

**ANALISIS PENGARUH SIKAP KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KARYAWAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

**Sri Ekowati<sup>1</sup>, Subandrio<sup>2</sup>, Jippy Monica<sup>3</sup>**

<sup>1,2&3</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[sriekowati@umb.ac.id](mailto:sriekowati@umb.ac.id)<sup>1</sup>, [subandrio@umb.ac.id](mailto:subandrio@umb.ac.id)<sup>2</sup>, [jippymonica@gmail.com](mailto:jippymonica@gmail.com)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to find out the Analysis of Work Attitudes, Individual Characteristics and Organizational Culture Effect on Employee Productivity at Muhammadiyah University Bengkulu with quantitative approach. The object of this research is a permanent employee at Muhammadiyah University of Bengkulu with a method of sample withdrawal namely non probability sampling. The number of respondents in this study was 38 people. Method of collecting the data used through the questionnaire, and multiple linear regression data analysis techniques. The results of this study can be concluded that the variables of work attitudes, individual characteristics and organizational culture have a significant effect on the employees productivity of Muhammadiyah University of Bengkulu.*

**keywords:** *workattitudes, individual characteristics, organizational culture and employeeproductivity.*

**PENDAHULUAN**

Kegiatan operasional organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, oleh karena itu sumber daya manusia adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi. Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana dkk., 2012:3). Sumber daya manusia termasuk didalamnya adalah karyawan merupakan salah satu komponen yang mendukung dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi termasuk perguruan tinggi. Perguruan tinggi yang merupakan lembaga pendidikan tinggi yang menghasilkan lulusan yang ahli dalam berbagai kebutuhan masyarakat, bangsa dan negara.

Universitas Muhammadiyah Bengkulu merupakan salah satu universitas swasta di Bengkulu sudah banyak melahirkan sarjana-sarjana yang mumpuni sesuai dengan visi dan misinya, dalam meningkatkan sumber daya manusia yang unggul cerdas dan terpercaya. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan karyawan diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berorientasi pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, wibawa, dan disiplin sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dengan memberikan pelayanan sesuai tuntutan.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi adalah seperti yang diharapkan oleh organisasi. Hal ini karena pada dasarnya karyawan yang memiliki motif bekerja tidak sama dengan karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi. Seorang karyawan mungkin bekerja karena harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang vital baginya dan bagi keluarganya, sehingga yang dicari adalah imbalan ekstrinsik sebagai motifnya (Dewi dkk, 2014), dengan demikian karyawan tersebut tidak termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin, bahkan juga tidak pernah memikirkan karir. Sehingga, kualitas kehidupan kerjanya hanya terbatas pada faktor - faktor yang bersifat untuk pemenuhan kebutuhan lahiriah saja, tidak lebih dari itu. Jadi, sebenarnya yang dibutuhkan organisasi adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi, yaitu dia senantiasa mencintai pekerjaannya. Terlihat fenomena yang terjadi yaitu karyawan cenderung bekerja untuk pemenuhan kebutuhan pokok sehari – hari saja, seperti makan, pakaian, dan tempat tinggal. Padahal, karyawan sebagai Sumber Daya Manusia perusahaan, sangat diperlukan untuk kegiatan operasional perusahaan dan dalam pengembangan perusahaan. Karyawan sekarang sudah harus dipandang sebagai manusia yang bersumber daya.

Universitas Muhammadiyah Bengkulu adalah lembaga pendidikan tinggi yang memberikan jasa pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjalankan roda administrasi akademik, mahasiswa, keuangan, sarana, prasarana serta aktivitas lainnya sudah barang tentu harus mempunyai karyawan. Produktivitas karyawan dituntut lebih baik karena Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya (Umar Husein,2002). Namun kenyataannya berbeda produktivitas karyawan masih rendah. Hal ini tercermin dari sikap karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Karyawan sering dapat datang terlambat dan pulang lebih cepat. Hal ini tentu bertentangan dengan peraturan yang ada pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Pelayanan kepada mahasiswa yang relatif masih kurang, padahal karyawan/staf akademik dituntut untuk dapat meningkatkan pelayanan mereka demi menunjang kepuasan mahasiswa sebagai pelanggan pada Perguruan Tinggi (Purwati & Sitompul, 2017). Hal ini ditandai dengan adanya keluhan-keluhan mahasiswa pada waktu berurusan dengan karyawan. Tetapi tidak semua karyawan memiliki sikap kerja yang negatif, ada juga karyawan memiliki sikap kerja yang positif seperti datang tepat waktu, ramah saat bekerja dan melayani mahasiswa dan tidak pernah bolos dalam berkerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti bahwa karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu berjumlah 87 orang di antaranya 45 orang merupakan karyawan tetap, 42 orang merupakan karyawan tidak tetap atau disebut juga dengan karyawan non pendidikan, yang mana karyawannya berasal dari masyarakat yang berbeda seperti masyarakat jawa, Bengkulu, Padang dan rata-rata berasal dari masyarakat Bengkulu selatan. Karena banyaknya sebagai daerah di Universitas Muhammadiyah Bengkulu maka akan berbeda sikap dan karakteristik individu, apalagi didukung dari pimpinan yang berasal dari budaya yang berbeda

pula. Oleh karena itu, Universitas Muhammadiyah Bengkulu dituntut untuk menciptakan suatu budaya organisasi yang mampu menyatukan dan memberikan kenyamanan karyawan dalam bekerja, serta tanggap dalam menangani perbedaan sikap dan karakteristik karyawan agar tidak melemahnya produktivitas karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul “ Analisis Pengaruh sikap kerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi terhadap produktivitas karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Sikap Kerja**

Sikap kerja diartikan sebagai kesiapan untuk bertindak (kamus besar bahasa Indonesia, 2008: 452). Sikap kerja diartikan sebagai kesiapan untuk bertindak (kamus besar bahasa Indonesia, 2008: 452). Sikap kerja merupakan tindakan yang diambil pekerja dalam segala sesuatu yang harus dilakukan oleh pekerja tersebut yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan (Purwanto, 2008). Sikap kerja juga diartikan kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya (purwanto, 2008). Selanjutnya, dijelaskan pengertian sikap kerja menurut Maulana (2009:72) sikap kerja karyawan adalah cara kerja karyawan didalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan atau perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkan dalam pekerjaannya.

### **Indikator Sikap Kerja**

Indikator yang mempengaruhi sikap kerja Blum and Nylon (2008) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain :

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja , adanya kerja sama dari teman sekerja jugaberpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan karir dan hari tua dapat dijadikan salah satumotivasi dalam sikap kerja
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yangnng terjaga akan terjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yangpositif
7. Imbalan, rasa senang terhadap imbalan yang diberikan baik berupa gaji pokok maupun tunjangan mempengaruhi sikap dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam sisuasi kerja. Minat adalah kesadaran seseorang terhadap suatu objek,

orang, masalah, atau situasi yang mempunyai kaitan dengan dirinya. Menurut Hasibuan (2015:55) karakteristik Individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri khas seseorang individu tersebut yang memiliki perbedaan dalam memandang dan memecahkan suatu masalah yang dihadapi.

### **Indikator Karakteristik Individu**

Indikator karakteristik individu menurut Subyantoro (2008), adalah sebagai berikut:

1. Minat, adalah sikap yang orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.
2. Sikap, adalah pernyataan evaluatif yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang atau peristiwa.
3. Kemampuan, adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain kemampuan merupakan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.
4. Nilai, nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Luthan (2006), budaya organisasi pola adalah asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu pula diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berfikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Denison (2006:6-14), mengemukakan bahwa ada empat prinsip integratif mengenai hubungan timbal balik antara budaya organisasi dan efektifitas kerja organisasi. Keempat prinsip ini diberi nama empat sifat utama (*main cultural traits*) yang menyangkut keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), adaptabilitas (*adaptability*), dan misi (*mission*). Keempat sifat utama tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Keterlibatan (*Involvement*)**

Keterlibatan yaitu tingkat dimana individu di semua fungsi organisasi terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan yang mengukur kemampuan perusahaan untuk mendorong karyawan berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab. Dalam suatu komponen keterlibatan inipun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua level akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi.

2. *Concistency* (Konsistensi)

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Organisasi konsisten memiliki pegawai yang berkomitmen tinggi pada perusahaan, metode penyelesaian bisnis yang jelas, serta kejelasan antara apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.

3. *Adaptability* (Adaptabilitas)

Kemampuan perusahaan untuk mengetahui apa yang pelanggan inginkan, dan merespon tuntutan serta perubahan eksternal. Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas serta pengalaman dalam menciptakan perubahan.

4. *Mission* (Misi)

Sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Dengan adanya penghayatan terhadap misi, maka organisasi dapat membentuk perilaku saat ini dengan membayangkan keadaan yang diinginkan di masa mendatang.

### **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya (Umar Husein,2002). Dapat dikatakan bahwa produktivas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini sesuai dengan pendapat siagian (2013:75) bahwa produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar- besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Menurut komarudin (2012:121), produktivitas pada hakekatnya meliputi sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa merode kerja hari ini harus lebih baik dari metode kerja kemarin dan hasil yang dapat diraih esok harus lebih banyak atau lebih bermutu dari pada hasil yang draih hari ini.

### **Indikator Produktivitas Karyawan**

Indikator produktivitas kerja menurut penelitian Fitriyanto (2012) :

1. Semangat kerja, menggambarkan perasaan hubungan dengan jiwa, semangat kelompok , kegembiraan, dan kegiatan.
2. Disiplin 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.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu, yang berlokasi di Jl. Bali, Kp bali, kec. Tik Segara, Kota Bengkulu dan Jl. H. Adam Malik No 17, Cemp. Permai, kec. Gading Cempaka. Kota Bengkulu. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2020 sampai dengan selesai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (karyawan non pendikan) Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang berjumlah 45 karyawan. Karena sebagian karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Bengkulu ada yang baru pensiun, cuti dan tidak bisa dijumpai. Sehingga sampel yang akan diambil adalah karyawan tetap sebanyak 38 orang dari 45 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan yang berbeda. Teknik pengumpulan data dengan observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dengan analisis deskriptif, analisis inferensial dengan uji instrumen penelitian, uji asumsiklasik, dan regresi linear berganda.

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Karakteristik Responden**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap dari Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Dari hasil pengumpulan data melalui koesioner kepada 38 orang karyawan tetap maka dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Karakteristik Responden Berdasarkan jenis Kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki-laki	24	63.2%
Perempuan	14	36.8%
Total	38	100%

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 24 orang karyawan atau 63.2% dan jenis kealamin perempuan sebanyak 14 karyawan atau 36.8%. Dari data tersebut menyatakan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak daripada perempuan. Ini dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan bekerja daripada perempuan.



### **Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Jumlah responden berdasarkan umur karyawan pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<20 Tahun	-	-
20-30 Tahun	-	-
30-40 Tahun	10	26.3%
>40 Tahun	28	73.7%
Total	38	100%

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 Diketahui karakteristik responden berdasarkan usia yang rata-rata karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu adalah berumur >40 Tahun sebanyak 28 orang karyawan dengan persentase 73.7%. Dari data tersebut menyatakan bahwa karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang paling banyak yaitu berusia >40 tahun.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Jumlah responden berdasarkan lama bekerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<5 Tahun	10	26.3%
5-10 Tahun	-	-
10-15 Tahun	15	39.5%
>15 Tahun	13	34.2%
Total	38	100%

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 Diketahui karakteristik responden berdasarkan lama bekerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu mayoritas sudah bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 39.5%. Yang telah bekerja >15 tahun sebanyak 13 orang responden dengan 34.2%. Dan yang telah bekerja <5 tahun sebanyak 10 orang karyawan dengan persentase 26.3%. Dari data tersebut diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah lebih dari 10 tahun.

### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Jumlah responden berdasarkan lama pendidikan yang karyawan pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	18	47.4%
Diploma	2	5.3%
Sarjana	17	44.7%
Pasca Sarjana	1	2.6%
Total	38	100%

Sumber: Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4 Diketahui karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir tamat SMA/SMK sebanyak 18 karyawan dengan persentase 47.4%, Lulusan Diploma ada sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase 5.3%, kemudian lulusan Sarjana sebanyak 17 orang karyawan, dan lulusan Pasca Sarjana sebanyak 1 orang karyawan dengan persentase 2.6%. Dari data tersebut menyatakan bahwa sebagian dari karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu pendidikan terakhirnya adalah tamat SMA/SMK.

#### **Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian**

Tanggapan responden terhadap sikap kerja ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) pada karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Sikap Kerja ( $X_1$ )**

Hasil analisis penilaian responden pada tabel 5 Terhadap variabel sikap kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.03. Ini menunjukkan bahwa karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu memperoleh tanggapan dari variabel sikap kerja pada kategori baik, karena berada pada antara interval 3,40 - 4,19. Dimana karyawan yang bersahabat membuat kondisi kerja yang nyaman, walaupun tidak ada pengawasan karyawan akan tetap disiplin dalam bekerja, karyawan suka membantu rekan kerja saat mereka membutuhkan bantuan, dan hubungan antar rekan kerja sangat harmonis. Namun masih ada sebagian kekurangan pada tempat kerja, dimana tempat kerja masih belum menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja selain itu karyawan masih belum dapat termotivasi meskipun fasilitas dan imbalan dalam organisasi cukup banyak. Jadi walaupun sikap kerja dari pernyataan sudah baik tetapi masih ada hal-hal tertentu yang masih kurang baik.

#### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ )**

Hasil analisis penilaian responden pada tabel 6 Terhadap variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.07. Ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian karyawan mengenai variabel karakteristik individu pada kategori baik, karena berada pada antara interval 3,40 – 4,19. Dimana karyawan selalu datang ketempat tepat waktu, karyawan sangat teliti dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan, karyawan sangat memahami tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan karyawan mampu memahami setiap perintah yang diberikan atasan secara lisan. Namun masih sebagian terdapat kekurangan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas tanpa harus menunggu



intrupsi dari atasan, selain itu juga masih kurangnya kemampuan karyawan dalam memahami peraturan secara tertulis dari atasan sesuai maksud yang diinginkan atasan. Jadi walaupun karakteristik individu dari pernyataan sudah baik tetapi masih ada hal-hal tertentu yang masih kurang baik.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

Hasil analisis penilaian responden pada tabel 7 Terhadap variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) memiliki nilai rata-rata sebesar 3.89. Ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilain karyawan mengenai variabel budaya organisasi pada kategori baik, karena berada pada antara interval 3,40 – 4,19. Dimana karyawan leluasa mengelola sendiri pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang diberikan, lembaga memberikan kesempatan pada setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, setiap unit kerja berkoordinasi satu sama lain untuk mencapai tujuan lembaga, lembaga mampu mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, lembaga mampu beradaptasi dengan cepat dengan perubahan lingkungan yang ada, lembaga mampu memberikan kepuasan terhadap pelayanannya, lembaga mampu mengartikan perubahan lingkungan menjadi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan lembaga, karyawan mampu memantau perkembangan pekerjaannya dengan membandingkan pada tujuan yang telah ditetapkan dan lembaga mampu memenuhi tantangan jangka pendek tanpa mengorbankan visi lembaga jangka panjang. Namun masih ada sebagian kurangnya dalam bentuk yang diharapkan oleh organisasi untuk menyelesaikan tugas dimana bentuk itu yaitu karyawan mampu bekerja sama di masing-masing unit selain itu masih kurangnya kode etik yang membimbing perilaku karyawan dalam mengetahui mana yang benar atau yang salah dan organisasi juga kurang memiliki strategi dalam mencapai tujuan organisasi. Jadi walaupun budaya organisasi dari pernyataan sudah baik tetapi masih ada hal-hal tertentu yang masih kurang baik.

### **Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Karyawan (Y)**

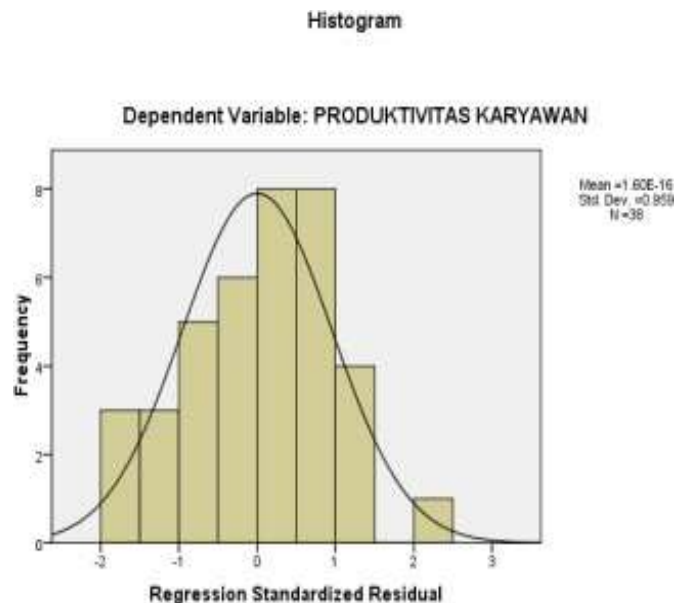
Hasil analisis penilaian responden pada tabel 8 Terhadap variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.22. Ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilain karyawan mengenai variabel produktivitas karyawan pada kategori sangat baik, karena berada pada skala interval penilaian 4,20 – 5,00. Dimana karyawan senang dengan pekerjaan yang telah didapatkan dilembaga, karyawan selalu gelisah dalam mengerjakan pekerjaan yang telah ditentukan oleh lembaga, pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan peaturan atau standard operasional yang telah ditetapkan oleh lembaga, dan karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Berarti bahwa karyawan bersemangat dalam bekerja untuk mencapai target organisasi, karyawan sudah siap lembur meskipun pekerjaannya belum selesai, karyawan lebih menekankan pada mutu pekerjaannya dan kalitas hasil kerja yang karyawan lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan. Jadi semangat kerja, disiplin kerja dan kualitas kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah dikategorikan sangat baik.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan pengujian statistik yang harus dipenuhi terlebih dahulu dalam analisis regresi linier. Model dalam penelitian ini harus bebas dari asumsi klasik, yaitu normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan deteksi penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik, distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.. Adapun uji normalitas tersebut dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini



**Gambar 1 Grafik Uji Normalitas**

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik uji normalitas menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikoleritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas yaitu sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi, saling berhubungan secara linier. Pengujian adanya multikoleritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai toleransi di atas 0,1 dan vif nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikoliner. Pengujian multikolonieritas menggunakan software spss versi 16 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9  
Hasil Uji Multikoleritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Sikap Kerja	0.390	2.565	Non Multikolinieritas
2	Karakteristik Individu	0.484	2.068	Non Multikolinieritas
3	Budaya Organisasi	0.318	3.143	Non Multikolinieritas

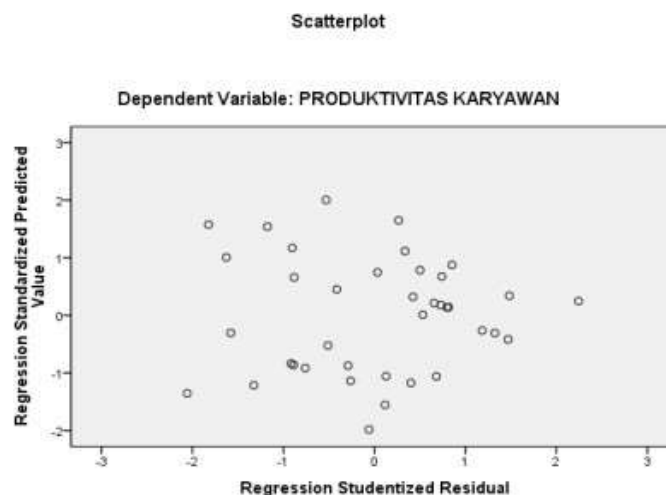
Sumber Penelitian 2020

Berdasarkan Tabel 9 diatas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pada penelitian ini bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak sama varians. Adapun hasil uji statistic heterokedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2



### Uji penyimpangan Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampilkan titik- titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi) terhadap produktivitas kerja karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini

Tabel 10  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda  
**Coefficien ts<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.371	2.505		2.544	.016
	Sikap Kerja	.509	.144	.402	3.532	.001
	Karakteristik Individu	.366	.132	.282	2.766	.009
	Budaya Organisasi	.222	.084	.330	2.623	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v 22

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = 6.371 + 0.509 (X_1) + 0.366 (X_2) + 0.084 (X_3)$ . Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 6.371 mempunyai arti bahwa apabila variabel Sikap kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) sama dengan nol, maka variabel Produktivitas Kerja Karyawan akan tetap yaitu 6.371 apabila variabel sikap kerja ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) sama dengan nol.
2. Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0.509 mempunyai makna jika nilai variabel Sikap Kerja ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai produktivitas kerja Karyawan ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.509 dengan asumsi variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0.366 mempunyai makna jika nilai variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.366 dengan asumsi variabel sikap kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi  $X_3$ , sebesar 0.084 mempunyai makna jika nilai variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Produktivitas Kerja ( $Y$ ) akan naik sebesar 0.084 dengan asumsi variabel sikap kerja ( $X_1$ ) dan karakteristik individu ( $X_2$ ) dianggap tetap.
5. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel sikap kerja, dimana jika nilai koefisien sikap kerja sebesar 0.509 maka variabel produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0.509.

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas sikap kerja ( $X_1$ ), karakteristik individu ( $X_2$ ) dan budaya organisasi ( $X_3$ ) terhadap

variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS versi 22 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table sebagai berikut:

Tabel 11  
Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.910 <sup>a</sup>	.829	.814	1.882

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v 22

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.829. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas Kerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.829 atau 82.9% terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.171 atau 17.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Dengan Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Tabel 12  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.371	2.505		2.544	.016
	Sikap Kerja	.509	.144	.402	3.532	.001
	Karakteristik Individu	.366	.132	.282	2.766	.009
	Budaya Organisasi	.222	.084	.330	2.623	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS v 22

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, setiap variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Sikap kerja sig  $\alpha = 0,001 < 0,050$ , dan dari perhitungan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.532 > 1.689$ ). hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh antara sikap kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Karakteristik Individu ( $X_2$ ) 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 produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Berdasarkan uji signifikan untuk variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) 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.

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji Simultan (Uji $f$ )

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji  $f$  sebagai berikut :

Tabel 13  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji  $f$

ANOVA <sup>b</sup>		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	582.543	3	194.181	54.821	.000 <sup>a</sup>
	Residual	120.431	34	3.542		
	Total	702.974	37			

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji  $f$  diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 54.821 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.823 yaitu ( $54.821 > 2.823$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara simultan variabel sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja Karyawan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji  $t$ ) dan uji hipotesis secara simultan (uji  $f$ ) akan dijabarkan sebagai berikut :

### Pengaruh Sikap Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel sikap kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas karyawan (Y), hal ini menunjukkan semakin ditingkatkannya sikap kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu maka produktivitas karyawan akan meningkat. Karena karyawan mampu menjalin persahabatan untuk membuat kondisi kerja yang nyaman, tetap disiplin, dapat membantuk rekan kerja, adanya keharmonisan dengan rekan kerja, tempat yang



menjamin keamanan karyawan dan karyawan termotivasi untuk bekerja dengan fasilitas yang baik.

Produktivitas kerja yang bagus memang sangatlah diharapkan oleh setiap organisasi, menurut Ghiselli dalam Munandar (2008:96), mengatakan yang dimaksud produktivitas kerja adalah hasil pelaksanaan kerja, yaitu sejauh mana kemajuan yang telah dicapai dalam bekerja. Produktivitas kerja sering ditunjukkan oleh produktivitas individu dalam sikapnya, yang merupakan sikap kerja keluaran (output) dari suatu proses berbagai macam komponen perilaku yang melatar belaknginya. Tingkat tinggi rendahnya hasil kerja yang dicapai dalam pekerjaannya sering dinamakan produktivitas kerja. Dengan demikian yang dimaksud produktivitas kerja sumber daya manusia adalah hasil kerja yang dicapai oleh sumber daya tersebut dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini berarti produktivitas kerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja dari suatu pelaksanaan tugas yang diberikan kepada sumber daya tersebut. Pada dasarnya produktivitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua hal yaitu sikap kerja dan kepuasan, menurut Sudarwan Danim (2004:49) sikap sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga negatif. Kemampuan produktivitas seorang karyawan tergantung sumber daya manusia dengan sendirinya, oleh karena itu usaha peningkatan produktivitas mendorong kinerja lebih giat dan efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Sewucipto (2017) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh sikap pada kualitas kehidupan kerja terhadap determinan produktivitas karyawan pada perusahaan woodworking menyatakan bahwa sikap berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, yang mana karyawan yang memiliki sikap bekerja dengan motivasi tinggi sangat diharapkan oleh organisasi.

### **Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ).**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap terhadap variabel produktivitas karyawan ( $Y$ ), hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu maka produktivitas karyawan akan meningkat. Karena karyawan mempunyai inisiatif yang baik, karyawan mudah memahami aturan yang harus dijalankan sesuai keinginan atasan, ketepatan waktu kerja karyawan, ketelitian dalam bekerja, memahami tugas, bertanggung jawab dan mudah mengerti perintah dari atasan.

Menurut Panggabean (2008) karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai dengan perwatakan tertentu. Karakter yang baik dari seorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan atau organisasi, sedangkan karakter yang kurang baik akan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, karena karakter yang buruk akan memberikan impact buruk terhadap pekerjaan yang dibebankan, dengan kata

lain kedua karakter atau perilaku karyawan ini akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan yang bersangkutan. Ketepatan dalam memilih karyawan akan memberikan dampak yang besar bagi kemajuan organisasi itu sendiri. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Fajar pasaribu (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang mana elemen karakteristik ini sangat berperan menentukan kemampuan kerja, dan produktivitas karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel budaya organisasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu lembaga maka produktivitas karyawan akan meningkat. Karena karyawan mempunyai kebebasan dalam mengelola sendiri pekerjaan, mempunyai kerja sama tim, adanya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja, memahami tujuan perusahaan, adanya kemampuan perusahaan dalam mencapai kesepakatan penyelesaian masalah, adanya kode etik yang jadi contoh, kemampuan beradaptasi, kemampuan untuk membuat kepuasan kepada konsumen, mampu membaca situasi dan kondisi kedepan, mempunyai strategi yang jelas untuk mencapai tujuan, dan kemampuan dalam menyelesaikan tantangan yang ada.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui perubahan pola pikir segenap sumber daya manusia di dalam organisasi. Budaya dikembangkan dan mengekspresikan dirinya sendiri dalam cara yang berbeda dalam organisasi yang berbeda pula, oleh karena itu budaya organisasi terdapat ketidaksamaan dalam beberapa hal. Tidak ada budaya yang ideal, hanya ada budaya yang sesuai. Budaya organisasi tidak terlepas dari kajian perkembangan bidang pengetahuan perilaku organisasi ini tampaknya makin hari semakin pesat. Perilaku organisasi pada hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Kegiatan dalam suatu organisasi tidak pernah berakhir. Melihat sebuah organisasi sebagai jaringan kerja pusatkomunikasi pengambilan keputusan yang dapat menghasilkan usaha-usaha kelompok secara efektif dari usaha-usaha perorangan sehingga terlihat bahwa pengorganisasian bersifat dinamis. Perubahan-perubahan pasti terjadi, karena berurusan dengan manusia, hubungan mereka dan sumber fisiknya, tidak ada satupun organisasi yang bersifat statis. Sebuah organisasi harus siap menghadapi perubahan-perubahan budaya, identitas dan lingkungannya. Budaya organisasi adalah mengenai aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu

perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan. Namun budaya dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Henry (2009) yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang mana budaya organisasi merupakan ideologi yang menyatukan suatu organisasi dan merupakan bentuk produk dari interaksi sosial, dipengaruhi oleh seluruh anggota organisasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan sehingga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Novianti Agustin (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.

### **Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Dapat disimpulkan dari penelitaian ini bahwa sikap Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), hal ini terlihat pada uji hipotesis dengan uji  $f$  yang menyatakan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  , yaitu ( $54.821 > 2.883$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara bersamaan variabel Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Hal ini berarti bahwa, jika sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi ditingkatkan secara bersama maka produktivitas karyawan akan semakin baik.

Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya (Umar Husein,2002), Seorang pegawai dinilai produktif jikalau memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri danmeningkatkan kemampuan kerja.. Sementara Sedarmayanti (2001), mengemukakan bahwa produktivitas individu merupakan perbandingan dari efektivitas pencapaian kerja yang maksimal dengan efisiensi salah satu masukan tenaga kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wisnu Sewucipto (2017) bahwa sikap kerja pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, Fajar Pasaribu (2018) juga megungkapkan dari hasil penelitiannya bahwa karakteristik pegawai berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan Novianti Agustin (2015) dengan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap kerja, karakteristik

individu, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Sikap Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Semakin baik sikap kerja karyawan maka semakin tinggi juga produktivitas kerja yang dihasilkan, begipun sebaliknya.
2. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Karakter yang baik dari seorang karyawan akan membuatnya lebih mudah dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, sedangkan karakter yang kurang baik akan membuat karyawan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap perusahaan yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan agar dapat menciptakan produktivitas kerja yang maksimal.
4. Sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Semakin baik sikap kerja karyawan, karakteristik individu dari karyawan itu sendiri dan adanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
5. variabel yang paling dominan antara sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi adalah variabel sikap kerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel sikap kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Variabel sikap kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah pada kategori baik. Untuk meningkatkan sikap kerja yang lebih baik lagi disarankan kepada Universitas Muhammadiyah Bengkulu memberikan fasilitas yang memadai untuk semua karyawannya dan memberikan imbalan yang lebih kepada karyawan yang kerja lewat dari jam kerja yang telah ditetapkan agar bisa memotivasi semua karyawan supaya bisa meningkatkan sikap kerja yang baik.
2. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel karakteristik individu ( $X_2$ ) karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah baik. Untuk lebih baiknya lagi disarankan kepada Universitas Muhammadiyah Bengkulu perlu

meninjau kembali tentang peraturan yang tertulis, karena sebagian dari karyawan tidak memahami apa maksud dari keinginan atasan, dan memberikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan supaya karyawan mengerti pada saat menjalankan tugasnya.

3. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel budaya organisasi ( $X_3$ ) pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah baik menurut karyawan. Untuk lebih baiknya lagi, disarankan kepada Universitas Muhammadiyah Bengkulu agar memberikan strategi yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi karena sebagian karyawan tidak memahi bagaimana strategi yang tepat agar bisa mencapai tujuan tersebut. Dan memberikan petunjuk yang jelas kepada karyawan tentang pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Hasil penelitian terlihat bahwa pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Universitas Muhammadiyah Bengkulu sudah baik. Untuk lebih baiknya lagi dan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Bengkulu disarankan untuk meninjau kembali karyawan yang tidak melaksanakan pekerjaannya secara benar karena tugas yang diberikan kepada mereka adalah tanggungjawab dari karyawan itu sendiri. Dengan demikian tidak ada lagi karyawan malas-malasan saat bekerja dan bisa menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya khususnya penelitian yang sama perlu dipertimbangkan untuk faktor-faktor lain diluar variabel sikap kerja, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arip Saripudin, (2015). Pengaruh pendidikan dan sikap kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sri Tranglingga Indonesia. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Edi Purnomo, (2014). Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. PLN area Madiun. Madiun: Universitas Katolik Widya Mandala Madiun.
- Ernawati, (2018). Pengaruh Budaya organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero). Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah jakarta.
- Fajar Pasaribu., (2018). “Pengaruh karakteristik pegawai terhadap produktivitas kerja”.*jurnal program studi magister manajemen universita muhammadiyah Sumatra utara*. jakkarta 25 maret. KNAPPPTMA ke-7.
- Fatimah, Akhirman, dkk. “Pengaruh fasilitas kerja, karakteristik individu, budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai”. *jurnal, jurusan manajemen, fakultas ekonomi universitas maritime raja ali haji*.
- Handoko T Hani, (2014). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. BPFPE- Yogyakarta : Yogyakarta.
- Marnis Priyono, (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher : Sidoarjo.

- Mar'atu Shaliha, (2017). Pengaruh budaya organisasi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada pemerintahan kota Makassar. Makassar: Universitas Hasanudin.
- Novianti Agustin, (2015). “ pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan”. *Diponegoro journal of social and politic*. Hal1-12.
- Semmaila Baharuddin, (2006). “Karakteristik Individu, Sosial Ekonomi, Budaya Dan Kesehatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kecil Di Kota Makassar”. *Jurnal ekuitas*, no.55a
- Sepran Renaldi, (2015). Prngaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen sdm PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Rosa Pranasari, (2011). pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus: karyawan PT. Daeyu Indonesia). Padang. Universitas Andalas Padang.
- Wisnu Sewucipto., (2017). “Pengaruh sikap pada kualitas kehidupan kerja terhadap determinan produktivitas karyawan pada perusahaan woodworking”. *Jurnal program manajemen bisnis*, agora vol.5,no 1