

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

The Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Productivity Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

Cindy Oktarena Arinta¹, Lik Anah², Choirun Nisful Laili³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasyim Asy'ari

*e-mail: *¹cindy.rena10@gmail.com, ²lik.anah89@gmail.com, ³nisful.laili@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Metode yang digunakan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang diterapkan uji asumsi klasik, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, serta uji analisis regresi linear berganda ataupun koefisien determinasi. Hasilnya memperlihatkan bahwa pada (1) uji F budaya organisasi dan komitmen organisasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang, serta pada (2) uji parsial budaya organisasi tidak mempengaruhi produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang, sementara ditemukan (3) pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

Kata kunci: *kepercayaan diri, mahasiswa, tinggi badan.*

Abstract

This study aims to find the influence of organizational culture and organizational commitment on work productivity of employees of the Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. The method used is quantitative. The sampling technique is saturated sampling. Data analysis was applied to classical assumption tests, descriptive statistics, validity and reliability tests, hypothesis testing, and multiple linear regression analysis tests or the coefficient of determination. The results show that on the F test organizational culture and organizational commitment affect the work productivity of employees of the Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang,, and on the partial test organizational culture does not affect the work productivity of employees of the Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang, while it is found that the effect of organizational commitment on employee productivity of the Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

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

1. INTRODUCTION

Pada dasarnya keahlian adaptif menjadi salah satu karakter yang harus dimiliki oleh aparatur sipil negara (ASN) (MENPANRB, 2022). Adaptif memiliki keterkaitan dengan semangat, kemampuan berinovasi, ide kreatif, dan siap menghadapi adanya sebuah perubahan. Pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat sebelumnya dilaksanakan secara manual, saat ini harus mampu lebih modern, metode untuk pengembangan *project management*, dan produk yang dihasilkan harus menyesuaikan (MENPANRB, 2022). Budaya organisasi dipercaya sebagai faktor yang menentukan keberhasilan kinerja pada organisasi (Saptyaningsih, 2021). Menurut

(Hernawaty, 2017) komitmen organisasi dapat memunculkan rasa ikut memiliki bagi pegawai terhadap perusahaan. Menurut (Aziz&Mahfudiyanto, 2020) produktivitas kerja menjadi suatu aturan dalam organisasi yang memprioritaskan usaha dalam meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan organisasi, selain itu pada sistem lain seperti sistem operasional, sistem fungsional dan pada sistem manajemen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara budaya organisasi yang diterapkan di Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dengan indikator profesional masih ditemukan pegawai yang kurang menguasai tugasnya dalam bekerja sehingga pegawai yang lebih handal membantu untuk menyelesaikan tugas pegawai tersebut, saat jam kerja terkadang pegawai menggunakan waktunya untuk kegiatan lain. Kemudian, indikator terkait rekan kerja pegawai terjalin dengan baik, akan tetapi perlu ditingkatkan kembali agar dapat membangun kepercayaan antar individu pegawai lama dan baru. Selain itu, pada indikator keteraturan dalam bekerja masih perlu dilakukan peningkatan dalam mematuhi peraturan instansi, utamanya pada waktu penggunaan jam kerja.

Fenomena pada komitmen organisasi pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dalam indikator komitmen afektif, terdapat pegawai yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan menunjukkan bahwa kurang adanya rasa emosional terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, indikator komitmen kontinuen pegawai berupaya untuk tetap berada di instansi tersebut karena faktor keuangan sebagai kebutuhan utama pada instansi tersebut. Selain itu, indikator komitmen normatif pegawai perlu meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmennya terhadap instansi baik secara individu atau kelompok untuk menjaga citra instansi.

Produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Jombang dengan indikator disiplin kerja, terdapat pegawai yang kurang disiplin saat jam kerja. Selain itu, pada indikator kerja lembur seringkali pegawai bekerja melebihi jam kerja yang dilaksanakan pada semestinya yang akan mengganggu kegiatan selanjutnya di luar jam kerja pegawai. Kemudian, pada indikator kualitas hasil kerja ditentukan berdasarkan keterampilan, ketelitian, keberhasilan hasil kerja dan angka nilai kredit pegawai dalam penilaian kinerja setiap tiga bulan sekali oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur serta memetakan pegawai berdasarkan kemampuan dalam bekerja, sehingga pegawai yang handal akan diberikan bagian kerja dengan resiko lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Selanjutnya, indikator kuantitas hasil kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dapat dilihat dengan cepatnya pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan, sehingga pegawai memiliki target yang harus dipenuhi dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu Hamisah dan Mahfudiyanto, 2019 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan Fajar Dwi Al Aziz dan Mahfudiyanto, 2020 dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh parsial terhadap produktivitas kerja, komitmen organisasi memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja, dan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial dengan produktivitas kerja.

Kondisi seperti ini memungkinkan pegawai yang lain kurang nyaman dalam melakukan kegiatan dalam bekerja. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik mengambil judul "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang". Hipotesis penelitian ini :

H₁ : Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

H₂ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

H₃ : Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

2. LITERATURE REVIEW

Menurut (Aziz&Mahfudiyanto, 2020) produktivitas kerja merupakan keahlian individu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mendapatkan hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan, dengan batas waktu lebih cepat dari pekerjaannya tersebut. Produktivitas kerja merupakan *output* setiap waktu kerja dengan memperhatikan kualitas produk yang telah dihasilkan (Suryaman&Nindia, 2021). Menurut (Budiyono, 2019) produktivitas merupakan istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pembangunan industri khususnya dan perekonomian nasional secara umum, juga menyatakan bahwa pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya sebagai dasar dari produktivitas. Indikator produktivitas kerja menurut (Saptyaningsih, 2021) yaitu disiplin kerja, merupakan kepatuhan seorang pegawai terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam suatu instansi. Kerja lembur, merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai melebihi jam kerja atau diluar jam kerja. Kualitas hasil kerja, merupakan penetapan dari kualitas hasil kerja yang telah menjadi standar yang diukur melalui keterampilan, ketelitian dan keberhasilan dari hasil kerja pegawai. Kuantitas hasil kerja, merupakan jumlah dari hasil kerja yang tepat waktu yang telah ditentukan instansi tersebut, dengan memperhatikan seberapa cepat waktu yang telah digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Budaya organisasi merupakan budaya yang berhubungan dengan keyakinan individu, adanya asumsi, nilai, norma-norma perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan dan suatu harapan yang ada di organisasi tersebut (Gabriella et al, 2019).

Budaya organisasi merupakan suatu acuan yang diterapkan oleh anggota organisasi dan terbangunnya suatu keyakinan akan nilai-nilai atau peraturan serta kebijakan yang ada di dalam budaya organisasi akan memberikan dampak pada perilaku, kebiasaan serta pola pikir anggota yang ada di organisasi tersebut (Adrian, 2022). Budaya organisasi yang kuat ditunjukkan dengan meningkatnya hasil kerja yang stabil dan berhasil yang mampu membangun produktivitas perusahaan (Hamisah&Mahfudiyanto, 2019). Menurut (Wuisan et al, 2020) budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai dan norma bersama yang mengatur anggota organisasi dalam berinteraksi dengan orang lain dan dengan orang diluar dari organisasi itu sendiri. (Gabriella et al, 2019) mengatakan budaya organisasi memiliki tiga indikator, yaitu adaptasi eksternal yang berhubungan dengan profesional dalam pekerjaan, yaitu penyelesaian permasalahan internal dan eksternal yang dilakukan anggota organisasi, kemudian diturunkan kepada generasi baru untuk dapat menyelesaikan permasalahan secara profesional dalam bekerja. Integrasi internal yang berhubungan dengan kepercayaan terhadap rekan kerja, yaitu sebagai acuan suatu organisasi untuk dapat menerapkan organisasi, sikap dan perilaku sebagai proses yang sesuai dan membangun kerjasama antar individu pegawai. Asumsi dasar yang berhubungan dengan keteraturan dalam pekerjaan, yaitu rangkaian pandangan yang menjadi dasar dan sebagai acuan yang diterapkan seluruh anggota organisasi yang kemudian dikembangkan dan diturunkan ke generasi baru sebagai cara untuk menyelesaikan permasalahan di dalam organisasi.

Menurut (Nasarudin&Agus Frianto, 2021) komitmen organisasi adalah suatu rangkaian perasaan senang atau loyalitas individu kepada organisasi yang muncul dari kepercayaan dan keinginan untuk memperoleh, mempertahankan yang disenangi sebagai bagian dari organisasi sehingga menyebabkan individu tersebut teguh untuk bertahan pada organisasi tersebut. Menurut (Ana et al, 2022) komitmen organisasional sebagai adanya ketertarikan individu pegawai secara emosional, dengan memihak dan terlibat dalam suatu organisasi. Komitmen organisasional adalah suatu kondisi sebagai pegawai instansi berpihak terhadap instansi tersebut (Winasis&Siti, 2020). Menurut (Kosasih, 2018) komitmen organisasi terdapat aspek psikologis komitmen organisasi dengan diukur menggunakan skala yang mengacu pada aspek komitmen organisasi. Menurut (Kosasih, 2018) indikator komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif merupakan pegawai yang teguh dan akan tetap berada dalam organisasi, karena mereka menginginkannya. Komitmen kontinuen merupakan pegawai yang teguh sebab mereka merasa butuh terhadap organisasi

tersebut. Komitmen normatif merupakan pegawai yang telah merasa cukup dengan apa yang dimilikinya, sehingga mereka berkomitmen dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

3. METHODS

Metode penelitian yang digunakan merupakan kuantitatif, menggunakan statistik deskriptif dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa berniat menarik kesimpulan umum (Sugiyono, 2018:199). Populasi yang digunakan 33 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh (Yulianto et al., 2020) dengan total 33 orang atau keseluruhan dari jumlah populasi.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 dengan kriteria, jika rhitung $>$ rtabel, maka butir pertanyaan tersebut valid sedangkan jika rhitung $<$ rtabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, pada penelitian ini n = 33 dan tingkat signifikansi sebesar 5%, nilai r tabel sebesar 0,3440 dinyatakan dengan item-item pernyataan pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan produktivitas kerja dinyatakan masing-masing variabel tersebut reliabel dengan nilai diatas Cronbach alpha $>$ 0,70.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92587855
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.087
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil diatas, analisis uji kolmogorov smirnov menunjukkan nilai 0.200 $>$ 0.05 sehingga residual data dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.916	3.961		1.746	.091					
	Budaya Organisasi (X1)	.323	.179	.250	1.804	.081	.647	.313	.193	.600	1.668
	Komitmen Organisasi (X2)	.518	.114	.628	4.540	.000	.786	.638	.486	.600	1.668

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil olah data diatas, diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi dan dan komitmen organisasi menunjukkan perhitungan nilai VIF $1.668 < 10$ sehingga dapat dikatakan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi menunjukkan tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser yang terlihat pada gambar di bawah ini :

Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.440	2.494		1.780	.085
	KOMITMEN ORGANISASI (X2)	.068	.072	.211	.951	.349
	BUDAYA ORGANISASI (X1)	-.216	.113	-.426	-1.918	.065

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan tabel diatas, memperlihatkan bahwa hasil dari output spss dengan jelas menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen nilai absolut residual. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi diatas 0,05 atau 5%. Jadi dapat disimpulkan hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.916	3.961		1.746	.091
	Budaya Organisasi (X1)	.323	.179	.250	1.804	.081
	Komitmen Organisasi (X2)	.518	.114	.628	4.540	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

- Konstanta (a) adalah sebesar 6.916 merupakan nilai konstanta, jika seluruh variabel independen dianggap nol (0), maka nilai produktivitas kerja adalah 6.916.
- Koefisien regresi (b) X1 adalah 0,323 merupakan koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X1), menunjukkan jika variabel budaya organisasi ditingkatkan maka akan terjadi peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 0,323.
- Koefisien regresi (b) X2 adalah 0,518 merupakan koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi (X2), menunjukkan jika variabel komitmen organisasi ditingkatkan maka akan

terjadi peningkatan pada produktivitas kerja sebesar 0,518.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.916	3.961		1.746	.091
	Budaya Organisasi (X1)	.323	.179	.250	1.804	.081
	Komitmen Organisasi (X2)	.518	.114	.628	4.540	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil yang terlihat pada variabel Budaya Organisasi bahwa nilai t hitung sebesar 1,804 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=33-2-1=30$) adalah 2,0423 jadi t hitung ($1,804$) < t tabel ($2,0423$) maka H_0 diterima. Artinya Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil yang terlihat pada variabel Komitmen Organisasi bahwa nilai t hitung sebesar 4,540 sedangkan nilai t tabel dengan dk ($dk=33-2-1=30$) adalah 2,0423 jadi t hitung ($4,540$) > t tabel ($2,0423$) maka H_0 ditolak. Artinya Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

b. Uji Simultan (uji F)

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.857	2	112.929	28.544	.000 ^b
	Residual	118.688	30	3.956		
	Total	344.545	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

Berdasarkan hasil uji simultan nilai F hitung $28,544 > 4$ dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga membuktikan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.633	1.989

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi (X2), Budaya Organisasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber : data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai Adj R Square, yaitu 0,633 atau 63,3% yang artinya bahwa 63,3% variasi variabel produktivitas kerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang dapat dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi, sedangkan sisanya 36,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak disertakan pada penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

Analisis data untuk uji parsial (uji t) pada variabel budaya organisasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Indikator yang membentuk variabel budaya organisasi terdiri dari hubungan dengan profesional dalam bekerja, hubungan dengan kepercayaan antar rekan kerja, dan hubungan dengan keteraturan pekerjaan sebagaimana antar pegawai dapat menjaga sikap dan perilaku dalam membangun budaya didalam instansi yang akan menjadi pedoman bagi pegawai baru yang menjadi bagian dari instansi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiyono, 2019 pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja staf dan dosen STIE AAS Surakarta, penelitian yang dilakukan oleh Fajar Al Aziz dan Mahfudiyanto, 2020 pada variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, dan juga penelitian yang dilakukan Sukmawati dan Mahfudiyanto, 2022 pada variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

Hasil analisis data untuk uji parsial pada variabel komitmen organisasi (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Indikator yang digunakan pada variabel komitmen organisasi diantaranya komitmen afektif sebagai pegawai akan tetap berada dalam instansi sebab menginginkan pekerjaannya, kemudian komitmen kontinuen sebagai pegawai yang teguh karena merasa membutuhkan pekerjaan pada instansi tersebut dan komitmen normatif sebagai pegawai yang telah merasa cukup dengan apa yang dimiliki sehingga memiliki komitmen yang tinggi dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Penelitian ini relevan dengan yang dilakukan Suryaman dan Nindia, 2021 bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra Gerem Jaya-Merak, penelitian yang dilakukan Sukmawati dan Mahfudiyanto, 2022 pada variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember, dan juga penelitian yang dilakukan Kosasih, 2018 pada variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kimia Farma Apotek Tbk (Persero) Wilayah Bandung Timur.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang

Secara simultan pada variabel independen budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan variabel dependen produktivitas kerja (Y). Budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. Didukung juga dengan hasil analisis data pada uji analisis regresi linear berganda menunjukkan hubungan yang positif yang artinya, ketika budaya organisasi ditingkatkan maka akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja, akan tetapi dalam proses membangun budaya organisasi suatu instansi membutuhkan waktu secara bertahap untuk membentuk budaya organisasi yang baik, sehingga harus bersama-sama dengan komitmen organisasi yang menunjukkan hubungan positif terhadap produktivitas kerja yang artinya, para pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang memiliki komitmen yang tinggi terhadap kemajuan dan tujuan yang diharapkan instansi tersebut.

Relevan dengan yang dilakukan oleh Fajar Al Aziz dan Mahfudiyanto, 2020 pada budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, penelitian yang dilakukan Sukmawati dan Mahfudiyanto, 2022 pada komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember, dan penelitian yang dilakukan Budiyono, 2019 pada budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja staf dan dosen STIE AAS Surakarta.

5. CONCLUSION

Menurut hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yang artinya jika peningkatan dalam membangun budaya organisasi secara bertahap dilakukan dengan konsisten, maka dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yang artinya dengan memiliki komitmen yang tinggi setiap pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya maka produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang akan semakin meningkat dan dapat memberikan keuntungan untuk pegawai itu sendiri maupun instansi tersebut.
3. Berdasarkan uji simultan (uji F) variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dengan dilakukan peningkatan secara bersamaan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi maka akan memberikan dampak positif terhadap kemajuan, visi dan misi dari instansi sehingga produktivitas kerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang akan meningkat dan menumbuhkan sumber daya manusia yang unggul

- REFERENCES Adrian, S. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cipta Selera Semesta Sheilla. *Strategic: Journal of Management Sciences*, 2(1), 1–7.
- Ana et al. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Afektif Pada Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Madiun. *SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 4(September).
- Aziz&Mahfudiyanto. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovaton Management*, 2(2), 311–324.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33752/bima.v2i3.163>
- Budiyono. (2019). Motivation of work, organizational culture, and organizational commitment towards work productivity lecturers and employees of economics college AAS Surakarta (Stie Aas Surakarta). *Humanities and Social Sciences Reviews*, 7(5), 226–236.
<https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7528>
- Gabriella et al. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Kantor Cabang Manado Tikala. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 2531–2540. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i2.23550>
- Hamisah&Mahfudiyanto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(3), 291–300.
- Hernawaty. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt Home Center Medan. *Jurnal Smart*, 1(1), 1–10.

- Kosasih. (2018). Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis*, 1(April), 95–106. <https://doi.org/https://doi.org/10.35814/jrb.v1i2.245>
- MENPANRB, H. (2022). *Adaptif Jadi Kunci Perubahan Bagi ASN*. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Birokrasi Reformasi.
- Nasarudin&Agus Frianto. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi Pengurus Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Darul Falah III Cukir Jombang. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(3), 284–298.
- Saptyaningsih. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Bestari*, 1(2), 65–78.
- Sugiyono. (2018). *metode penelitian kombinasi (mixed methods)* (6th ed.). alfabeta.
- Suryaman&Nindia. (2021). Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Gerem Jaya - Merak. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 100–111.
- Winasis&Siti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 84–92.
- Wuisan et al. (2020). The Influence Of Organizational Commitment, Work Satisfaction, and Organizational Culture to Behavior Organizational Citizenship (OSB). *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(02), 136–153.
- Yulianto, A., Setiadi, R., & Ikhwan, S. (2020). *Statistika Bimasakti : Statistika untuk Bisnis Manajemen serta Akuntansi* (p. 174). CV. Confident.
- Winasis&Siti. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Siegwerk Indonesia Surabaya. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 84–92.
- Wuisan et al. (2020). The Influence Of Organizational Commitment, Work Satisfaction, and Organizational Culture to Behavior Organizational Citizenship (OSB). *International Journal of Research in Commerce and Management Studies*, 2(02), 136–153.