadministrasi Kurikulum	SLTA	D3 – Administrasi Perkantoran
54.	Pengadministrasi Perencanaan dan Program	SLTA	D3 – Manajemen Perkantoran

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (2023)

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 24 pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 7 Tahun 2017. Syarat jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang atau individu untuk suatu jabatan dan sebagai tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan kemampuan dari aspek intelektual, fisik dan emosional.

Selain itu, karakteristik individu dapat dilihat dari usia. Pegawai dengan usia matang akan memiliki pengalaman yang lebih banyak daripada

pegawai dengan usia muda sehingga bisa lebih tenang dalam menghadapi masalah.

**Tabel 1.3**

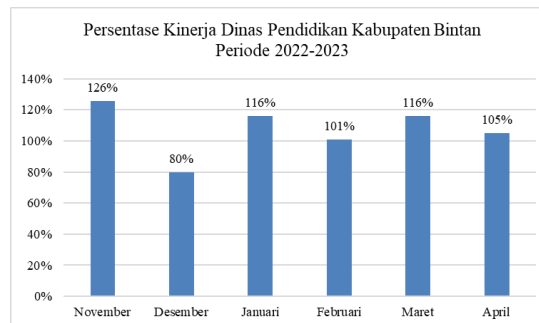
**Data Usia Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

No	Usia	Jumlah Pegawai
1	>56 Tahun	9 Orang
2	36 - 55 Tahun	41 Orang
3	26 – 35 Tahun	7 Orang
<b>Total</b>		<b>57 Orang</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (2023)

Dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan lebih banyak yang berusia matang. Menurut Bedjo Siswanto (2014) lebih banyak pengalaman kerja, pengalaman dalam menyesuaikan segala sesuatu masalah atau krisis dalam perusahaan yang dimana akan mempengaruhi produktivitas pegawai. Apabila pegawai mampu menyelesaikan masalah tersebut maka akan berdampak baik pada produktivitas pegawai tersebut.

Dari segi budaya organisasi, Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan sudah memiliki target dan pencapaian pekerjaan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.4 dibawah ini :

**Gambar 1.1****Presentase Data Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (2023)

Berdasarkan diagram tabel 1.4 diatas, dapat disimpulkan bahwa persentase penilaian kinerja pegawai terbilang stabil yang mana pegawai berhasil dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditentukan. Namun, dari hasil pra penelitian sementara penulis mewawancarai salah satu pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan bahwa instansi belum menerapkan sistem pemberian *reward* kepada pegawai jika pegawai berhasil menyelesaikan tugas sesuai target yang mana hal ini berkaitan dengan salah satu indikator budaya organisasi yaitu mendukung prestasi pegawai tapi nyata nya hal ini tidak sejalan dan menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas karena pegawai tidak didukung oleh pihak instansi.

Jika salah satu budaya organisasi tidak diterapkan dengan baik maka produktivitas karyawan tidak berjalan dengan baik, untuk meningkatkan produktivitas pegawai maka diperlukan adanya peningkatan budaya organisasi yang baik dan harus diterapkan demi meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Jika pegawai tidak memiliki budaya kerja yang baik maka instansi tidak akan

berjalan dengan baik. Atasan harus selalu membimbing, membina, dan menghargai pegawai agar tercapainya tujuan instansi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, bahwa penulis tertarik untuk meneliti tentang judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan rumusan permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan ?
3. Apakah karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis membuat batasan masalah untuk menghindari melebarnya masalah yang didapat pada penelitian ini, oleh karena itu penelitian ini hanya membahas tentang karakteristik individu, budaya organisasi, dan produktivitas pegawai, yang dikhususkan pada pegawai ASN di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian diatas, dapat diajukan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.
3. Untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat menjadikan sebagai bahan masukan dalam mata kuliah yang berkaitan dan diharapkan memberi manfaat kepada semua pihak yang terlibat.

##### **1.5.1 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmiah dan pengetahuan di dalam bidang manajemen, terutama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mendukung penelitian lain dalam mengkaji bidang yang sama dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

#### 1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah pengalaman dan wawasan secara langsung tentang bagaimana karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai.

#### 2. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan dalam memperhatikan karakteristik individu dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Pegawai dan dapat memberikan informasi yang berguna bagi instansi sebagai masukan dan pertimbangan bagi pegawai.

#### 3. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/mahasiswi akademik dan berguna untuk penelitian selanjutnya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan ini diajukan lima bab yang diawali hal-hal yang bersifat umum, kemudian pada bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal yang berkaitan dengan judul yang disusun, berikut pembagian sistematika penulisan :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menerangkan tentang uraian dari teori-teori yang relevan digunakan dalam mendukung pembahasan masalah penelitian, hubungan antara variable, kerangka pemikiran yang menggambarkan penelitian ini, dan penelitian terdahulu.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menyajikan tentang jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data dan jadwal penelitian.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

BAB IV menjelaskan hasil dari penelitian yang menggambarkan objek penelitian, analisis deskriptif variabel penelitian, analisis uji penelitian dan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

BAB V menjelaskan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Definisi Manajemen**

Manajemen adalah kombinasi ilmu dan seni, yang merupakan serangkaian proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, bimbingan dan kepemimpinan, dan pengendalian penggunaan sumber daya organisasi. Dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya yang bermanfaat bagi orang banyak Wahjono (2019).

Menurut Firmansyah & Syamsudin (2016) manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan serta memantau aktivitas-aktivitas suatu organisasi dalam rangka upaya mencapai suatu koordinasi sumber daya manusia dan sumber daya alam dalam mencapai sasaran secara efektif serta efisien. Menurut Siswanto (2019) Manajemen adalah ilmu dan seni mengambil tindakan untuk mencapai tujuan. Menurut Hamali (2016) manajemen adalah proses pencapaian keinginan. Oleh suatu organisasi , termasuk organisasi komersial, organisasi sosial, organisasi pemerintah, dan sebagainya.

Menurut Susan (2019) manajemen adalah kegiatan seseorang dalam mengatur organisasi atau lembaga yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi, lembaga dapat tercapai secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Hery (2018) Manajemen adalah apa yang dilakukan oleh

manajer. Dengan kata lain, itu adalah proses mengkoordinasikan kegiatan kerja secara efektif dengan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa manajemen merupakan arti bahwa manajemen merupakan suatu kesatuan yang dimulai dari perencanaan hingga pengawasan terhadap penggunaan semua sumber daya untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Dari definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Trisnawati (2019) fungsi-fungsi manajemen adalah serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan dalam pelaksanaannya. Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari empat fungsi, yaitu :

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan yaitu proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan teknik yang tepat untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian yaitu proses yang menyangkut bagaimana strategi dan teknik yang telah dirumuskan dalam perencanaan di desain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh.

3. *Coordinating* (Pengimplementasian)

Pengimplementasian yaitu proses implementasi program agar bisa dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.

#### 4. *Controlling* ( Pengendalian dan Pengawasan)

Pengendalian atau pengawasan yaitu proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, organisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi

Menurut Saefullah (2019) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan berbeda dalam hal *driving*, di mana yang bermaksud untuk mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat agar kegiatan manajemen dapat dilaksanakan dengan baik.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Slamet *et al.* (Gaffar, 2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai pandangan bahwa pegawai dalam suatu perusahaan merupakan aset perusahaan yang perlu dijaga, bukan hanya sebagai faktor produksi saja.

Menurut Munandar (Ida., 2022) menyebutkan definisi sumber daya manusia ialah merupakan aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu instansi, organisasi atau perusahaan karena keberadaannya sangat menentukan terhadap peningkatan perusahaan.

Menurut Hasibuan (Mustopa, 2021) menjelaskan sumber daya manusia ialah seseorang yang mampu andil dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Selain itu, Hasibuan menjelaskan sumber daya manusia sebagai suatu susunan sistem resmi yang ada dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menetapkan secara efisien dan efektif penerapan bakat seseorang dalam mencapai tujuan organisasi tersebut bahwa ada beberapa unsur dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, *values*, keperluan, dan karakteristik.

Dari definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah yang mengatur hubungan peranan kerja agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Sri, 2018) Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapaun fungsi-fungsi manajemen SDM, antara lain :

##### **1. Fungsi Manajerial**

- 1) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
- 2) Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
- 3) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan)

4) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan)

## 2. Fungsi Operasional

1) Pengadaan SDM (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)

2) Pengembangan (pendidikan dan latihan)

3) Kompensasi dan produk (upah, insentif, tunjangan, K3)

4) Pengintergrasian (kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan)

5) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas)

6) Kedisiplinan (penerapan disiplin karyawan)

7) Pemberhentian (PHK/putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu)

Menurut Djarot (Husaini, 2021) fungsi manajemen sumber daya adalah sebagai berikut :

1. *Human Resource Planning*, yaitu merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan SDM bagi perusahaan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan atau lembaga melalui perencanaan sumber daya manusia.
2. *Personnel Procurement*, yaitu mencari dan mendapatkan SDM, melalui: rekrutmen, seleksi, penempatan serta kontrak tenaga kerja, induksi.
3. *Personnel Development*, yaitu mengembangkan SDM, keterampilannya, keahliannya dan pengetahuannya melalui : kegiatan atau program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan, dan pengembangan karir.
4. *Personnel Maintenance*, yaitu memelihara SDM, gaji, *reward*, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan dan lain sebagainya. Agar SDM berkemampuan atau berdedikasi tinggi, melalui :

kesejahteraan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, hubungan industrial yang lebih baik.

5. *Perinnet Utilization*, yaitu memanfaatkan dan mengoptimalkan SDM, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer, dan juga separasi. Agar SDM bekerja dengan lebih baik melalui : motivasi, penilaian karya atau *feedback*, peraturan atau pemberian hadiah dan hukuman.

### **2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Yusuf dan Arif (Husaini, 2021) menyebutkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif sumber daya manusia atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (Husaini, 2021) menjelaskan tujuan sumber daya manusia antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana prasarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, lembaga dan perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gagasan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.

5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu *manager line* dalam mencapai tujuan.

Sedangkan tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Djarot (Husaini, 2021) adalah meningkatnya efisiensi, peningkatan, efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, rendahnya *complain* dan pelanggan, peningkatan bisnis perusahaan. Menurut Sri, (2018) terdapat empat tujuan manajemen SDM sebagai berikut :

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapainya tujuannya.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan *Individual*

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

5. Seorang manajer sumber daya manusia adalah seseorang yang bertindak dalam kapasitas sebagai staf, yang bekerja sama dengan para manajer lain untuk membantu mereka dalam menangani masalah-masalah sumber daya manusia. Jadi pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit tiap masing-masing kerjanya.

### **2.1.3 Karakteristik Individu**

#### **2.1.3.1 Definisi Karakteristik Individu**

Menurut Hasibuan (Sri, 2021) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Sedangkan menurut Ida (2022) karakteristik individu adalah perbedaan individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Karakteristik merupakan ciri, tabiat, kebiasaan atau sifat yang membedakan seseorang dengan yang lain serta berkemampuan dalam mengarahkan tindakan seorang individu.

Karakteristik individu didalam perusahaan merupakan suatu hal yang nyata hal tersebut dikarenakan setiap karyawan yang ada di perusahaan memiliki karakter yang berbeda. Hal ini berdasarkan menurut Rivai (Ida, 2022) menyebutkan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kewajiban, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik individu adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk



memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang. Sedangkan menurut Rahman (Santoso, 2020) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Dari kesimpulan diatas menurut para ahli, tentang karakteristik individu dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang atau individu yang memiliki perbedaan dalam memandang dan memecahkan masalah yang dihadapi.

### **2.1.3.2 Faktor Karakteristik Individu**

Menurut Winardi (Gaffar, 2017), karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi. Cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa budaya tertentu yang menandai ciri dasar suatu organisasi tertentu pula.

Menurut Robbins (Gaffar, 2017) menyebutkan bahwa karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi. Faktor karakteristik, organisasi merupakan wadah bagi individu untuk mencapai tujuan, baik tujuan pribadi maupun tujuan organisasi, Individu mempunyai karakteristik sendiri dan organisasi juga mempunyai karakter tertentu untuk saling menyesuaikan antara satu sama lain.

Menurut Ardana *et al.* (Gaffar, 2017) karakteristik individu meliputi sebagai berikut :

1. Minat.
2. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan.
3. Kebutuhan individual.
4. Kemampuan dan kompetensi.
5. Pengetahuan tentang pekerjaan.
6. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai.

Menurut Subini (Kardilla, 2016) faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik dan kemampuan seseorang yaitu :

1. Faktor sosial keluarga.
2. Faktor budaya.
3. Faktor praktek mendidik anak.
4. Faktor urutan kelahiran.
5. Faktor latar belakang keluarga.

Menurut beberapa ahli diatas mengenai faktor karakteristik individu di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu dapat berasal dari keturunan maupun bawaan dari lahir dan lingkungan juga berperan penting dalam membentuk karakter seseorang, dan di sisi lain usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja mempunyai pengaruh dalam pembentukan karakteristik individu yang dimiliki setiap karyawan yang berada di setiap perusahaan atau organisasi.

### 2.1.3.3 Indikator-Indikator Karakteristik Individu

Menurut Yuliarso *et al.* (Kardilla, 2016), indikator karakteristik individu ialah :

1. Kemampuan, adalah kapasitas individu dalam mengerjakan tugas. Dalam hal ini, kemampuan yang dimaksud adalah kemampuan intelektual, kemampuan fisik dan kemampuan emosional.
2. Minat, menunjukkan kecenderungan seseorang terhadap suatu hal. Minat terhadap pekerjaan ditunjukkan melalui keterikatan terhadap pekerjaan yang dilakukan, antusiasme dalam bekerja, perasaan senang ketika bekerja.
3. Nilai, merupakan gagasan, ide, pandangan yang dimiliki seseorang. Pada penelitian ini, nilai yang dimaksud adalah nilai yang dianut karyawan pada saat bekerja.
4. Sikap, sebagai determinasi perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi.

Menurut teori Robbins & Judge (Lim, 2021) terdapat beberapa indikator yang ada didalam karakteristik individu, antara lain :

1. Ekstraversi.
2. Gampang untuk diajak melakukan kesepakatan.
3. Sifat berhati-hati.
4. Neurotisme.
5. Sifat yang terbuka.

Menurut Munandar (Ida, 2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator dari karakteristik individu, yaitu :

1. Jenis kelamin.
2. Usia.
3. Tingkat pendidikan.
4. Pengalaman kerja.
5. Status Pernikahan

Pada penelitian ini indikator yang digunakan oleh penulis ialah indikator karakteristik individu menurut Yuliarso *et al.* (Kardilla, 2016) yaitu :

1. Kemampuan
2. Minat
3. Nilai
4. Sikap

#### **2.1.4 Budaya Organisasi**

##### **2.1.4.1 Definisi Budaya Organisasi**

Menurut Rinaldy (Indrawati, 2021) budaya adalah hal yang merujuk pada suatu nilai utama, kepercayaan dan pengertian yang disebarkan diantara anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi sesungguhnya tumbuh, diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru Rinaldy (Indrawati, 2021).

Budaya meningkatkan stabilitas organisasi dan membantu anggotanya memaknai peristiwa dan kegiatan organisasi. Selain itu, menciptakan semua

anggotanya dengan kepekaan identitas untuk meningkatkan komitmen semua anggota untuk menghargai organisasi. Menurut Rizky (Daud, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan.

Menurut Maith (Daud, 2021), budaya organisasi membuat suatu organisasi untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Menurut Febriantina *et al.* (Surya, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah bentuk dari kelompok prinsip dan aturan yang dipahami bersama dan membentuk tingkah laku anggota.

Menurut Robbins & Timothy (Fauziah, 2021) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem berarti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Dari definisi menurut para ahli mengenai budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai inti yang dijadikan oleh seluruh anggota yang menjadi suatu identitas atau ciri khas yang melekat pada organisasi tersebut. Budaya organisasi harus dipahami dengan baik oleh setiap anggota individu sehingga budaya tersebut dapat sejalan dengan tujuan organisasi.

#### **2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (Yara, 2020) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 5 yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai kendali yang memandu dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Pabundu Tika (Fane, 2022) menyatakan bahwa 10 fungsi utama budaya organisasi, antara lain :

1. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan dan organisasi.
2. Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi.
5. Sebagai intergrator. Budaya organisasi dapat dijadikan intergrator karena adanya sub-sub budaya baru.
6. Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi.
7. Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
8. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran.
9. Sebagai alat komunikasi.
10. Meningkatkan kekuatan organisasi.

Menurut Mulyadi (Fitriani, 2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana mereka harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah. Terdapat 4 fungsi budaya organisasi, yaitu :

1. Menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya.
2. Menimbulkan dan merangsang perasaan ikut memiliki identitas bagi para karyawan.
3. Mengutamakan tercapainya tujuan bersama di bandingkan sekedar kesenangan pribadi.
4. Menjaga stabilitas (kemampuan) sosial organisasi.

#### **2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins & Timothy (Fauziah, 2021) mengemukakan indikator yang sama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalani presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

6. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada didalam organisasi.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

Sedangkan menurut (Auliya, 2017) menyebutkan indikator dari budaya organisasi antara lain :

1. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai, memberikan arahan kepada pegawai, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan dukungan terhadap ide dari karyawan.

Mengedepankan misi perusahaan jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan dengan lancar. Perusahaan harus memberikan pengawasan dan mempunyai ketegasan peraturan dalam perusahaan.

2. Proses Pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan, pemimpin harus memberikan kebebasan berinovatif dan bertindak aktif dalam bekerja.

3. Motivasi.



Para pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi, dan berkoordinasi antar unit organisasi.

Menurut Sulaksono (Yara, 2020) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan resiko, seperti :
  - a) Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
  - b) Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
  - a) Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.
  - b) Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan seperti :
  - a) Memenuhi kebutuhan untuk menjalankan dan mengerjakan pekerjaan.
  - b) Mendukung prestasi karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
  - a) Teliti dalam mengerjakan tugas
  - b) Keakuratan hasil kerja.

Menurut Susteyo (Zalogo, 2021) menyebutkan bahwa indikator dari budaya organisasi, meliputi :

1. Peraturan

Peraturan dilaksanakan secara bersamaan (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi masalah tertentu.

2. Jarak dengan atasan

Setiap pegawai dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.

### 3. Kepercayaan

Para pekerja bersifat terbuka kepada pekerja lain.

### 4. Profesionalisme

Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dan dapat mengembangkan kemampuan karyawan.

### 5. Integritas

Para pegawai bersifat ramah dalam pergaulannya.

Pada penelitian ini, penulis memilih indikator budaya organisasi menurut Hari (Sartika, 2020) yaitu :

1. Inovatif memperhitungkan resiko.
2. Berorientasi pada hasil.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas.

## **2.1.5 Produktivitas Pegawai**

### **2.1.5.1 Definisi Produktivitas Pegawai**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Menurut Siagan (Sri, 2021) menyatakan bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari

sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan maksimal.

Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya. Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai. Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan sebenarnya.

Definisi produktivitas ditetapkan *International Labour Organization* pada tahun 1979, yang menyebutkan bahwa produktivitas sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya menurut Hasibuan (Indrawati, 2021). Produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang dan jasa. Menurut Nawawi (Rozi, 2020). Oleh karena itu produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai,

Dari menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas ialah kemampuan dari setiap karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, dan jika seseorang bisa disebut produktif apabila mereka mampu menghasilkan barang dan jasa yang sesuai.

### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Produktivitas Pegawai**

Menurut Ranftl (Manurung, 2021) menjelaskan tujuh faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Keahlian , manajemen yang bertanggung jawab.
2. Kepemimpinan yang luar biasa.
3. Keserdahaan organisasi dan operasional.
4. Kepegawaian yang efektif.
5. Tugas yang menantang.
6. Perencanaan dan pengendalian tujuan;
7. Pelatihan manajerial khusus.

Menurut Anorag (Manurung, 2021) menjelaskan 10 faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang baik.
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan.
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik.
6. Promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan perusahaan.
7. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persolan-persoalan pribadi.
9. Kesetiaan pimpinan pada pekerja.
10. Displin kerja yang keras.

Pengukuran produktivitas dilakukan dengan mengukur perubahan produktivitas sehingga dapat dilakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan berfungsi untuk pengambilan keputusan strategik. Tingkat produktivitas berdasarkan jumlah pekerja dan waktu produksi jumlah sumber daya yang dibutuhkan untuk produksi mempertahankan atau mendukung sebuah barang atau jasa bukan hanya pekerja. Jadi, melibatkan pekerja dipandangan sebagai bagian dari penggunaan keseluruhan sumber daya yang harus bergerak produktif guna pencapaian produktivitas yang tinggi.

Syarif menjelaskan pengukuran produktivitas kerja pada dasarnya digunakan untuk mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi kerja dalam menghasilkan suatu hasil. Dalam usaha untuk dapat mengukur tingkat kemampuan pekerja dalam mencapai sesuatu hasil yang lebih baik dan ketentuan yang berlaku. Selanjutnya Syarif menjelaskan tingkat produktivitas kerja yang dapat diukur yaitu:

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 yang diperoleh sesuai produk yang diinginkan organisasi. Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana untuk

menganalisa dan mendorong dan efisiensi produk. Manfaat lainnya adalah untuk menentukan target dan kegunaan praktis sebagai patokan dalam pembayaran gaji dan komponen prestasi utama sendiri dengan komponen prestasi utama orang lain,

### **2.1.5.3 Indikator Produktivitas Pegawai**

Indikator produktivitas kerja menurut Fitriyanto (Ekowati, 2021) sebagai berikut ini :

1. Semangat kerja, menggambarkan perasaan hubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.
2. Displin kerja, dalam melaksanakan disiplin kerja yang baik dapat diukur dalam wujud sebagai berikut:
  - a. Pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan.
  - b. Menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.
  - c. Melaksanakan tugas penuh dengan semangat
  - d. Mematuhi semua peraturan yang ada.
3. Kualitas kerja, menyangkut mutu yang dihasilkan. Seorang pegawai dituntut untuk mengutamakan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Lucia (Gabriella, 2019) Indikator karakteristik individu yakni :

1. *Knowledge*
2. *Skill*

3. *Abilities*
4. *Attitude*
5. *Behaviors*

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (Rozi, 2020) sebagai berikut ini : :

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati.

3. Semangat kerja

Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seseorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk

memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

Pada penelitian ini indikator yang digunakan oleh penulis adalah indikator produktivitas kerja Menurut Fitriyanto (Ekowati, 2021) yaitu :

1. Semangat kerja
2. Disiplin
3. Kualitas kerja.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas**

Karyawan sebagai makhluk individu memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga mengakibatkan berbeda pula produktivitas yang dihasilkan. Menurut (Handayani et al., 2020) Karakter yang baik dari seseorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan, sedangkan karakter yang kurang baik akan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, karena karakter yang buruk akan memberikan *impact* yang buruk terhadap perusahaan sehingga terjadi penurunan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembani.

### **2.2.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai**

Perusahaan atau organisasi terditiki dari sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi, dan ego yang berbeda dan interaksi berbagai orang tersebut akan membentuk budaya organisasi (Indrawati & Sembiring, 2021). Budaya organisasi juga memberikan petunjuk kepada individu apa saja yang harus



diikuti dan dipelajari, kondisi ini akan berlaku dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, budaya bisa dikatakan sebagai suatu sistem dari nilai-nilai bersama, yang akan dipakai sebagai pedoman dalam bertindak oleh anggota-anggota organisasi (Listiowati, 2018). Oleh karena itu dengan budaya organisasi yang baik akan dapat membantu pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong pegawai bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari sehingga menghasilkan produktivitas yang optimal.

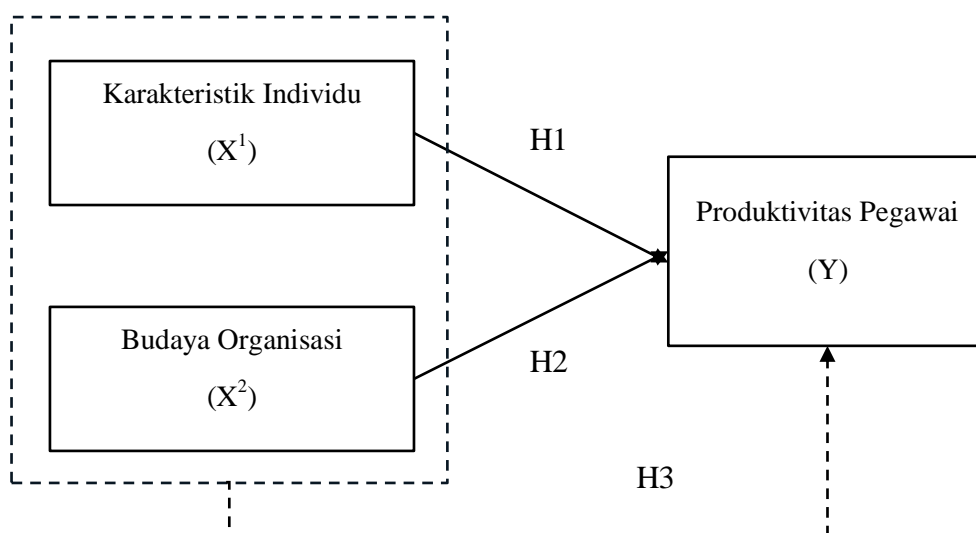
### **2.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap**

#### **Produktivitas**

Karakteristik Individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Menurut (Ekowati, S., Monica, J., 2021) karakteristik individu adalah karakter seseorang atau ciri khas seseorang individu tersebut yang memiliki perbedaan dalam memandang dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi. Agar terwujud lingkungan yang diinginkan dibutuhkan budaya organisasi yang baik dan selaras Menurut (Ekowati, S., Monica, J., 2021) budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Perilaku organisasi tersebut pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkat laku manusia dalam suatu organisasi, dengan berkembangnya tingkah laku manusia akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih untuk meningkatkan eksistensi perusahaan.

## 2.3 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (Namora, 2019) menyatakan bahwa hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teori, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

H1 : Diduga Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Produktivitas

Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

H3 : Diduga Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

1. Sri Ekowati, Subandrio, Jippy Monica (2021) dengan judul “Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu” Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen & Ekonomi Islam, Vol.4, No.2, 2021. berdasarkan dari jurnal yang menjadi acuan penulis, menyebutkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel yang diteliti dan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Objek dari penelitian ini merupakan karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Bengkulu dengan metode penarikan sampel yaitu *non probability sampling*. Nomor dari responden dalam penelitian sebanyak 38 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner, dan analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Sikap kerja sig  $\alpha = 0,001 < 0,050$ , dan dari perhitungan thitung  $>$  ttabel ( $3.532 > 1.689$ ) (2) Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Karakteristik Individu (X2) sig  $\alpha = 0,009 < 0,050$ ,

dan dari perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.766 > 1.689$ ). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh antara karakteristik individu terhadap terhadap produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu (3) Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Kepemimpinan (X3)  $\text{sig } \alpha = 0,013 < 0,050$ , dan dari perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.143 > 1.689$ ). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh antara sikap kerja (X1) terhadap produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. variabel sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

2. Penelitian Gabriella, Victor P.K. Lengkong, Lucky O.H. Dotulong (2019) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan AJB BUMIPUTERA 1912 Kantor Cabang Manado Tikala” Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, Vol. 7, No.2, 2019: 2351-2540 ISSN : 2303-1174 penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi, budaya organisasi, karakteristik individu terhadap produktivitas karyawan ajb bumiputera 1912 kantor cabang Manado Tikala. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Teknik

sampling menggunakan total sampel atau sampel jenuh dengan jumlah 30 responden. Pengujian instrumen pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, dengan menggunakan program *Statistical Program for Social Sciences (SPSS)* versi 20. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) Nilai thitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar -0.853 lebih kecil dari nilai ttabel yakni 2.055, dengan tingkat signifikan  $0.402 > 0.05$ . Maka,  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala ditolak (2) Nilai thitung 2.400 untuk variabel budaya organisasi lebih besar dari nilai ttabel yakni 2.055, dengan tingkat signifikan  $0.024 < 0.05$ . Maka,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala diterima. (3) Nilai hitung 2.285 untuk variabel karakteristik organisasi lebih besar dari nilai tabel yakni 2.055, dengan tingkat signifikan  $0.031 < 0.05$ . Maka,  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan dari karakteristik organisasi (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil ini menjawab hipotesis yang menyatakan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan AJB Bumiputera 1912 Kantor

Cabang Manado Tikala diterima. Hal ini berarti, organisasi harus lebih lagi dalam melakukan pendekatan terhadap karyawan, agar menumbuhkan komitmen lebih pada setiap karyawan.

3. Penelitian Muhammad Firdaus Sukarno dan Vera Anitra (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kencana Kota Samarinda”. Vol. 2, No.1, 2020, ISSN : 2721-5725. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) tirta kencana kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, pengumpulan data dengan cara studi kepustakaan dan kuesioner melalui *Google Form*. Populasi sebanyak 171 karyawan. Dengan menggunakan rumus Solvin didapatkan sampel sebanyak 120 karyawan dengan teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, regresi linier sederhana, dan pengujian hipotesis menggunakan *Software IBM SPSS Statistic*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai R yakni 0,865% memperlihatkan adanya pengaruh pada variabel budaya organisasi (X) dan variabel produktivitas kerja (Y) tergolong sangat tinggi. Nilai R Square 0,748% sehingga bisa dilihat bahwa pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) mempunyai kontribusi sebesar 74,8% dan sisanya 25,2% variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,748 terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan sedangkan

sisanya 25,2% dipengaruhi dari variabel yang bukan dalam penelitian ini. Dari tabel 5 yakni diperoleh nilai t hitung sebesar 18,273 dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan memakai derajat keyakinan 95% ( $\alpha=0.05$ ) dan ( $df=n-2$ ) =  $120-2 = 118$  didapatkan nilai Ttabel senilai 0,980 maka  $17,723 > 1,98$  ( $\alpha = 0.05$ ). Dapat diartikan hipotesis dapat diterima maka  $H_A$  dapat diterima dan  $H_0$  ditolak. Maka dapat ditarik kesimpulan variabel budaya organisasi (X) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).

4. Penelitian Dr. Othuke Valentine Oroka, Mrs. Ogheneruemu Emily Oroka (2020) dengan judul penelitian "*Influence of Organizational Culture On Employees Productivity And Inovation In College Of Education Mosogor, Delta State*" *International Journal of Business and Management*, Vol.8, No.2, 2013, ISSN : 1833-3850, E-ISSN : 138-8119. bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan di Sekolah Tinggi Pendidikan Mosgoar, dan jika norma dan motivasi organisasi mempengaruhi karyawan berinovasi di Sekolah Tinggi Pendidikan Mosgoar. Dua pertanyaan penelitian diajukan dan dua hipotesis dirumuskan untuk penelitian ini. Desain survei deskriptif digunakan untuk penelitian ini. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari 138 pengajar staff dan 243 staff non-pengajar, yang terdiri dari 230 laki-laki dan 151 perempuan, dan 258 staff senior dan 123 staff junior yang diperoleh dari unit pendirian Perguruan Tinggi. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 191 responden, terdiri dari 169 staff pengajar dan 122 staff non-pengajar, 115 laki-laki dan 76 perempuan, dan 129 staff

senior dan 62 staff junior, yang merupakan 50% dari populasi penelitian ini, mempekerjakan teknik pengambilan sampel acak sistematis. Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan kuesioner (OCIEBQ) digunakan sebagai instrumen untuk penelitian ini, dan ditangani oleh 3 ahli. Koefisien reliabilitas cronbach alpha sebesar 0,85% diperoleh untuk penelitian ini. Dari 191 salinan kuesioner yang dikelola oleh peneliti, 180 diambil dan digunakan untuk penelitian ini. Rata-rata dan standar deviasi digunakan dalam menjawab dua pertanyaan penelitian, sedangkan uji-t digunakan dalam menganalisis dua hipotesis nol yang dirumuskan pada tingkat signifikan 0,05. Hasil yang diperoleh meliputi : budaya organisasi mempengaruhi produktivitas karyawan di Perguruan Tinggi Ilmu Pendidikan Mosogor bahwa nilai-nilai dan norma budaya organisasi dan motivasi mempengaruhi inovasi karyawan di Perguruan Tinggi Ilmu Pendidikan, Mosogor. Oleh karena itu, perusahaan harus mengadakan pelatihan berkala yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Perguruan tinggi untuk menjaga semua staff yang mencolok terhadap budaya organisasi.

5. Penelitian dari Mohammad Jasmin Uddin, Rumana Huq Luva, Saad Md. Maroof Hosain (2013) yang berjudul "*Impact Of Organizational Culture On Employee Perfomance And Productivity: A case Study Of Telecommunication Sector In Bangladesh*" *International Journal of Business and Management*, Vol.8, No.2, 2013, ISSN : 1833-3850, ESSN : 1833-8119 menyebutkan bahwa organisasi saat ini sangat dinamis yang menimbulkan peluang dan tantangan besar bagi praktisi perusahaan dan pembuat kebijakan. Memahami



dinamisme semacam itu sangat penting untuk mengejar tujuan organisasi. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menguji dampak budaya organisasi pada kinerja dan produktivitas karyawan dari perspektif operasi perusahaan multinasional terutama di bawah sektor telekomunikasi Bangladesh di Asia Selatan. Makalah ini menerapkan kualitatif metodologi yang berfokus pada studi kasus pada Grameenphone (GP) anak perusahaan Telepon di Norwegia yang terkemuka, anak perusahaan berbasis di telekomunikasi di Bangladesh. Makalah ini berpendapat bahwa budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan dalam konteks yang muncul dinamis.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif menurut Abdullah (2015) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang hasilnya berupa angka-angka yang dianalisis menggunakan statistik.

Berdasarkan teori tersebut metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang didalamnya terdapat data yang dihasilkan dari populasi dan sampel yang telah ditentukan serta dianalisis sesuai kaidah pemakaian statistik. Penelitian ini dimaksud untuk menggambarkan respon dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

#### **3.2 Jenis Data**

Dalam penelitian dan riset terdapat data yang merupakan bahan mentah dari sumber informasi kepada pegawai atau objek penelitian Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan yang telah diperoleh peneliti selama melakukan penelitian.

Hasil akhir dari penelitian dari riset adalah data yang dikumpulkan sebagai dokumentasi dan sumber data agar dapat diolah dan dianalisis lalu disimpulkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder, agar lebih jelas penulis memaparkan sebagai berikut :

##### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Sugiyono (2014) data primer merupakan data yang di dapatkan langsung dari objek penelitian atau pengumpulan data yaitu data yang diperoleh

langsung dari responden dengan menyebarkan kuesioner kepada responden pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2014) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data ini merupakan data yang berhubungan secara langsung dengan penelitian yang dilaksanakan dan bersumber dari Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan, buku, jurnal, profil kantor, struktur organisasi, dan data pegawai yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil atau menjangkau data penelitian.

#### **1. Kuesioner**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

#### **2. Kepustakaan**

Dalam hal ini kepustakaan sangat berkaitan dengan teori serta referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya serta norma yang ada pada situasi sosial yang akan diteliti, kepustakaan sendiri penting dalam melaksanakan penelitian, karena penelitian tidak akan lepas dari literatur.

### 3. Dokumentasi

Metode pengumpulan data kuantitatif sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data berbentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan sebagainya. Bahan dokumentasi terbagi berbagai macam, yaitu memorial, dokumen pemerintah data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang terdapat pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan terdapat 57 Orang, berikut tabel dibawah ini :

**Tabel 3.1**

#### **Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan**

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	ASN	57 Orang
<b>Total</b>		<b>57 orang</b>

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan (2023).

### 3.4.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, metode sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan kurang dari 100 orang, atau penelitian yang digunakan membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang akan diambil berjumlah 57 orang yaitu hanya pegawai ASN pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**

#### **Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Skala</b>
Karakteristik Individu (X1)	Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan, latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin yang mencerminkan sifat demografis tertentu, serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap kepribadian, belajar dan motivasi.  Menurut Winardi ( Gaffar, 2017)	1. Kemampuan 2. Minat 3. Nilai 4. Sikap  Menurut Yuliarso (Kardila,2016)	1,2 3,4 5,6 7,8	Likert
Budaya Organisasi (X2)	Menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan.	1. Inovatif memperhitugkan risiko. 2. Beroerientasi pada hasil. 3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan. 4. Berorientasi	1,2 3,4 5,6 7,8	Likert

	Menurut Rizky (Daud, 2021)	detail pada tugas. Menurut Rizky (Daud, 2021)		
Produktivitas Pegawai (Y)	Menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran tingkat kemampuan pekerja secara individual dalam menghargai hasil kerjanya dan keikutsertaannya dalam menghasilkan barang dan jasa..  Menurut Namawi (Rozi, 2020)	1. Semangat kerja. 2. Displin kerja. 3. Kulitas kerja.  Menurut Namawi (Rozi, 2020)	1,2  4,5 7,8	Likert

Sumber: Data Sekunder dan Haik Olahan Peneliti (2023)

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Menurut Misbahudin & Hasan (2013) pengolahan data adalah suatu proses memperoleh data yang diringkas dengan menggunakan rumus-rumus tertentu. Ada beberapa tahap dalam penelitian pengolahan data pada penelitian ini, yaitu :

1. *Editing*, adalah suatu proses pengecekan data yang telah dikumpulkan pada saat melakukan penelitian, hal ini dilakukan agar tidak terjadi kesalahan dalam memasukkan data serta menganalisis data yang akan diolah untuk selanjutnya diambil kesimpulan.
2. *Coding*, adalah suatu proses pembuatan kode-kode terhadap data-data yang telah ditetapkan oleh peneliti, pemberian kode ini berlaku pada data yang dianggap sama. Kegunaan dari *coding* adalah untuk mempermudah pada saat analisis data dan juga mempercepat pada saat *entry* data. Dimana *entry* data merupakan *transfer coding* dari data kuesioner ke *software*. Pengkodean data

dilakukan untuk memperbaiki kode spesifik pada respon jawaban responden untuk mempermudah proses pencatatan data serta mempermudah dalam penganalisaan dan penafsiran data. Misalnya untuk jenis kelamin dilakukan *coding* yaitu 1 = laki-laki 2 = perempuan. Selanjutnya jenjang pendidikan satu sama dengan 1 = SLTA / SMK, 2 = D3 = 2,3 = S1 dan 4 = S2. Dalam penelitian memiliki 3 variabel yaitu, variabel pada karakteristik individu memiliki 10 pertanyaan 1 = KI1, pertanyaan 2 = KI2, pertanyaan 3 = KI3, pertanyaan 4 = KI 4, pertanyaan 5 = K15, pertanyaan 6 = KI6, pertanyaan 7 = KI7, pertanyaan 8. Dan untuk variabel X2 yaitu budaya organisasi memiliki 10 pertanyaan diberi kode pertanyaan 1 = BO1, pertanyaan 2 = BO2, pertanyaan 3 = BO3, pertanyaan 4 = BO4, pertanyaan 5 = BO5, pertanyaan 6 = BO6, pertanyaan 7 = BO7, pertanyaan 8 = BO8. Dan untuk variabel y yaitu produktivitas pegawai memiliki 10 pertanyaan diberi kode pertanyaan 1 = PP1, pertanyaan 2 = PP2, pertanyaan 3 = PP3, pertanyaan 4 = PP4, pertanyaan 5 = PP5, pertanyaan 6 = PP6, pertanyaan 7 = PP7, pertanyaan 8 = PP8.

3. *Scoring*, adalah suatu proses pengubahan data menjadi sebuah inisial yang berbentuk skor data yang berbentuk huruf dapat diubah ke bentuk angka atau kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan sistem skala likert yaitu :

**Tabel 3.3**

**Skala Likert**

No	Tanggapan	Nilai
1	Sangat Setuju	5

2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Yang Disesuaikan (2023)

Pada *scoring* ini adalah mengisi hasil jawaban responden dengan angka yang sudah menggunakan skala likert 1 sampai 5, sehingga memudahkan penulis dalam mengisi jawaban responden.

4. *Tabulating*, adalah suatu proses dalam menyajikan data pada hasil olahan data yang telah dilakukan melalui pembuatan tabel secara sederhana. Pada *tabulating* ini adalah total dari hasil jawaban yang sudah diberikan responden.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

#### **3.7.1 Uji Kualitas Data**

##### **3.7.1.1 Uji Validitas**

Menurut Arikunto (Tukiran & Mustafidag, 2014) validitas adalah suatu pengukuran terhadap data yang menunjukkan tingkatan valid suatu instrumen atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2016) uji validitas adalah tingkat keandalan atau keahlian alat ukur yang digunakan. Suatu kuesioner dikatakan valid jika suatu pertanyaan pada suatu kuesioner mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah terdapat pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan.



Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kusioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut. Untuk mengujinya digunakan *pearson correclation*, apabila koefisien *pearson* yang diperoleh signifikan pada level signifikan atau lebih besar dari 0.05 berarti data yang diperoleh valid.

### 3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliable dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan. Uji reliabilitas pada dasarnya adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Jika hasil pengukuran yang dilakukan berulang menghasilkan hasil yang relatif sama, pengukuran tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Dalam penelitian ini, instrument untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpa* lebih dari 0,60. Untuk menilai reliabel tidaknya suatu instrument dilakukan dengan mengkonsultasikan r hitung dengan r tabel apabila  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  maka instrument dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan reliabel adalah kemampuan kusioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan *range* yang sama, maka ukuran kemantapan *alpha* dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

### Tabel 3.4

#### *Crobach Alpha*

No	Keterangan	Nilai
1	<i>Alpa Cronbach</i> 0.00 s.d 0.20	Kurang reliabel
2	<i>Cronbach</i> 0.21 s.d 0.40	Agak reliabel
3	<i>Cronbach</i> 0.42 s.d 0.60	Cukup reliabel
4	<i>Cronbach</i> 0.61 s.d 0.80	Reliabel
5	<i>Cronbach</i> 0.81 s.d 1.00	Sangat reliabel

Sumber : Data Yang Disesuaikan (2023)

### 3.7.2 Uji Asumsi Klasik

#### 3.7.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah suatu model regresi, suatu *independent variable* dan *dependent variable* ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi normal, uji normalitas menggunakan analisis grafik dan analisis statistik. Dalam penelitian ini yang digunakan untuk uji normalitas adalah menggunakan metode grafik. Uji normalitas dengan menggunakan metode grafik, yaitu penelitian dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonalnya pada grafik normal *p-p plot of regression standardized residual* dengan dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut kriteria pengujian normalitas (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai Signifikan  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

### 3.7.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya varian tidak sama untuk variabel bebas yang berbeda. Menurut (Ghozali, 2016) jika varian residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Pengujian ini untuk menguji ada atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan melihat grafik antar nilai prediksi variabel dependen. Apabila pola titik-titik pada grafik regresi tidak menyebar di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas atau dapat disebut terjadi homokedastisitas.

### 3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada atau tidaknya model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan kuat antara variabel bebas (*independent*). Dengan model regresi ini seharusnya tidak ada korelasi dalam variabel bebas. Model regresi yang baik yaitu dengan tidak bermasalah pada model multikolinearitas nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* untuk melihat uji multikolinearitas.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji multikolinearitas (Ghozali, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan *VIF*  $> 10$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.
2. Jika nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan *VIF*  $< 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi yang digunakan.

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sunyoto, 2016) regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen/bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_n$ ) dengan variabel dependen/terikat ( $Y$ ). Analisis ini untuk memprediksi nilai variabel independen/bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen/bebas dengan variabel dependen/terikat apakah masing-masingnya variabel independen/bebas berhubungan positif atau negatif terhadap variabel dependen/terikat.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi berganda yang digunakan adalah :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas Pegawai

$\alpha$  : Konstanta

X1 : Karakteristik Individu

X2 : Budaya Organisasi

$\beta_1$  : Koefisien Karakteristik Individu

$\beta_2$  : Koefisien Budaya Organisasi

e : Residual

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut (Ghozali, 2014) untuk menjawab rumusan masalah maka digunakan uji statistik t. Pengujian parameter individu (uji t) dimaksud untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Berikut kriteria pengujiannya menurut (Ghozali, 2016) sebagai berikut :

- a.  $H_0$  diterima, jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{sig. } t > \alpha (0,05)$ .
- b.  $H_a$  diterima, jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{sig. } t < \alpha (0,05)$ .

#### 3.7.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). F tabel diperoleh dengan rumus  $df = n-k-1$  (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan sebagai berikut :

1. Jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ , maka hipotesis diterima. Artinya variabel *independent* secara bersama-sama mempengaruhi variabel *dependent* secara signifikan.
2. Jika  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Artinya variabel *independent* secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel *dependent* secara signifikan.

#### 3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Menurut Ghozali (2016) uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah pengujian untuk mengukur sejumlah mana variabel bebas menguraikan variasi variabel terikat secara parsial maupun simultan. Uji koefisien determinasi digunakan untuk

mengukur seberapa jauh variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Nilai  $r^2$  yang kecil bermakna bahwa kemampuan variabel *independent* dalam menguraikan variasi variabel *dependent* sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai  $r^2$  yang hampir mendekati satu, bermakna bahwa variabel bebas menunjukkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperkirakan variasi variabel terikat.

### 3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.5

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	2023											2024
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agst	Sep	Okt	Nov	Des	Jan
1.	Pengajuan Judul	■	■										
2.	Acc Judul		■										
3.	Penerimaan Surat Izin Penelitian Dari Kampus		■										
4.	Penyerahan Surat Izin di Objek Penelitian			■									
5.	Pembuatan Proposal UP			■	■	■	■	■	■	■	■	■	
6.	Seminar UP										■	■	
7.	Wawancara											■	
8.	Olah Data & Penyusunan Skripsi											■	■
9.	Sidang Skripsi											■	■

Sumber : Data penelitian (2023)

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, P. M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Auliya, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta. *Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 294-374.
- Azhar, H., M. A. (2021). Pengaruh Leader Member Exchange Kepuasan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Banda Sakti Lhokseumawe. *Jurnal Visioner & Stretgis*, 17-26.
- Daud, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 815-829.
- Ekowati, S. M. (2021). Analisis Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen, & Ekonomi Islam*. 408-417.
- Fane, S. M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Revari Putra Pratama Palembang. *Jurnal Manajemn*, 86-102.
- Fauziah, N. H. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. 192-199.
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak.
- Fitriani, I. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Umum Pada PT. PLN (Persero) Area Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 155-172.
- Gabriella, V. P. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2531-2540.
- Gaffar, I. D. (2017). Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Di Makassar. *Journal Riset Edisi XVI*, 13--25.



- Ghozali.I (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, CAPS (Center Of Academic Publishing Service)*.
- Hasan, M. &. (2013). *Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hery. (2018). *Pengantar Manajemen*. PT. Grasindo Jakarta.
- Husaini, R. N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 60-75.
- Indrawati, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal*, 7-13.
- Kardilla, T. (2016). Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. 49-63.
- Lim, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batam Teknologi Gas.
- Manurung, O. (2021). *Produktivitas Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 273.
- Mulyani, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Berdikari Pondasi Utama Di Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 75.
- Mustopa, R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. 166-174.
- Namora, I. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Raya Perkasa. *Jurnal Manajemen*, 71-80.
- Pidada, R. C. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Cabang Denpasar. 1-52.

- Rozi, A. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Moving Machinery Pada PT. Krakatau Posco Di Cilegon.
- Santoso, K. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tanaya Hospitality Group (Boncafe *Steak & Ice Cream Restaurant* Outlet Pregolan). Surabaya. 12-26.
- Sartika, M. Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 106-113.
- Siswanto, B. (2019). *Pengantar Manajemen*. Nuha Medika.
- Sri, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarno, M. F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Tirta Kencana Kota Samarinda. *Borneo Student Research*, 534-543.
- Surya, J. E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Sunyoto, D. (2016). *Statistika Deskriptif dan Probabilitas*. PT. Buku Seru : Yogyakarta.
- Trisnawati, E. (2019). *Pengantar Manajemen*. PT. Refika Aditama.
- Tukiran, M. (2014). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wahjono, S. I. (2019). *Pengantar Manajemen*. Depok : Rajagrafindo Persada.
- Zalogo, M. H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Amandraya Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 10-22.

## ***CURRICULUM VITAE***



### **A. PERSONAL INFORMATION**

Full Name : Fatwa Fazila  
Gender : Female  
Place and Date Of Birth : Tanjungpinang, 6<sup>th</sup> December 2001  
Citizen : Indonesian  
Age : 22<sup>nd</sup>  
Address : Sultan Sulaiman street, Kampung Bulang  
Religion : Islam  
Email : [fartz.fatwa@gmail.com](mailto:fartz.fatwa@gmail.com)

### **B. EDUCATION BACKGROUND**

<b><i>TYPE OF SCHOOL</i></b>	<b><i>NAME OF SCHOOL AND LOCATION</i></b>	<b><i>YEAR</i></b>
<i>Kindergarten</i>	TK Barunawati	2007
<i>Elementary School</i>	SD Negeri 001 Tanjungpinang Timur	2013
<i>Junior High School</i>	SMP Negeri 2 Tanjungpinang	2016
<i>Senior High School</i>	SMA Negeri 2 Tanjungpinang	2019
<i>University</i>	STIE Pembangunan Tanjungpinang	2023