**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIRO ORGANISASI SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT THE BUREAU OF ORGANIZATION OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh :

**Natalia Putri Matahelumual¹**

**Adolfina²**

**Raymond Kawet³**

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹natalia.putri11995@gmail.com

²adolfina\_p@yahoo.com

³raymondkawet@gmail..com

**Abstrak:** Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Pentingnya menerapkan budaya organisasi dan komitmen organisasi didalam sebuah organisasi adalah satu cara yang bisa digunakan pemimpin untuk meningkatkan produktivitas kerja dari para pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang bersifat kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan serta data sekunder yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 orang responden. Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pimpinan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor yang mendukung budaya organisasi agar produktivitas kerja dapat meningkat.

**Kata Kunci:** *budaya organisasi, komitmen organisasi, produktivitas kerja*

***Abstract:*** *Human resources in an organization is a very important determinant of the effectiveness of the activities in the organization. The importance of applying organizational culture and organizational commitment within an organization is one way that leaders can use to increase work productivity of employees. This study aims to analyze the influence of organizational culture and organizational commitment on work productivity in the Bureau of Organization of the Regional Secretariat of North Sulawesi Province. This research approach is a quantitative study. The data used in this study are primary data obtained directly from the respondents of the study through interviews and questionnaires in the field and secondary data obtained in finished forms, have been collected and processed by other parties. The number of samples taken in this study were 43 respondents. Data analysis using validity and reliability test and hypothesis test. The results showed that: simultaneously organizational culture and organizational commitment had a positive and significant effect on work productivity. Partially organizational culture has a positive but not significant effect on work productivity. Partially organizational commitment has a positive and significant effect on work productivity. The Head of the North Sulawesi Provincial Secretariat of the Regional Organizations Bureau should increase the factors that support organizational culture so that work productivity can increase.*

***Keyword:*** *organizational culture, organizational commitment,* *work productivity*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Di era globalisasi, mengelola Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting. Dimana sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem yang ada di organisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari pegawai maupun dari organisasi.

Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu kantor dalam mencapai tujuannya. Ketika pegawai mencapai tujuan kantor sangat tergantung bagaimana pegawai tersebut dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bekerja dalam instansi/organisasi, dan dengan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dalam kantor.

Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah sebuah instansi pemerintahan yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau pegawai, baik sebagai pemimpin maupun bawahan. Melihat keberadaan pegawai tersebut maka manajemen perlu memperhatikan kepentingan pegawai dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong peningkatan produktivitas.

Suatu organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut, termasuk sistem manajemen, sistem fungsional dan sistem operasional. Sebagai makhluk sosial, pegawai tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku didalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara pegawai dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan pegawai lain. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimiliknya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh:

1. Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Derah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**TINJAUAN PUSTAKA**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2011:10).

**Budaya Organisasi**

 Menurut Ancok (2012:128) bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai, keyakinan sikap dan tradisi bersama yang mengikat anggota organisasi sebagai acuan untuk bekerja dan berinteraksi antar sesama anggota organisasi.

**Komitmen Organisasi**

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, komitmen organisasi berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan.

**Produktivitas Kerja**

 Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yangbertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit.

**Penelitian Terdahulu**

Hernawaty (2017) dalam studinya Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya terhadap Produktivitas Karyawan pada PT *HOME CENTER* Medan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi dan budaya secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan sigifikan terhadap produktivitas karyawan.

 Agustin (2015) dalam studinya Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Prayogo (2016) dalam studinya Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Boogi Avindo, Bogor). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Iswandi, Djaelani, Priyono (2018) dalam studinya Pengaruh Kepercayaan Kepada Atasan, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepercayaan kepada atasan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kerangka berpikir**

H1

Budaya Organisasi
(X1)

Produktivitas Kerja
(Y)

Komitmen Organisasi
(X2)

H2

H3

**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

*Sumber: Kajian Teori, 2018*

**Hipotesis Penelitian**

H1: Diduga Budaya Organisasi (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H2: Diduga Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

H3: Diduga Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y)

**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian ini mengkaji pengaruh / hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

**Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2011: 90) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 43 orang. Sampel Menurut Sugiyono (2011: 91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam pengambilan sampel Arikunto (2002: 112) mengemukakan pendapat sebagai berikut: “apabila jumlah populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Sebaliknya, jika jumlah populasi besar atau lebih besar dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih dari total populasi”. Besaran sampel adalah seluruh populasi yang ada sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan atau pengukuran. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner dilapangan. Data sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situs internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek penelitian.

**Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kesioner. Kuesioner merupakan suatu alat pengumpul data tertulis yang diajukan kepada subyek (responden) untuk mendapatkan jawaban secara tertulis (Kurniawan, 2014:88). Skala Likert merupakan skala yang paling sering dan paling luas digunakan dalam penelitian, karena skala ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap tingkat intensitas sikap/perilaku atau perasaan responden. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang dapat berupa kata-kata dimana objek terkecil diberikan angka satu, selanjutnya objek kedua diberikan angka dua dan selanjutnya.

**Metode Analisis Data**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Menurut Masrun dalam Sugiyono dan Susanto (2015:337) menyatakan bahwa teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan. Kriteria data telah valid memenuhi syarat:Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992; Sugiyono, 1999 dalam Kurniawan (2014:90). Jika koefisien korelasi *product moment*> r tabel (α; n-2) n = jumlah sampel. Nilai sig ≤ α. (Suliyanto dalam Kurniawan, 2014:90). Gozali dalam Kurniawan (2014:102), pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: Repeat Measure: disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan dilihat apakah ia tetap konsisten dari jawabannya.One Shot: disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain. Ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki cronbach alpha ≥ 0,60 (Nunally dalam Kurniawan, 2014:103). Dalam penelitian ini digunakan cara one shot.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

 Uji normalitas adalah suatu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ilhamsyah dan Soekotjo, 2017).

**Uji Multikolinearitas**

Ilhamsyah dan Soekotjo (2017), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

**Uji Heterokedastisitas**

Menurut Ilhamsyah dan Soekotjo (2017), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pangamatan lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Analisis Data**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2013:95).

 **Y = a + b1X1 + b2X2 + e**

Keterangan :

Y: Produktivitas Kerja

a: Intercept (konstanta)

b1: Koefisien regresi untuk X1

X1: Budaya Organisasi

b2: Koefisien regresi untuk X2

X2: Komitmen Organisasi

e: Nilai residu

**Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

 Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel pada derajat kesalahan 5% (α = 0.05). Apabila nilai Fhitung ≥ dari nilai Ftabel, maka berarti variabel bebasnya secara serempak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat atau hipotesis pertama diterima (Ghozali, 2013:98).

**Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

 Menurut Ghozali (2013:99) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Jika nilai signifikan ≥ 0.05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan ≤ 0.05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen teresbut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

**Uji Koefisien Determinasi (R2)**

 Koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel responden. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel mode Summaryb dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaliknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square (R2) negatif, maka nilai adjusted R square (R2) dianggap nol (Ghozali,2013:97). Koefisien determinasi (R2) ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Supratno, 2010:37).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Item** | **rhitung** | **rtabel** | **Keterangan** |
| Budaya Organisasi (X1) | X1.1X1.2X1.3X1.4X1.5X1.6X1.7X1.8X1.9 | 0.9150.9450.8790.8600.8770.8410.8710.9530.949 | 0.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.000 | VALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALID |
|  | X1.10 | 0.875 | 0.000 | VALID |
| Komitmen Organisasi (X2) | X2.1X2.2X2.3X2.4X2.5X2.6 | 0.6560.6270.8230.8370.9020.817 | 0.0000.0000.0000.0000.0000.000 | VALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALID |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y1Y2Y3Y4Y5Y6Y7Y8Y9Y10Y11Y12 | 0.6770.6160.5720.4000.6580.6230.5000.5870.7530.6930.5870.651 | 0.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.0000.000 | VALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALIDVALID |

*Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)*

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item valid karena memiliki nilai r hitung di atas nilai r tabel, dan juga nilai r lebih besar dari nilai kritis yaitu di atas 0,30 (>0,30). Hal ini mengartikan bahwa semua indikator dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel Penelitian** | **Cronbach’s Alpha** | **Status** |
| 1.2.3. | Budaya OrganisasiKomitmen OrganisasiProduktivitas Kerja | .968.848.844 | ReliabelReliabelReliabel |

*Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)*

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach di atas nilai 0,60 (>0,60). Hal ini mengartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

**Uji Normalitas**

 **

**Gambar 1. Uji Normalitas**

*Sumber: Output SPSS 23, 2018*

Dapat dilihat hasil grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menunjukkan data berada disepanjang garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |
| --- | --- |
| **Model** | **Collinearity Statistic** |
| **Tolerance** | **VIF** |
| **(Constant)** |  |  |
| Budaya Organisasi | .558 | 1.794 |
| Komitmen Organisasi | .558 | 1.794 |

*Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)*

Dapat dilihat variabel Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regersi tidak terjadi multikolinearitas atau tidak terjadi korelasi antar variabel bebas (independen).

**Uji Heteroskedastisitas**

 

**Gambar 2. Uji Normalitas**

*Sumber: Output SPSS 23, 2018*

 Dapat dilihat grafik Scatterplot menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka nol (0) pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak terjadi gangguan heterokedastisitas.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** | **Standardized Coefficients** | **t** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 2.131 | .341 |  | 6.251 | .000 |
| Budaya Organisasi | .077 | .106 | .107 | .723 | .474 |
| Komitmen Organisasi | .439 | .101 | .640 | 4.331 | .000 |
| 1. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Output SPSS 23, 2018* |

 Berdasarkan hasil olahan data regresi pada tabel 4 dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 23, maka dapat dipaparkan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

 **Y = 2.131 + 0.077 (X1) + 0.439 (X2)**

Persamaan regresi Y = 2.131 + 0.077 X1 + 0.439 X2 menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Budaya Organisasi (X1), Komitmen Organisasi (X2) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel bebas (independen) berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Produktiitas Kerja (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel bebas (independen) tersebut. Hasil tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 2.131 memberikan pengertian bahwa jika Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Nilai Perusahaan (Y) sebesar 2.131 satuan.
2. Jika nilai b1 yang merupakan koefisien regresi dari Budaya Organisasi (X1) sebesar 0.077 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Budaya Organisasi (X1) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.077 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.
3. Jika nilai b2 yang merupakan koefisien regresi dari Komitmen Organisasi (X2) sebesar 0.439yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen (Y) mempunyai arti bahwa jika variabel Komitmen Organisasi (X2) bertambah 1 satuan, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.439 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

**Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

|  |
| --- |
| ANOVAa |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Sum of Squares** | **Df** | **Mean Square** | **F** | **Sig.** |
| 1 | Regression | 2.783 | 2 | 1.391 | 21.024 | .000b |
| Residual | 2.647 | 40 | .066 |  |  |
| Total | 5.430 | 42 |  |  |  |
| 1. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
2. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

*Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)* |

 Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi p-value = 0,00 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 6. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

|  |
| --- |
| **Coefficientsa** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **Unstandardized Coefficients** | **Standardized Coefficients** | **T** | **Sig.** |
| **B** | **Std. Error** | **Beta** |
| 1 | (Constant) | 2.131 | .341 |  | 6.251 | .000 |
| Budaya Organisasi | .077 | .106 | .107 | .723 | .474 |
| Komitmen Organisasi | .439 | .101 | .640 | 4.331 | .000 |
| 1. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)* |

Dapat dilihat bahwa Budaya Organisasi (X1) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0.474 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Komitmen Organisasi (X2) memiliki tingkat signifikansi p-value = 0,00<0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa Komitmen Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R2)**

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model** | **R** | **R Square** | **Adjusted R Square** | **Std. Error of the Estimate** |
| 1 | .716a | .512 | .488 | .257 |
| 1. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi
2. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber: Output SPSS 23, 2018 (diolah)* |

 Hasil olahan data pada tabel 7, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi (R square). Dari tabel di atas diketahui nilai R sebesar 0.716 menunjukkan hubungan yang kuat karena berada antara nol dan satu. R Square menjelaskan seberapa besar variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas , dari hasil perhitungan diperoleh nilai RSquare sebesar 0.512. Dari hasil perhitungan diperoleh nilaiR Square sebesar 0.512. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel bebas yakni Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) mempunyai kontribusi bersama-sama sebesar 51% terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Sedangkan, sisanya yaitu 49% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pembahasan**

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

 Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, variabel Budaya Organisasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Ini berarti Hipotesis 1 yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Biro Organisasi Setda Prov Sulut ditolak. Artinya bahwa para pegawai didalam organisasi tersebut belum sepenuhnya dapat menerima serta menerapkan keberadaan budaya organisasi, untuk itu diperlukan adanya motivasi kepada para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai biro organisasi.

**Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

 Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, variabel Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Ini berarti Hipotesis 2 yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Biro Organisasi Prov Sulut diterima. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas pegawai pada biro organisasi. Karena semakin seorang pegawai terlibat dalam suatu organisasi maka semakin tinggi pula komitmen nya terhadap organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hernawaty (2017), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja**

 Hasil penelitian simultan (Uji F) antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berhubungan positif terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini diartikan Hipotesis 3 yang menyatakan budaya organisasi dan komitmen organisasi berhubungan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Prov Sulut. Banyak penelitian yang secara empiris mendukung hasil penelitian ini. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Hernawaty (2017) dan Agustin (2015), yang hasil penelitiannya adalah budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**PENUTUP**

**Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikam terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengauh positif terhadap Produkivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**Saran**

Saran yang dapat di berikan:

1. Budaya organisasi yang ada dan yang sudah diterapkan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara sudah baik, namun ternyata masih banyak pegawai yang belum bisa menerapkan budaya organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu peran pemimpin sangat diperlukan dalam memotivasi para pegawai agar dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan pemimpin pun sebaiknya tetap melakukan evaluasi serta perbaikan secara terus menerus sehingga nantinya budaya organisasi yang tercipta lebih baik lagi.
2. Komitmen organisasi yang ada dan yang sudah diterapkan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara juga sudah baik, namun sebaiknya pemimpin tetap harusmemperhatikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai. Organisasi juga dapat memberikan penghargaan terhadap para pegawai yang sudah mendedikasikan sumber daya yang mereka miliki terhadap organisasi sehingga dapat mendorong komitmen pegawai lebih tinggi lagi terhadap organisasi dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian yang lebih lanjut berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dengan menambah periode penelitian, menganti objek penelitian pada instansi tertentu dan menambah variabel lain dalam penelitian.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustin, N. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang). *Diponegoro Journal of Sosial and Politic.* Hal. 1-12. <https://ejournal3.undip.ac.id>. Diakses : 12 Maret 2018.

Ancok, D. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi.* Erlangga, Jakarta.

Arikunto, S. 2002. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Data Multivariate dengan Program IBM SPSS21.* Edisi 5, Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Hasibuan. 2011. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. BPFF, Jakarta.

Hernawaty. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Home Center Medan. *Jurnal SMART,* Vol.1 No.1 : 1-10, 2017. ISSN : 2549-5836. <https://stmb.multismart.ac.id>. Diakses : 19 Maret 2018.

Ilhamsyah, F.L., dan Soekotjo, H. 2017. Pengaruh Kebijakan Dividen, Keputusan Investasi, Dan Profotabilitas Terhadap Nilai Perusahaan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.* Vol.6 No.2 Februari 2017. ISSN : 2461-0593. <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/view/3021/2561>. Diakses : 18 Maret 2018.

Iswandi, T., Djaelani, Abd. K., Priyono, A. A. 2018. Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Empiris pada Bagian Umum Di Balai Kota Malang Periode 2018). *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma.* <https://riset.unima.ac.id>. Diakses : 30 November 2018.

Kurniawan, A. 2014. *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis: teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0).* Alfabeta, Bandung.

Prayogo. A. 2016. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan (StudiKasusdi PT. Boogi Avindo, Bogor). *Jurnal.* Volume XIII, No. 02, September 2016. ISSN 1411-0830. <https://ojs.stiami.ac.id>. Diakses : 25 Maret 2018.

Robbins, SP dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND.* Alfabeta, Bandung.

Sugiyono dan Susanto, A. 2015. *Cara Mudah Belajar SPSS & LISREL: Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian.* Cetakan Kesatu. Alfabeta, Bandung.

Sinungan, M. 2014. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke 2. Bumi Aksara, Jakarta.

Supratno, J. 2010. *Statistika*. Erlangga, Jakarta.