

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI (STUDI PADA LAZ HARFA)

Oleh:

¹Deny Sudrajat, ²Sana, ³Syamsurizal

^{1,3}Politeknik LP3I Jakarta

Jl. Kramat Raya No.7-9 Kramat, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

²Universitas Muhammdiyah Tengerang

Jl. Perintis Kemerdekaan I No.33, RT.007/RW.003, Babakan, Cikokol, Kec. Tangerang,
Kota Tangerang, Banten 15118

Email: denysudrajat1969@gmail.com¹, sana@gmail.com², syamsurizal717@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis produktivitas kerja pegawai pada LAZ Harfa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini disebabkan karena adanya komitmen organisasi dan budaya organisasi yang tidak sesuai dari pegawai, sehingga terjadinya produktivitas kerja. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS evaluasi model dilakukan dengan menilai outer model dan inner model, digunakan untuk menguji sampel (responden) yang diperoleh dari rumus slovin. Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $7.551 > t$ -tabel 1.96 dan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $12.415 > t$ -tabel 1.96 dan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $9.639 > t$ -tabel 1.96 dan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze employee work productivity at LAZ Harfa. This research uses descriptive quantitative methods to determine the influence of organizational commitment and organizational culture on employee work productivity. This research was caused by inappropriate organizational commitment and organizational culture from employees, resulting in work productivity. The tool used in this research is a Structural Equation Model (SEM) based on Partial Least Square (PLS). PLS is a component or variant-based structural equation model (SEM). PLS model evaluation is carried out by assessing the outer model and inner model, used to test samples (respondents) obtained from the Slovin formula. The test results show that the organizational commitment variable has a t-statistic value of $7.551 > t$ -table 1.96 and a P-Value value of $0.000 < 0.05$. The test results show that the organizational culture variable has a t-statistic value of $12,415 > t$ -table 1.96 and a P-Value value of $0.000 < 0.05$. The test results show that the

organizational commitment and organizational culture variables have a t-statistic value of 9,639 > t-table 1.96 and a P-Value value of 0.000 < 0.05.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu elemen penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Simanjuntak (2005), produktivitas kerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan output yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia. Tingginya produktivitas kerja tidak hanya mencerminkan efisiensi organisasi tetapi juga menjadi indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan strategis perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah **komitmen organisasi**. Meyer dan Allen (1997) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen ini terbagi menjadi tiga dimensi utama: afektif, normatif, dan kontinu. Pegawai dengan tingkat komitmen tinggi cenderung bekerja lebih keras, memiliki loyalitas yang tinggi, dan bersedia berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi (Robbins & Judge, 2017).

Selain itu, budaya organisasi juga memainkan peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Menurut Schein (2010), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut oleh anggota organisasi, yang membentuk nilai, norma, dan perilaku mereka dalam menjalankan tugas. Budaya yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, serta membangun rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka (Cameron & Quinn, 2011). Namun, pada kenyataannya, banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Rendahnya tingkat komitmen organisasi dan kurangnya implementasi budaya kerja yang positif sering menjadi penyebab utama. Ketidakharmonisan antara nilai-nilai organisasi dengan perilaku pegawai dapat menghambat upaya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kedua faktor tersebut dapat dioptimalkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di lingkungan organisasi.

LAZ Harfa Banten, sebagai lembaga amal zakat, memiliki visi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan sosial dan pengentasan kemiskinan. Namun, produktivitas kerja pegawai di LAZ Harfa belum optimal, terutama dalam penerapan komitmen dan budaya organisasi. Faktor-faktor seperti kurangnya pengembangan keterampilan, koordinasi antar divisi, dan tingkat absensi yang tinggi menjadi tantangan utama.

Budaya organisasi, yang meliputi nilai-nilai seperti saling percaya, integritas, dan kepedulian, memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Kurangnya penerapan budaya tersebut berdampak pada rendahnya rasa tanggung jawab dan kurang optimalnya kinerja individu. Berdasarkan penelitian sebelumnya, budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Fenomena ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di LAZ Harfa.

TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat keterikatan emosional, loyalitas, dan rasa tanggung jawab pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Meyer dan Allen (1997) mengklasifikasikan komitmen organisasi menjadi tiga dimensi utama:

Menurut Setiawan dan Taufik (2019), komitmen organisasi memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih produktif karena mereka merasa memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, Ridho et al. (2020) menambahkan bahwa komitmen normatif dapat meningkatkan rasa disiplin kerja, sehingga pegawai bekerja lebih terorganisir.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh organisasi, yang membentuk perilaku kerja pegawai (Schein, 2010). Cameron dan Quinn (2011) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk berkontribusi secara maksimal.

Penelitian oleh Susanti dan Wahyudi (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berbasis kolaborasi meningkatkan kepuasan kerja dan efisiensi tim. Hal ini diperkuat oleh Putra dan Ayu (2021), yang menjelaskan bahwa budaya kerja yang mengedepankan inovasi dan kerja sama berdampak signifikan pada produktivitas individu dan kelompok.

Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Kombinasi antara komitmen organisasi dan budaya organisasi yang kuat memiliki dampak besar pada produktivitas kerja. Menurut penelitian Wahyuni et al. (2019), pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan lebih mudah menerima dan menerapkan nilai-nilai budaya organisasi, sehingga meningkatkan kinerja individu dan tim. Selain itu, riset oleh Nugroho et al. (2020) menunjukkan bahwa organisasi yang menanamkan budaya keterbukaan dan penghargaan terhadap kontribusi individu mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif.

Hubungan dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas (Simanjuntak, 2005). Faktor internal seperti motivasi dan komitmen, serta faktor eksternal seperti budaya organisasi, saling berinteraksi untuk memengaruhi produktivitas kerja. Penelitian oleh Hanifah dan Rahmawati (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap produktivitas kerja, sedangkan budaya organisasi menyumbang 40%. Ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang hampir setara dalam mendorong kinerja pegawai.

Berdasarkan tinjauan literatur, komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Komitmen yang tinggi membuat pegawai lebih termotivasi, sementara budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, organisasi perlu memperkuat kedua faktor ini secara bersamaan, baik melalui pengembangan kebijakan maupun pelaksanaan program kerja yang relevan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat Sugiyono (2019:65). Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Dalam penelitian ini terdapat variabel bebas dan variabel terikat. Asosiatif kausal dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan sebab akibat dari Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai LAZ Harfa. Dimana Komitmen Organisasi sebagai variabel X1, Budaya Organisasi sebagai variabel X2, dan Produktivitas Kerja sebagai variabel Y.

Definisi Operasional Menurut Sugiyono (2019), definisi operasional variable adalah suatu sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. a. Variabel Bebas (Independent Variable) Menurut Sugiyono (2019:61) variable bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Komitmen Organisasi (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2). b. Variabel Terikat (Dependent Variable) Menurut Sugiyono (2019:69) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). PLS merupakan model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan berdasarkan variance atau *componentbased structural equation modeling*. PLS-SEM memungkinkan peneliti untuk menganalisis model yang kompleks dengan banyak konstruksi dan indikator, serta mendukung pengujian hubungan kausal dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yaitu :

1. Uji Statistik Deskriptif

Pengujian statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Uji Statistik Komitmen Organisasi (X1)

	No	Missings	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation
KO1	1	0	4.05	4	2	5	1.117
KO2	2	0	3.02	2	1	5	1.475
KO3	3	0	2.75	2	1	5	1.589
KO4	4	0	3.82	5	1	5	1.593
KO5	5	0	3.58	4	2	5	1.181
KO6	6	0	3.25	3	1	5	1.479

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 1 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata dari butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dinyatakan setuju dengan

nilai rata-rata (mean) lebih besar dari 3.0, yaitu pada butir pernyataan kesatu dengan nilai 4.05, butir pernyataan kedua dengan nilai 3.02, butir pernyataan keempat dengan nilai 3.82, butir pernyataan kelima dengan nilai 3.58 dan butir pernyataan keenam dengan nilai 3.25. Nilai rata-rata terendah dari butir pernyataan pada variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata (mean) lebih kecil dari 3.0, yaitu pada butir pernyataan ketiga dengan nilai 2.75.

Tabel 2 Uji Statistik Deskriptif Budaya Organisasi (X2)

	No	Missings	Mean	Median	Min	Max	Standard deviation
BO1	1	0	3.55	4	1	5	1.071
BO2	2	0	3.37	3	1	5	1.177
BO3	3	0	3.65	4	1	5	1.236
BO4	4	0	3.60	4	1	5	1.158
BO5	5	0	3.82	4	2	5	1.070
BO6	6	0	3.40	4	1	5	1.158
BO7	7	0	3.32	3	1	5	1.524
BO8	8	0	3.51	4	1	5	1.673

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 2 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata dari butir pernyataan pada variabel budaya organisasi dinyatakan setuju dengan nilai rata-rata (mean) lebih besar dari 3.0, yaitu pada butir pernyataan kesatu dengan nilai 3.55, butir pernyataan kedua dengan nilai 3.37, butir pernyataan ketiga dengan nilai 3.65, butir pernyataan keempat dengan nilai 3.60, butir pernyataan kelima dengan nilai 3.82, butir pernyataan keenam dengan nilai 3.32, butir pernyataan ketujuh dengan nilai 3.40, butir pernyataan kedelapan dengan nilai 3.51.

Tabel 3 Uji Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja (Y)

	No	Missings	Mean	Median	Min	Max	Standard deviation
PK1	1	0	3.50	3	2	5	1.225
PK2	2	0	3.55	4	1	5	1.341
PK3	3	0	3.97	5	1	5	1.351
PK4	4	0	3.87	5	1	5	1.382
PK5	5	0	3.62	4	1	5	1.198
PK6	6	0	3.40	4	1	5	1.338
PK7	7	0	3.63	4	1	5	1.754
PK8	8	0	3.94	4	1	5	1.693

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada tabel 3 di atas, diketahui bahwa nilai rata-rata dari butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja dinyatakan setuju dengan nilai rata-rata (mean) lebih besar dari 3.0, yaitu pada butir pernyataan kesatu dengan nilai 3.50, butir pernyataan kedua dengan nilai 3.55, butir pernyataan ketiga dengan nilai 3.97, butir pernyataan keempat dengan nilai 3.87, butir pernyataan kelima dengan nilai 3.62, butir pernyataan keenam dengan nilai 3.40, butir pernyataan ketujuh dengan nilai 3.63 dan butir

2. Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Pengujian outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reabilitas konstruk, untuk mengetahuinya dapat dilihat pada convergent validity, discriminant validity, composite reliability dan cronbach's alpha

a. Convergent Validity

Convergent Validity digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator terhadap variabel latennya, untuk melihat hasil dari validitas maka dapat dilihat pada tabel loading factor. Nilai loading factor > 0,7 maka dinyatakan valid. Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 4.0 hasil loading factor disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Nilai Loading Factor

Outer loadings - Matrix			
	Budaya Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi (X1)	Produktivitas Kerja (Y)
BO1	0.850		
BO2	0.755		
BO3	0.734		
BO4	0.823		
BO5	0.897		
BO6	0.862		
BO7	0.824		
BO8	0.835		
KO1		0.920	
KO2		0.822	
KO3		0.832	
KO4		0.841	
KO5		0.767	
KO6		0.858	
PK1			0.897
PK2			0.834
PK3			0.816
PK4			0.831
PK5			0.885
PK6			0.755
PK7			0.817
PK8			0.850

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024.

Tabel 5 Nilai Loading Factor dan AVE

Variabel	Indikator	Loading Factor (> 0.7)	AVE (> 0.5)	Validitas Konvergen
Produktivitas Kerja (Y)	PK1	0.897	0.700	Valid
	PK2	0.834		Valid
	PK3	0.816		Valid
	PK4	0.731		Valid
	PK5	0.885		Valid
	PK6	0.755		Valid
	PK7	0.817		Valid
	PK8	0.850		Valid
Komitmen Organisasi (X1)	KO1	0.920	0.708	Valid
	KO2	0.822		Valid
Budaya Organisasi (X2)	KO3	0.832	0.655	Valid
	KO4	0.841		Valid
	KO5	0.767		Valid
	KO6	0.858		Valid
	BO1	0.850		Valid
	BO2	0.755		Valid
	BO3	0.734		Valid
	BO4	0.823		Valid
BO5	0.897	Valid		
BO6	0.862	Valid		
BO7	0.824	Valid		
BO8	0.835	Valid		

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4 dan tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa setelah dilakukan pengujian loading factor semua nilai setiap indikator dinyatakan valid dan memenuhi uji convergent validity karena nilai loading factor > 0.7. Selanjutnya pada pengujian nilai Average Variance Extracted (AVE) dapat diketahui variabel produktivitas kerja memiliki nilai 0.700, variabel komitmen organisasi memiliki nilai 0.708, dan variabel budaya organisasi memiliki nilai 0.655, artinya semua konstruk dikatakan valid karena nilai AVE > 0.5 sehingga memenuhi syarat untuk melakukan pengujian selanjutnya.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain. Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). Jika nilai HTMT < 0.90 maka suatu konstruk

memiliki validitas diskriminan yang baik (Juliandi, 2019). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 4.0 diketahui bahwa hasil nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 6 Nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Discriminant validity - Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) - Matrix			
	Budaya Organisasi (X2)	Komitmen Organisasi (X1)	Produktivitas Kerja (Y)
Budaya Organisasi (X2)			
Komitmen Organisasi (X1)	0.822		
Produktivitas Kerja (Y)	0.734	0.767	

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024.

Berdasarkan pada tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa setelah dilakukan pengujian Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) setiap konstruk memiliki nilai sebesar 0.822, 0.734 dan 0.767 dinyatakan telah memenuhi discriminant validity karena nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT) < 0.90.

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk, sedangkan cronbach's alpha mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk (Abdillah, 2019). Penelitian ini menggunakan Composite reliability untuk menguji reliabilitas. Rule of thumb nilai alpha atau Composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Nilai dari composite reliability dan cronbach's alpha disajikan dalam bentuk tabel berikut.

Tabel 7 Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Construct reliability and validity - Overview		
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)
Budaya Organisasi (X2)	0.923	0.930
Komitmen Organisasi (X1)	0.917	0.923
Produktivitas Kerja (Y)	0.938	0.940

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024.

3. Uji Model Struktural atau Inner Model

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat convergent validity, discriminant validity, composite reliability dan 745structur's alpha, maka yang berikutnya adalah evaluasi model 745tructural yang meliputi pengujian R-Square (R2), dan pengujian kecocokan model (model fit).

a. R-Square (R2)

Model struktural di evaluasi dengan menggunakan R-Square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Ghozali, 2019). Hasil R-Square > 0.67 mengindikasikan dalam kategori baik, jika hasilnya > 0.33 maka termasuk dalam kategori sedang dan jika hasilnya > 0.19 maka termasuk dalam kategori lemah (Ghozali, 2019). Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 4.0 hasil R-Square disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 8 R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Kerja (Y)	0.964	0.963

Berdasarkan pada tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa setelah dilakukan pengujian diperoleh hasil nilai R-Square sebesar 0.964 sehingga dapat dinyatakan dalam kategori baik karena nilai R-Square > 0.67.

b. Goodness of Fit Model (GoF)

Pengujian Goodness of Fit Model merupakan langkah yang harus dilakukan sebelum menilai kelayakan dari model struktural adalah menilai apakah data yang akan diolah memenuhi asumsi model persamaan struktural.

Menilai Goodness of Fit Model (GoF) menjadi tujuan utama SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “fit” atau cocok dengan sampel data (Ghozali, 2019). Hasil Goodness of Fit Model (GoF) ditampilkan pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Goodness of Fit Model (GoF)

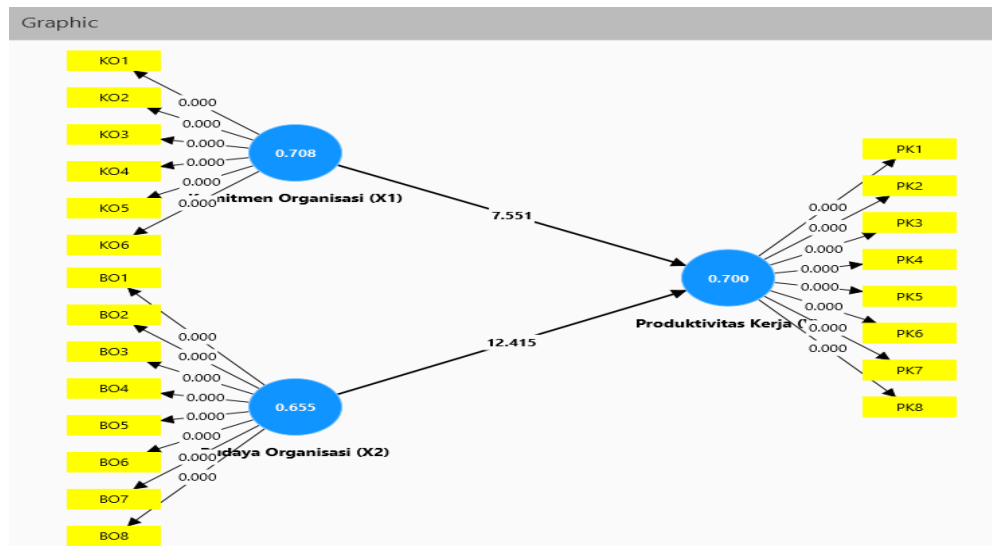
Model fit		
	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.106	0.106
d_ULS	2.842	2.842
d_G	4.255	4.255
Chi-square	1004.386	1004.386
NFI	0.527	0.527

Sumber: Data diolah dari SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan pada tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0.106 artinya sudah memenuhi kriteria nilai dari kategori tersebut < 1.080, selanjutnya nilai pada d_ULS sebesar 2.842 artinya sudah memenuhi kriteria nilai dari kategori tersebut > 1.900, pada nilai d_G sebesar 4.255 yaitu lebih besar dari 0.900 mengindikasikan ukuran kesesuaian model secara deskriptif data dapat diterima dan fit dapat disimpulkan bahwa model keselarasan atau kriteria hubungan antar konstruk dapat diuji. Pada hasil nilai Normed Fit Index (NFI) sebesar 0.527 artinya sudah memenuhi kriteria karena syarat model fit harus memiliki nilai 0-1 sehingga diperoleh nilai signifikansi yang tinggi (Ghozali, 2019).

4. Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan software SmartPLS 4.0 yang berdasarkan dari hasil pengujian model struktural (inner model). Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan P-Values. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil PLS-SEM bootstrapping. Hioptesis dapat dinyatakan diterima jika nilai t-statistik > t-tabel (1.96) dengan tingkat signifikansi P-Value < 0.05. Hioptesis dapat dinyatakan ditolak jika nilai t-statistik < t-tabel (1.96) dengan tingkat signifikansi P-Value > 0.05. Adapun hasil output PLS-SEM bootstrapping disajikan dalam bentuk gambar berikut.



Gambar 10 Hasil Output PLS-SEM Bootstrapping

Berdasarkan gambar 10 di atas, diketahui nilai hasil bootstrapping secara keseluruhan hasil yang didapatkan dari uji ini bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa semua pengaruh yang terjadi adalah bersifat positif. Hasil pengujian hipotesis menggunakan SmartPLS 4.0 memperoleh hasil yang disajikan dalam bentuk tabel berikut

Tabel 11 Path Coefficients

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values			
	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
Budaya Organisasi (X2) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.631	12.415	0.000
Komitmen Organisasi (X1) -> Produktivitas Kerja (Y)	0.389	7.551	0.000

Berdasarkan pada tabel 11 di atas, dapat diketahui hipotesis pertama yaitu komitmen organisasi (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 7.551 > t-tabel 1.96 dan nilai P-Value sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis kedua adalah budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 12.415 > t-tabel 1.96 dan nilai P-Value sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hipotesis ketiga adalah komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar 9.639 > t-tabel 1.96 dan nilai P-Value sebesar 0.000 < 0.05 maka hipotesis dinyatakan diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah:

1. Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $7.551 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi (X1) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada LAZ Harfa.
2. Hasil pengujian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $12.415 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada LAZ Harfa.
3. Hasil pengujian menunjukkan variabel komitmen organisasi dan budaya organisasi memiliki nilai t-statistik sebesar $9.639 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komitmen organisasi (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel produktivitas kerja pegawai (Y) pada LAZ Harfa.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Aisyah, I., & Dewi, S. W. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Konferensi Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi*, 1(1).
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238-250.
- Budiarti, I. (2019). Quality Analysis of Work Life and Job Stress in Effect on The Performance of Employees. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, volume 225 International Conference on Business, Economic, Social Sciences and Humanities (ICOBEST 2019).
- Dermawan, P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Anugerah Sinergi Raya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 119-104. 65
- Ghazzawi, K., Shoughari, R. E., & Osta, B. E. (2019). Kepemimpinan situasional dan efektivitasnya dalam meningkatkan produktivitas karyawan: Sebuah studi tentang organisasi Lebanon Utara.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.

- Narimawati, U. (2020). Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi. *Bandung: Agung Media*
- Narimawati, U., & Gracia, A. B. (2020). Brand analysis study of international women university and the implementation strategy to the social media communication. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 25(1), 243-248.
- Rorimpandey, L. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional, transaksional, situasional, pelayanan dan autentik terhadap kinerja pegawai Kelurahan Di Kecamatan Bunaken Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Rizaldi, A. (2019). Peningkatan Motivasi Kerja Melalui Gaya Kepemimpinan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(2), 151-170. 66
- Rizaldi, A. (2020). *THE ROLE OF STRATEGIC LEADERSHIP AND WORK LIFE QUALITY ON IMPROVING WORK PRODUCTIVITY*. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 3(1).
- Rifauddin, M., Munardji, M., Halida, A. N., & Kholis, N. Gaya kepemimpinan transformasional dan situasional di perpustakaan akademik. *Berkala Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, 16(2), 184-197.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tintami, L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada Karyawan harian SKT Megawon II PT. Djarum Kudus. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 189-196.
- Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati. (2020). Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi: Penerbit Genesis. 67
- Untari, R. D. Pengaruh *gaya kepemimpinan situasional* terhadap *kinerja* apartur desa taman sari kecamatan wuluhan kabupaten jember
- Wulantika, L., & Wijaya, H. (2019) *ANALISIS PERILAKU INDIVIDU ANGGOTA KOPERASI YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PENGURUS*.
- Wijaya, P. H., Widayati, C. C., & Rahmayanti, C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319-333.

Wulantika, L. (2019, November). Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline. In *International Conference on Business, Economic, Social Science and Humanities (ICOBEST 2019)*. Atlantis Press.