
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. XAVIER MARKS PREMIER
MALANG**

**Oleh :
Abdul Choliq
Setiani**

¹Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Email : abdulcholiq1907@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 16 July - 2022

Accepted 25 July - 2022

Available Online

31 July - 2022

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture and work discipline on employee productivity at PT Xavier Marks Premier Malang. This type of research is quantitative with a descriptive approach. The sample used was 57 respondents from a population of 195 people using the Slovin formula. The method used for sampling in this study is non-probability sampling using convenience sampling technique. Data collection technique is to use a questionnaire distributed to the research object. Data analysis technique using smartPLS application. The results showed that the organizational culture variable did not have a significant effect on work productivity with a p-value of 0.102 which is greater than 0.05, while the work discipline variable had a significant positive effect on the work productivity of PT. Xavier Marks Premier Malang employees with a p-value of 0.023 which is smaller than 0.05. So it can be concluded that both have different effects based on the results of the p value of each variable.

Keyword :

Ta'arudh dalil, Dalil riba,

Riba Fadl

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam seluruh kegiatan dan pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengandalikan organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Karyawan sebagai sumber daya manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Dalam dunia pekerjaan dewasa ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkompeten sangatlah tinggi hal ini dipengaruhi oleh persaingan dunia usaha yang semakin meningkat sehingga berpengaruh pula terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Karenanya dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan pengendalian proses dalam manajemen sumber daya manusia sangatlah diperluan baik dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian dalam setiap organisasi perusahaan.

Dengan demikian ketersediaan SDM yang berkualitas diyakini sebagai kunci sukses yang utama dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal demikian membuat sumber daya manusia yang ada pada sebuah organisasi atau perusahaan berperan aktif dalam menjalankan strategi organisasinya demi tercapainya visi dan misi organisasi yang sudah dibuat pada awal terbentuknya organisasi tersebut. Dengan demikian perusahaan wajib menginvestasi SDM yang ada dan SDM yang akan datang agar dapat terus bekerja secara kompeten sehingga sasaran organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Masalah utama dalam pengelolaan sumber daya manusia dihadapi oleh berbagai organisasi adalah tidak adanya perencanaan yang matang, prosedur yang terstruktur rapi dan sistematis dalam menjalankan fungsi dan aktivitas-aktivitas pengelolaan sumber daya manusianya. Akan tetapi budaya organisasi yang diterapkan dalam masing-masing organisasi itu sendiri. Seperti struktur organisasi yang harus terencana secara sistematis, upaya pengelolaan sumber daya manusia sering salah dalam menerapkan

kompetensi dengan jenis atau unit pekerjaannya. Standar kerja yang baik dan terpolo yang harus dimiliki oleh setiap organisasi hal ini dimungkinkan agar seluruh karyawan dapat bekerja dengan role yang sudah dibuat oleh organisasi yakni SOP (Standar Operasional Perusahaan). Menghilangkan budaya senioritas dalam perusahaan dengan budaya kompetisi yang baik, sehingga akan terkadi iklim persaingan berdasarkan prestasi kerja bukan lagi lama bekerja.

Berbicara tujuan dalam organisasi perusahaan yang lainnya adalah menyinggung mengenai kedisiplinan berkerja seluruh unit yang ada dalam organisasi tersebut, dimana masing-masing unit bekerja berdasarkan porsi yang sudah dirancang oleh organisasi agar sasaran utama yakni produktivitas kerja karyawan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Setiap organisasi sudah memiliki standar kerja termasuk aturan mengenai kedisiplinan karyawan hal ini diciptakan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya agar dapat bekerja dengan optimal pada setiap unit kerjanya.

Demikian juga yang terjadi pada PT. Xavier Marks Premier Malang yang masih mempunyai kendala-kendala dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawainya. Kendala-kendala tersebut antara lain masalah budaya organisasi. Untuk itulah agar produktivitas kerja dapat terus meningkat, salah satu faktor pentingnya adalah pegawai harus memegang teguh dan menerapkan nilai-nilai dasar budaya kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih baik lagi sehingga visi dan misi dapat terwujud. Disamping itu masih ditemukannya beberapa karyawan sulit untuk terpusat pada pekerjaannya dan dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan diberi tanggungjawab dalam pekerjaannya tetapi tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga hal ini cukup memberi dampak kepada perusahaan dan bisa mengurangi citra baik kepada para klien

Xavier Marks adalah brand yang bergerak di bidang real estate agency. Xavier Marks telah berpengalaman dan dikenal sebagai perusahaan yang handal di bidangnya. Xavier Marks juga memiliki knowledge dan network yang luas di dunia real estate di dukung dengan ratusan kantor cabang yang tersebar diseluruh Indonesia berpusat di Jakarta yang di harapkan mampu memberikan pelayanan terbaik terhadap konsumen. Xavier Marks Premier Malang merupakan salah satu bagian cabang yang terletak di kota Malang sejak 2017, dengan pimpinan Juan

Hogianto sebagai Principle serta Ongko Budiharto sebagai wakil principle. Sampai saat ini Xavier Mark Premier Malang sudah memiliki 195 karyawan yang berpusat di Jl Sunandarpriyo No.11 Sulfat Malang serta dua kantor point yang terletak di Jl Besar Ijen dan Jl Dewandaru Soekarno Hatta.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2015) budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2014: 289), mengartikan “budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Sedangkan menurut Rahaman dalam bukunya *Corporate Culture and Productivity*” : *Case Studies in Asia and The Pacific* (2014) bahwa pengertian budaya organisasi kuat adalah sebuah budaya organisasi yang kuat akan terbentuk disaat sebuah organisasi mengalami tantangan dari luar organisasi. Budaya Organisasi menjadi salah satu instrumen yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan adanya budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting dikarenakan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja yang didapat karyawan tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang di inginkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan (2013: 193), menyatakan “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas adalah disiplin kerja, Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting dikarenakan semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin baik kinerja yang didapat karyawan tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang efektif dan efisien.

Menurut Veithazal Rifai (2012: 825), “disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan”. Sedangkan menurut Hasibuan (2013: 193), menyatakan “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009 : 99) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan prestasi (Sutrisno, 2009:102).

Produktivitas kerja adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan yang intinya mengarah pada tujuan yang sama, bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kinerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seseorang tenaga kerja (Edy Sutrisno: 2012, 109). Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) ”produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suryandini (2014), Syaputra (2017), Jeni Andriani dan Sigit Purnomo (2019) menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Tetapi penelitian yang dilakukan oleh Dotulong (2015) menyatakan hasil secara parsial Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja,

3. METODE PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2017:8) Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang

didasarkan pada filosofi positivisme, digunakan untuk meneliti kelompok populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mengetahui keberadaan variabel independen, satu atau lebih variabel (variabel otonom atau variabel independen) tanpa membuat perbandingan antara variabel itu sendiri mencari hubungan dengan variabel lain (Sugiyono, 2017:35).

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Xavier Marks Premier Malang dimana yang menjadi objek penelitiannya merupakan karyawan yang terbagi dalam tiga kantor yang berpusat di Jl Sunandarpriyo No.11 Sulfat Malang serta dua kantor point yang terletak di Jl Besar Ijen dan Jl Dewandaru Soekarno Hatta.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau Subyek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang sedang dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Xavier Marks Premier Malang dengan mengambil sampel sebanyak 56 karyawan dari seluruh populasi yang berjumlah 195 orang dengan metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah ialah *non-probability sampling* dengan teknik *convenience sampling*.

Teknik Pengambilan Sampel

Untuk memenuhi kebutuhan melakukan penelitian sampel dari penelitian ini menghitung jumlah sampel menggunakan Teknik Slovin menurut Sugiyono (2016). Pada penelitian ini perhitungan analisis data menggunakan program software statistik yaitu Partial Least Square (SmartPLS3). Menurut Ghazali (2014), PLS merupakan metode analisis yang kuat yang tidak memiliki dasar dengan banyak asumsi. PLS adalah jenis analisis multivariat (multivariate analysis) dalam ilmu sosial. Tujuan analisis multivariat, yaitu konfirmasi dan eksplorasi (Hair, Joseph F, Black, William C, Babin, Barry J, Anderson, 2014).

Berikut merupakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel / Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di toleransi; $e=0,05$

jumlah karyawan PT. Xavier Marks Premier Malang sebanyak 195 orang, sehingga presentase kelonggaran penelitian sebesar 0.5% dan hasil sebagai berikut :

$$n = \frac{195}{1 + 195(0,05)^2} = 55,714 \text{ (dibulatkan 56)}$$

Maka jumlah sampel yang diambil sebanyak 56 responden mengacu pada rumus diatas.

Data dan Jenis Data

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden atau informan (Sugiyono,2013). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan/pernyataan penelitian. Data dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari objek penelitian yakni karyawan PT.Xavier Marks Premier Malang yang diperoleh melalui data kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik engumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuisoner. Sugiyono (2013), kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan yang dituliskan kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang dibagikan kepada responden kemudian responden dapat memilih jawaban yang tersedia dengan kriteria responden para karyawan dari PT. Xavier Marks Premier Malang.

Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:335) menyatakan bahwa analisis data adalah proses mencari dan merencanakan seacar sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara menyusun bagian data ke dalam beberapa kategori, memecah menjadi bagian-bagian yang lebih kecil, mensintesis, menyusun menjadi pola, memilah apa yang penting dan apa yang bisa dipelajari, dan membuat simpulan sehingga bisa mudah untuk dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, berdasarkan variabel dari seluruh responden yang ditabulasi, kemudian data dari setiap variabel yang diteliti disajikan, menjawab dengan dasaran yang ada pada rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji

hipotesis yang telah dilakukan. Pada penelitian ini perhitungan analisis data menggunakan program software statistik yaitu Partial Least Square (SmartPLS3). PLS merupakan salah satu metode alternatif dari SEM (*Structural Equation Modelling*) digunakan untuk memecahkan masalah dalam hubungan. Jumlah sampel tidak harus banyak dan tidak perlu banyak menebak-nebak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<i>Measurment Model</i>	Hasil	Nilai Kritis	Ecaluasi Model
<i>Outer Model</i>			
<i>Discriminant Validity</i>	Variabel	<i>AVE</i>	
	X1	0,511	>0,5 Valid
	X2	0,504	>0,5 Valid
	Y	0,638	Valid
<i>Convergen Validity</i>	Indikator	Outer Loading	
	X1.1	0.784	Valid
	X1.2	0.616	Valid
	X1.3	0.547	Valid
	X1.4	0.742	Valid
	X1.5	0.686	Valid
	X1.6	0.764	>0,5 Valid
	X1.7	0.725	Valid
	X1.8	0.747	Valid
	X1.9	0.724	Valid
X1.10	0.777	Valid	
X2.1	0.695	Valid	
X2.2	0.637	Valid	
X2.3	0.746	Valid	
X2.4	0.627	Valid	
X2.5	0.706	Valid	
X2.6	0.793	>0,5 Valid	
X2.7	0.759	Valid	
X2.8	0.697	Valid	
X2.9	0.701	Valid	
X2.10	0.719	Valid	

Y.1	0.712	Valid
Y.2	0.692	Valid
Y.3	0.86	Valid
Y.4	0.83	Valid
Y.5	0.82	Valid
Y.6	0.816	Valid
Y.7	0.791	Valid
Y.8	0.833	Valid
Y.9	0.789	Valid
Y.10	0.762	Valid
Y.11	0.792	Valid
Y.12	0.803	Valid
Y.13	0.774	Valid

Sumber : data diolah peneliti 2022

Berdasarkan Tabel 1. Skor AVE untuk variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Untuk validitas konvergen, berdasarkan Tabel 1. Setiap indeks variabel pencarian diketahui memiliki nilai external loading lebih besar dari 0,5. Maka dari itu seluruh indikator yang digunakan dinilai sudah valid atau layak digunakan untuk meneliti dan menganalisis.

Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Nilai Kritis	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Evaluasi Model
X1	0.912		0.894		Reliabel
X2	0.910	>7	0.892	>6	
Y	0.958		0.953		

Suatu konstruksi dinyatakan reliabel jika memiliki skor keandalan komposit lebih besar dari 0,7 dan *alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan Tabel 2, semua konstruksi memiliki skor reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7 dan *alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian, keandalan konstruksi yang baik dapat dicapai.

Uji Struktural

Model struktural digunakan untuk mendeskripsikan hubungan dari tiap variabel ke variabel lain serta indikator ke variabel. Uji Inner model digunakan agar dapat mencari signifikansi nilai dan juga hubungan antara variabel laten dan

uji-t berdasarkan parameter jalur struktural dan nilai R-square model pencarian. Pengujian dilakukan dengan SmartPLS 3.0 dengan melakukan prosedur perhitungan calculate-boostrapping, dan dapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Value, P-Values)

	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values
X1->Y	0.353	0.417	0.215	1.64	0.102
X2->Y	0.45	0.419	0.198	2.272	0.023

Hasil pengujian pada Tabel 3 menjadi dasran untuk uji hipotesis yang ada. Uji yang pertama dilakukan untuk mennguji bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa perkiraan original sample X1->Y sebesar 0,102 dengan t-statistik 0,215 dan p-values 1,64 yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji kedua dilakukan untuk menguji data apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan produktivitas kerja. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 3, X2->Y menerima estimasi sampel asli sebesar 0,45 dengan t-statistik 0,198 dan p-values 2,272 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

R-square

Uji selanjutnya adalah untuk melihat nilai R-square yang merupakan bagian dari inner model dengan Hasil R-square terangkum dalam Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. R-Square

Variabel	R Square
Keputusan Investasi (Y)	0.594

Berdasarkan apa yang telah tersaji pada Tabel 4. dapat diketahui nilai R-square adalah sebesar 0,594 yang berarti variabel budaya organisasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja masuk dalam kategori moderat (sedang).

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja, bedasarkan table 3. Dimana hasil pengujian didapat bahwa budaya organisasi

tidak berpengaruh secara signifikan yang artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, hasil ini memperkuat hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Pratama. (2017) yang menyampaikan bahwa Hasil yang dikemukakan adalah bahwa variable budaya organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan pada produktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh disiplin kerja pada produktivitas kerja, berdasarkan table 3. Dimana hasil yang ditemukan atas uji diatas adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.. Hal ini memperkuat temuan yang dilakukan oleh Ratna & Abdi (2022) dimana pada hasil penelitiannya berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Juli (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perbedaan hasil penelitian dari kajian terdahulu dengan penelitian ini disebabkan oleh perbedaan tempat penelitian, metode analisis dan jumlah responden. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak serta merta membuat produktivitas kerja meningkat dan tidak menjadi prioritas manajemen untuk diperbaiki. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. budaya organisasi yang sejalan dengan peningkatan produktivitas kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independent yaitu variabel budaya organisasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dimana hasil dari analisis data menunjukkan nilai original sample estimate sebesar 0,353 yang di tunjukkan dengan nilai t-statistik 1.64 serta p-value 0.102 lebih besar dari 0,05 dan juga variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan dimana hasil dari analisis data menunjukkan bahwa nilai original sample estimate disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 0,045 yang di tunjukkan dengan nilai t-statistik 2.272 serta p-values 0,023 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan keduanya memiliki pengaruh yang berbeda berdasarkan hasil p value masing-masing variable.

Serta saran Budaya organisasi dengan memberikan standar operasi pekerjaan yang sistematis agar dapat diserap dengan baik oleh karyawan sehingga pekerjaan dapat tercapai secara efektif dan efisien, budaya organisasi seharusnya dapat meningkatkan aspek budaya organisasi yang baik, budaya organisasi dijadikan sasaran pengembangan anggota melalui pelatihan-pelatihan motivation training dan kegiatan-kegiatan yang dapat mengakrabkan semua anggota. Ketika organisasi mampu menjaga motivasi kerja dan komitmen organisasi dari semua anggota, maka keterlibatan anggota dalam organisasi pun dapat meningkat sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif. Disiplin kerja yang dilaksanakan seluruh karyawan PT. Xavier Marks Premier Malang sudah baik, dan harus dipertahankan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja yang dilaksanakan pada PT.Xavier Marks Premier Malang sudah baik, namun perlu diperhatikan lagi budaya kerja yang baik agar karyawan terus termotivasi untuk maju.kemudian untuk saran peneliti selanjutnya adalah lebih mengembangkan dan juga memperluas skala penelitian pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, melihat perkembangan zaman dimana teknologi sudah semakin maju sumber daya manusia harus dibekali dengan pengetahuan yang mumpuni agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu ada faktor lain yang bisa digunakan acuan untuk melakukan penelitian terkait produktivitas kerja.

6. REFERENSI

- Andriani, Sigit. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi simpan pinjam Bersama sejahtera bogor*. Vol.01 No.2 FEASIBLE
- Dunggio, Mardjan. 2013. *semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa raharja (persero) cabang sulawesi utara*. Jurnal EMBA 523 Vol.1 No.4
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS) (4th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F, Black, William C, Babin, Barry J, Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis (New Intern)*. New Jersey: Pearson.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT

Bumi Aksara Jakarta.
Rifai Vithazal. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan". Jakarta: Rajawali Pers
Robbins, S. ., & Judge, T. . (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Salemba Empat.
Robbins, S. 2008. Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.

Sugiyono. 2016. Metodo Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.
Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.