



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 4804-4813

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BPKAD Kabupaten Bima

Aldy Bima Prasetya<sup>1</sup>, Mukhlis<sup>2</sup>, M. Rimawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

[aldybimaprasya.stiebima21@gmail.com](mailto:aldybimaprasya.stiebima21@gmail.com)<sup>1</sup>, [emukhlis@gmail.com](mailto:emukhlis@gmail.com)<sup>2</sup>, [rimawan111@gmail.com](mailto:rimawan111@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana tingkat komitmen dan budaya organisasi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten memengaruhi produktivitas kerja mereka. Landasan penelitian ini adalah gagasan bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam membantu keberhasilan organisasi pemerintah, terutama dalam hal pengelolaan aset dan keuangan daerah yang efisien, efektif, dan akuntabel. Sejauh mana pegawai merasa terikat secara emosional dengan misi lembaga dan bertanggung jawab secara pribadi atas keberhasilannya merupakan fungsi dari tingkat komitmen organisasi mereka. Di sisi lain, budaya organisasi yang produktif diyakini dapat menumbuhkan suasana yang mendorong pegawai untuk lebih termotivasi, disiplin, dan kolaboratif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengumpulkan data dengan mensurvei sampel representatif pegawai BPKAD Kabupaten. Untuk mengetahui seberapa besar masing-masing variabel independen memengaruhi produktivitas kerja, data diolah melalui regresi linier berganda. Tingkat komitmen staf yang lebih tinggi menghasilkan tingkat produksi yang lebih tinggi, menurut temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai-nilai, konvensi, dan kebiasaan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan budaya perusahaan, yang berdampak positif dan substansial terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa produktivitas kerja pegawai BPKAD Kabupaten meningkat secara signifikan ketika komitmen organisasi dan budaya organisasi dipertimbangkan secara bersama-sama. Oleh karena itu, pimpinan instansi perlu memprioritaskan pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dan peningkatan dedikasi staf melalui pelatihan, pengakuan, dan keterbukaan komunikasi.

*Kata kunci:* Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja, Pegawai, BPKAD

### 1. Latar Belakang

Agar suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi perubahan keadaan, pertumbuhannya harus dijalankan secara profesional dan produktif. Karyawan yang berperan sebagai mesin penggerak perusahaan seringkali menjadi rujukan ketika membahas gagasan pengembangan. Program pelatihan dan pendidikan bagi staf perlu dirancang dengan mempertimbangkan keberlangsungan jangka panjang. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang andal tidak muncul begitu saja, melainkan membutuhkan proses pertumbuhan yang lambat dan stabil, sehingga penting untuk mengingat hal ini saat merencanakan. Mempertahankan staf di hampir semua instansi yang ada sangatlah penting karena mereka merupakan aset berharga. Oleh karena itu, menurut Mishra (2010), sumber daya terpenting dari setiap perusahaan adalah manusianya, sehingga sumber daya manusia menjadi satu-satunya yang perlu dikembangkan secara cermat. Aset penting lainnya dari setiap bisnis adalah karyawannya (Motyka, 2018). Ada dua jenis utama lembaga: sektor publik dan sektor swasta. Komisi, dewan, dan lembaga yang mendapatkan dana dari APBN/APBD dianggap sebagai lembaga pemerintah. Lembaga-lembaga ini menjalankan tugas-tugas pemerintahan dalam lingkup eksekutif, baik di tingkat nasional maupun daerah. Lembaga swasta, di sisi lain, adalah organisasi non-pemerintah yang mendapatkan pendanaannya dari individu atau kelompok kecil orang.

Komitmen organisasi didefinisikan oleh Jamal (2021) sebagai sikap pekerja untuk tetap bersama perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Cara lain untuk menunjukkan bahwa Anda menghargai perusahaan adalah dengan berkomitmen padanya. Perusahaan perlu menyadari bahwa pekerja harus menjadi bagian dari upaya peningkatan kualitas dan produktivitas agar upaya tersebut berhasil. Pekerja adalah orang-orang yang benar-benar mendorong perubahan, dan mereka juga orang-orang yang memiliki andil dalam mewujudkan perubahan tersebut. Ramezan adalah Perusahaan perlu menyadari bahwa pekerja harus menjadi bagian dari upaya peningkatan kualitas dan produktivitas agar upaya tersebut berhasil. Pekerja adalah orang-orang yang benar-benar

mendorong perubahan, dan mereka juga orang-orang yang memiliki andil dalam mewujudkan perubahan tersebut. Sistem manajemen perusahaan sangat dipengaruhi oleh budayanya, yang didefinisikan oleh Ramezan (2016) sebagai pandangan dan standar etika para anggotanya. Andayani dan Soeherni (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah asumsi bersama tentang bagaimana segala sesuatu seharusnya dilakukan dan bagaimana individu seharusnya bertindak di dalam perusahaan. Budaya ini mencerminkan nilai-nilai, keyakinan, prinsip, dan tradisi kelompok. Produktivitas di tempat kerja didefinisikan oleh Sukardi (2021) sebagai tingkat kemampuan seseorang dalam menyelesaikan aktivitas yang ditugaskan kepada mereka. Pengetahuan, antusiasme, inisiatif, dan hasil kerja merupakan indikator tenaga kerja yang produktif.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, disingkat BPKAD. Efektivitas kerja dipengaruhi oleh koordinasi dan deskripsi pekerjaan. Hasibuan (Yuliyani, 2018) menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan menjabarkan tugas dan kewajiban spesifik yang diharapkan dilakukan seseorang ketika dipekerjakan oleh suatu bisnis atau organisasi. Sementara itu, deskripsi pekerjaan didefinisikan oleh Moekijat (2018:102) sebagai uraian tugas dan tanggung jawab suatu posisi yang lengkap namun ringkas.

Beberapa permasalahan di BPKAD Kabupaten Bima ditemukan pada observasi awal. Permasalahan seperti tugas yang asal-asalan dan miskomunikasi muncul akibat kurangnya perencanaan. Akibatnya, tugas-tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih efisien justru terhambat karena kurangnya koordinasi. Permasalahan kolaborasi dapat muncul ketika individu gagal berkomunikasi secara efektif satu sama lain, yang pada akhirnya menyebabkan tugas tidak selesai sesuai rencana. Akibatnya, komunikasi dan rasa tanggung jawab atas tugas menjadi kurang memadai, yang berujung pada terbengkalainya pekerjaan yang seharusnya selesai tepat waktu. Penggunaan waktu kerja yang tidak efisien merupakan salah satu sumber permasalahan produktivitas, yang pada akhirnya menyebabkan tugas tidak selesai dalam jangka waktu yang lama. Akibat penggunaan waktu kerja yang tidak efisien, pekerjaan yang direncanakan menjadi kurang efektif.

Peneliti sedang mempertimbangkan sebuah penelitian dengan judul sementara berdasarkan uraian sebelumnya. "Analisis pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada BPKAD Kabupaten Bima".

## 2. Metode Penelitian

### a. Jenis Penelitian

Penelitian asosiatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Tujuan penelitian asosiatif adalah untuk membangun hubungan antara berbagai faktor. Sebuah teori yang dapat menjelaskan, meramalkan, dan mengatur suatu fenomena dapat dihasilkan melalui penelitian ini (Sujarweni 2015, 16).

### b. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2020) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menilai nilai variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan kuesioner skala Likert berikut sebagai instrumennya:

- a. jawaban sangat setuju diberi bobot 5 (lima)
- b. jawaban setuju diberi bobot 4 (empat)
- c. jawaban netral diberi bobot 3 (tiga)
- d. jawaban tidak setuju diberi bobot 2 (dua)
- e. jawaban sangat tidak setuju diberi bobot 1 (satu)

### c. Populasi dan Sampel Penelitian

Pemilihan item studi atau partisipan oleh peneliti berdasarkan atribut-atribut yang dimiliki bersama mendefinisikan suatu populasi (Sugiyono, 2017). Partisipan adalah seluruh penduduk Kota Bima yang telah menggunakan produk kosmetik Cusion Skintifik.

Dari total 50 responden, 35 orang tergolong pegawai negeri sipil (ASN) dan 15 orang merupakan tenaga honorer BPKAD (Badan Pendapatan Daerah) Kabupaten Bima.

Sebanyak 35 tenaga ASN dipilih untuk penelitian ini melalui purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016), salah satu metode pengambilan sampel dikenal sebagai purposive sampling.

### d. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data adalah langkah utama dalam penelitian karena tujuannya adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah :

1. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi adalah melalui observasi langsung terhadap subjek yang diteliti. Setiap aspek dari topik yang diteliti, termasuk perilaku dan proses kerja, dapat dipelajari melalui observasi (Sugiyono, 2019).
2. Untuk mengumpulkan informasi tentang topik penelitian, peneliti sering menggunakan kuesioner, yang terdiri dari berbagai jenis pertanyaan. Menurut Sugiyono (2017), kuesioner adalah alat pengumpulan data yang melibatkan pemberian daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada orang-orang untuk dijawab.
3. Penelaahan terhadap karya-karya teoretis, karya referensi, dan literatur ilmiah yang relevan tentang suatu topik tertentu dikenal sebagai tinjauan pustaka. Tinjauan pustaka memiliki banyak sebutan lain: tinjauan pustaka, penelitian bibliografi, dan sebagainya (Sugiyono, 2018).

#### e. Teknik Analisis Data

##### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), validitas adalah alat untuk mengukur kesesuaian antara data yang diperoleh dari suatu item dan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk memeriksa signifikansi statistik, kami membandingkan nilai-r yang dihitung dengan nilai-r dalam tabel. Koefisien korelasi dengan ambang batas signifikansi 0,1 digunakan untuk menilai validitas suatu item; artinya, suatu item dianggap sah jika terdapat hubungan yang substansial dengan skor keseluruhan. Item yang valid adalah item yang nilai-r yang dihitung positif dan lebih tinggi daripada nilai-r dalam tabel; item yang tidak valid adalah item yang nilai-r yang dihitung negatif dan lebih rendah daripada nilai-r tabel.

##### 2. Uji Reliabilitas

Tahun 2019 menurut Sugiyono. Kuesioner merupakan indikator variabel konstruk, dan uji reliabilitas adalah cara untuk mengukurnya. Jika hasilnya tidak menunjukkan perubahan yang signifikan dari waktu ke waktu, kita dapat mengatakan bahwa variabel tersebut reliabel. Kami menggunakan Cronbach's Alpha untuk memeriksa reliabilitas 48 kuesioner. Jika Cronbach's Alpha lebih dari 0,6, maka dianggap dapat diterima (Ghozali, 2018). Keandalan konsistensi internal meningkat seiring Cronbach's Alpha mendekati 1.

##### 2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Umar (2011:181) menyatakan bahwa seseorang dapat menerapkan uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya mengikuti distribusi normal atau hampir normal.
- b. Uji Multikolinearitas Ghozali (2018, hlm. 105) menyatakan bahwa uji multikolinearitas digunakan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi. Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah dua variabel atau lebih berkorelasi satu sama lain.
- c. Evaluasi Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah residual dan varians dari satu observasi dalam model regresi tidak sama (Ghozali, 2018).
- d. Uji Autokorelasi Tujuan uji autokorelasi adalah untuk menentukan apakah galat residual dari periode  $t$  dan galat dari periode  $t-1$  (sebelumnya) berkorelasi. Masalah autokorelasi ditandai dengan adanya korelasi (Ghozali dan Ratmono, 2013:137).

##### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Dampak komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja diuji menggunakan regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan model regresi berikut:

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X1 = Komitmen Organisasi X2 = Budaya Organisasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Residual (variabel kesalahan)

##### 4. Analisis Korelasi

Kekuatan hubungan antara beberapa faktor independen dan variabel dependen secara bersamaan dapat ditentukan menggunakan analisis korelasi berganda.

## 5. Koefisien Determinasi

Menemukan dan memprediksi seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi. Tabel koefisien korelasi di bawah ini menunjukkan hal tersebut.

Tabel 1. Deskripsi Koefisien Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00- 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80- 1,000	Sangat Kuat

## 6. Uji t (parsial)

Dengan menggunakan uji-t, seseorang dapat menyelidiki sebagian dampak variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dan melihat apakah hipotesis yang menyatakan bahwa variabel tersebut berpengaruh terbukti (Sugiyono, 2017:184).

## 7. Uji f (Simultan)

Saat mengamati dampak X terhadap Y, uji-f berguna untuk melakukannya sekaligus atau dalam kombinasi. Menurut Sugiyono (2017:192), uji-f dapat dinyatakan sebagai berikut:

## 3. Hasil dan Diskusi

## 1. Uji Validitas

Tabel 2 . Hasil Uji validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Ket
<b>Komitmen Organisasi (X1)</b>	<b>1</b>	0,775	0,300	<b>Valid</b>
	<b>2</b>	0,481	0,300	<b>Valid</b>
	<b>3</b>	0,866	0,300	<b>Valid</b>
	<b>4</b>	0,828	0,300	<b>Valid</b>
	<b>5</b>	0,651	0,300	<b>Valid</b>
	<b>6</b>	0,607	0,300	<b>Valid</b>
	<b>7</b>	0,813	0,300	<b>Valid</b>
	<b>8</b>	0,744	0,300	<b>Valid</b>
	<b>9</b>	0,626	0,300	<b>Valid</b>
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	<b>1</b>	0,801	0,300	<b>Valid</b>
	<b>2</b>	0,479	0,300	<b>Valid</b>
	<b>3</b>	0,535	0,300	<b>Valid</b>
	<b>4</b>	0,450	0,300	<b>Valid</b>
	<b>5</b>	0,347	0,300	<b>Valid</b>
	<b>6</b>	0,308	0,300	<b>Valid</b>
	<b>7</b>	0,522	0,300	<b>Valid</b>
	<b>8</b>	0,650	0,300	<b>Valid</b>
	<b>9</b>	0,423	0,300	<b>Valid</b>
	<b>10</b>	0,410	0,300	<b>Valid</b>
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	<b>1</b>	0,819	0,300	<b>Valid</b>
	<b>2</b>	0,621	0,300	<b>Valid</b>
	<b>3</b>	0,493	0,300	<b>Valid</b>
	<b>4</b>	0,373	0,300	<b>Valid</b>
	<b>5</b>	0,660	0,300	<b>Valid</b>
	<b>6</b>	0,633	0,300	<b>Valid</b>
	<b>7</b>	0,766	0,300	<b>Valid</b>
	<b>8</b>	<b>0,747</b>	<b>0,300</b>	<b>Valid</b>

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Produktivitas Kerja (Y) merupakan variabel yang diuji validitasnya dalam instrumen penelitian, sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4 di atas. Semua butir pernyataan yang disarankan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas, yaitu lebih tinggi dari 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa semuanya valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

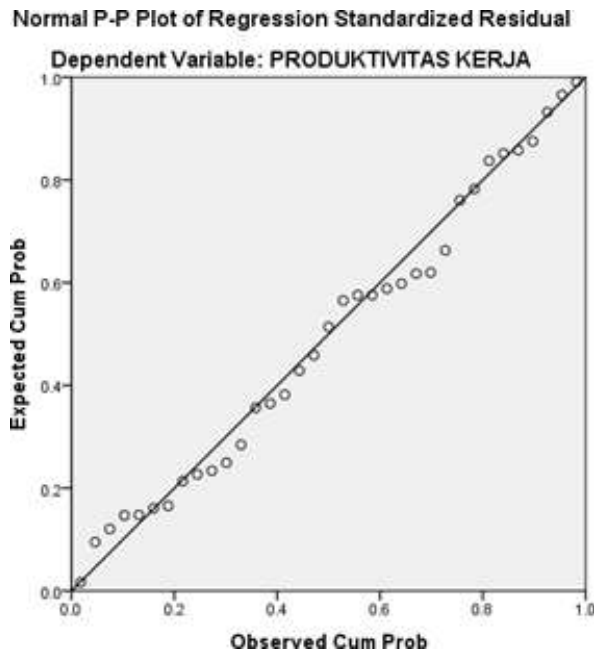
Variabel	Jumlah Item	Cronbach's	Standar	Ket
<b>Komitmen Organisasi</b>	9	0,881	0,600	<b>Reliabel</b>
<b>Budaya Organisasi</b>	10	0,646	0,600	<b>Reliabel</b>
<b>Produktivitas Kerja</b>	<b>8</b>	<b>0,796</b>	<b>0.600</b>	Realibel

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Berdasarkan tabel 5, seluruh butir pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian karena hasil uji reliabilitas pada butir pernyataan variabel komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), dan produktivitas kerja (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha telah mencapai atau melampaui standar yang ditetapkan, yakni lebih dari 0,600.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber diolah SPSS Vol 23

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Tabel 3. Hasil Uji Komolgorov-smirnov  
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>		<b>35</b>
<b>Normal Parameters<sup>a,b</sup></b>	Mean	<b>.0000000</b>
	Std. Deviation	<b>4.81188966</b>
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	<b>.091</b>
	Positive	<b>.091</b>
	Negative	<b>-.060</b>
<b>Test Statistic</b>		<b>.091</b>
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		<b>.200<sup>c,d</sup></b>

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
  - c. Lilliefors Significance Correction.
  - d. This is a lower bound of the true significance.
- Sumber data diolah SPSS Vol 23

Nilai Asymp.sig lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), berdasarkan hasil uji Komolgorov-Smirnov yang ditunjukkan di atas. Hal ini membuktikan bahwa data penelitian mengikuti distribusi normal dan model regresi dapat secara akurat memprediksi variabel dependen—Keputusan Pembelian—dari variabel independen—Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi. Dengan demikian, data penelitian ini sesuai untuk tujuan penelitian..

b. Uji Multikolinearitas

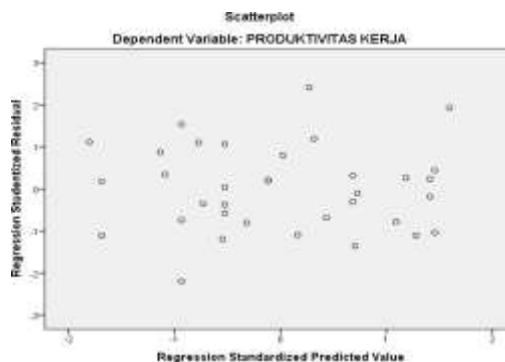
Tabel 4 . Hasil Uji Multikolinearitas  
 Coefficientsa

<b>Model</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	Tolerance	VIF
<b>(Constant)</b>		
<b>KOMITMEN ORGANISASI</b>	<b>.688</b>	<b>1.454</b>
<b>BUDAYA ORGANISASI</b>	<b>.688</b>	<b>1.454</b>

- a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA
- Sumber data diolah SPSS Vol23

Berdasarkan nilai Statistik Kolinearitas dalam hasil, variabel Komitmen Organisasi (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai Toleransi sebesar 0,688, yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF sebesar 1,454, yang lebih kecil dari 10,00. Tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi secara logis mengikuti hal ini.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas  
 Sumber data diolah SPSS Vol 23

Gambar 3 menampilkan grafik scatterplot untuk uji heteroskedastisitas. Titik-titiknya tidak mengelompok dengan cara tertentu dan tersebar di sepanjang sumbu Y. Oleh karena itu, dapat dipastikan bahwa heteroskedastisitas tidak ada.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5 . Hasil Uji Autokorelasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.114 <sup>a</sup>	.013	-.049	4.960	1.940

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA Sumber data diolah SPSS Vol 23

Nilai Durbin Watson adalah 1,940, seperti yang terlihat pada tabel di atas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi karena nilai Durbin Watson ini tidak memberikan kesimpulan yang tidak jelas, yaitu  $1,343 < 1,940 < 1,585$ , yang sesuai dengan kriteria  $du < DW < 4-du$ .

4. Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.625	8.513		2.893	.007
	KOMITMEN ORGANISASI	.113	.202	.118	.559	.580
	BUDAYA ORGANISASI	-.012	.291	-.009	-.042	.967

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 24,625 + 0,113X_1 - 0,12X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Produktivitas Kerja akan menjadi 24,625 jika Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi keduanya tetap konstan pada nilai nol.
- Mengingat variabel komitmen organisasi memiliki koefisien beta 0,113, kita dapat menyimpulkan bahwa, jika faktor-faktor lain tetap sama, perubahan satu unit pada nilai komitmen organisasi (X<sub>1</sub>) akan menyebabkan perubahan sebesar 0,113 unit pada produk ramah lingkungan. Keputusan Pembelian naik 0,113 unit untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel Komitmen Organisasi. Di sisi lain, Produktivitas Kerja akan turun 0,113 unit untuk setiap penurunan satu unit pada Komitmen Organisasi.
- Dengan asumsi semua asumsi lain tetap konstan, perubahan satu unit pada nilai Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) akan mengakibatkan perubahan sebesar -0,012 pada Produktivitas Kerja, sesuai dengan nilai koefisien beta sebesar -0,012. Produktivitas Kerja meningkat sebesar -0,012 poin untuk setiap kenaikan satu poin dalam Budaya Organisasi dan turun sebesar -0,012 poin untuk setiap penurunan satu poin dalam Budaya Organisasi.

## 5. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.114 <sup>a</sup>	.013	-.049	4.960	1.940

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Nilai R sebesar 0,114 ditemukan dari temuan tersebut. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan yang lemah antara variabel independen (komitmen dan budaya organisasi) dengan variabel dependen (produktivitas kerja), dengan nilai berkisar antara 0,00 hingga 0,199.

6. Uji koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.114 <sup>a</sup>	.013	-.049	4.960	1.940

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

Pada tabel di atas, kita dapat mengamati bahwa nilai R kuadrat (R<sup>2</sup>) dari model keputusan pembelian adalah 0,013, yang berarti model tersebut sesuai. Komitmen dan budaya organisasi berkontribusi sebesar 0,013, atau 13%, terhadap produktivitas kerja, sementara variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, menyumbang 87% sisanya.

## 7. Uji t (Simultan)

Tabel 10. Hasil Uji t (Simultan) Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	24.625	8.513		2.893	.007
KOMITMEN ORGANISASI	.113	.202	.118	.559	.580
BUDAYA ORGANISASI	-.012	.291	-.009	-.042	.967

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber data diolah SPSS Vol 23

**H1 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima**

Hipotesis pertama yang menyatakan "Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai BPKAD Kabupaten Bima" ditolak berdasarkan hasil statistik uji-t variabel Komitmen Organisasi, yaitu nilai t sebesar 0,118 dengan nilai t-tabel sebesar 1,689 ( $0,118 < 1,689$ ) dan nilai signifikansi 0,580 lebih besar dari 0,05 ( $0,580 > 0,05$ ). Berbeda dengan temuan Tomi Alfa, Irwan Pancasila, dan Sari Sakarina (2024), komitmen organisasi memang memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pekerja divisi wireharness PT OSI Elektronik Batam.

## H2 : Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktifitas Kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi diperoleh nilai thitung sebesar -0,009 dengan nilai t tabel sebesar 1,689 ( $-0,009 < 1,689$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,967 lebih besar dari 0,05 ( $0,967 > 0,05$ ) maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima" Ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abid Pradipa, Arif Adrian & Dwi Pratiwi Wulandari (2023), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Aston Batam Hotel & Residence.

### 8. Uji F (Parsial)

Tabel 11 . Hasil uji F (Parsial)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.297	2	5.149	.209	.812 <sup>b</sup>
Residual	787.246	32	24.601		
Total	797.543	34			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI

Sumber data diolah SPSS Vol 23

## H3 : Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Peroduktivitas Kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima

F-hitung yang dihasilkan adalah 0,209, dengan nilai F-tabel 2,870 ( $0,209 < 2,870$ ), dan tingkat signifikansi 0,812 ( $0,812 > 0,05$ ), sesuai dengan hasil uji. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa "Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai BPKAD Kabupaten Bima" (hipotesis ketiga) salah. Komitmen organisasi dan budaya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Aston Batam Hotel & Residence, menurut penelitian Abid Pradipa, Arif Adrian, dan Dwi Pratiwi Wulandari (2023). Penelitian ini bertentangan dengan temuan tersebut.

## 4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain: 1). Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima, 2). Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Pegawai BPKAD Kabupaten Bima, 3). Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas pada pegawai BPKAD Kabupaten Bima

## Referensi

- Amilin dan Dewi, Rosita. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. Dalam Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, 12(1). 7
- Alfa T, Pancasila I, Sakarina S. Pengaruh Penerapan Budaya 5S Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Divisi .... Forbiswira Forum Bisnis .... 2024;13(2):603–619. <https://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/view/7796%0Ahttps://jurnal.mdp.ac.id/index.php/forbiswira/article/download/7796/1778>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 1(3), 268-279.
- Arinta CO, Anah L, Laili CN. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang. J Econ Manag. 2023;6(2):207–215. doi:10.46772/jecma.v6i2.1241

5. Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135
6. Fahmi, M., & Saputri, W. (2019, October). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Sumut Barat. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 243-250).
7. Sukmawati, L. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 4(2), 331-342.
8. Fuadi AA. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderating. *Informatika*. 2014;1(2):76. e-journal.stie-aub.ac.id
9. Hanafi I, Padang NS, Soesanto DR, Qadafi M. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja: Implikasi terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus pada Rumah Sakit Umum di DKI Jakarta). *J EMT KITA*. 2023;7(4):1411– 1421. doi:10.35870/emt.v7i4.1704
10. Koesmono. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 2 September 2005: 171-188
11. Merysha Cahyanti Dwi Putri. (2012). Komunikasi organisasi, dan komitmen organisasi Pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di perusahaan pusair Bandung. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
12. Meutia KI, Husada C. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ris Manaj dan Bisnis Fak Ekon UNIAT*. 2019;4(1):119–126. doi:10.36226/jrmb.v4i1.246
13. Nurhandayani, Ekawati. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pelimpahan Wewenang Terhadap Hubungan Antara Penganggaran Partisipatif Dengan Kinerja Manajerial. Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Muhamadiyah Surakarta
14. Posumah MM, Dotulong LOH, Uhing Y. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Mercure Manado Tateli Resort and Convention. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt*. 2023;11(4):1296–1304. doi:10.35794/emba.v11i4.52274
15. Putra SW. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *J Ekon Mod*.2015;11(1):62. doi:10.21067/jem.v11i1.869
16. Ramlah, Arfah A, Arif M. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Remik Ris dan E-Jurnal Manaj Inform Komput*. 2023;7(3):1575–1584.
17. Studi P, Manajemen M, Ekonomi F, et al. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Perawat Rsia Eria Bunda Pekanbaru. *J Sos Hum Terap*. 2022;5(1). doi:10.7454/jsht.v5i1.1017
18. Sudrajat D, Organisasi B. ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI ( STUDI PADA LAZ HARFA ). 2025;14:739–750. doi:10.34127/jrlab.v14i1.1400
19. Sukmawati L. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X Ajong Gayasan Kabupaten Jember. *BIMA J Bus Innov Manag*. 2022;4(2):331–342. doi:10.33752/bima.v4i2.396