

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih

Aisyah Merint Diniya ^{*1}

Ajabar ²

Amandin ³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih

*e-mail: aisyahmerintdiniyaa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Budaya organisasi yang kuat dan motivasi kerja yang tinggi diyakini dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh pegawai, baik ASN maupun non-ASN, yang berjumlah 27 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dengan demikian, penting bagi instansi pemerintah untuk memperkuat budaya kerja yang positif dan meningkatkan motivasi pegawai guna menunjang produktivitas dan kualitas pelayanan publik yang lebih baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee productivity at the Gunung Ibul Village Office, Prabumulih City. A strong organizational culture and high work motivation are believed to enhance employee productivity in carrying out their duties and responsibilities. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection was conducted through questionnaires distributed to all employees, including both civil servants and non-civil servants, totaling 27 individuals. The results show that both organizational culture and work motivation have a positive and significant influence on employee productivity, both partially and simultaneously. Therefore, it is crucial for government institutions to strengthen a positive work culture and improve employee motivation in order to support productivity and deliver better public service quality.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebarkan dan diadopsi dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Definisi budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Jufrizen (2020) yang menyatakan.

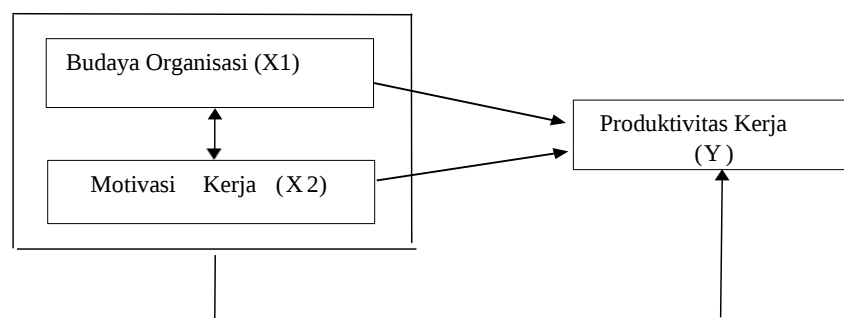
Menurut Dunggio (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Menurut Hendra (2020) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Motivasi kerja berhubungan dengan kekuatan atau dorongan yang ada dalam diri setiap manusia. Motivasi kerja sering disebut motivasi saja merupakan kekuatan atau energi seseorang yang dapat menimbulkan dorongan kuat untuk melaksanakan suatu kegiatan. Ajabar (2020).

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuaan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Produktivitas dapat diartikan sebagai ratio antara hasil karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan input yang sebenarnya. Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Setiawan (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut Sugiyono (2020) menjelaskan bahwa kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Maka secara teoritis harus dijelaskan antar variabel independen dengan dependen. Kerangka pemikiran ini dibuat untuk mempermudah penulis dalam memahami inti dari apa yang ingin penulis sampaikan.

Sebagai bahan penjelasan jalannya penelitian yang akan dilaksanakan, maka perlunya penyusunan kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran dibuat berupa skema sederhana yang menggambarkan secara singkat proses pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian. Kerangka pemikiran ini menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan satu variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y). Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut.



Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih..

H2 :Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih.

H3 : Diduga Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih.

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan hubungan kausal. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian dengan alat olah data yang digunakan menggunakan statistik, sehingga data yang diperoleh nantinya berupa angka atau numerik. Dengan lokasi penelitian yang berada di Kantor Lurah Gunung Ibul Kota Prabumulih yang beralamat di Jalan Sumatera No.01 RT. 01 RW. 01 Gunung Ibul Kecamatan Prabumulih Timur Kota

Prabumulih. Dengan populasi penelitian adalah sebanyak 27 orang pegawai yang senantiasa berada serta bertugas di kantor kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Serta menggunakan teknik non-probability sampling sampel jenuh dalam menentukan jumlah sampel penelitian. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner angket yang disusun dengan menggunakan skala likert serta menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + E$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat atau Variabel yang di pengaruhi (Produktivitas Kerja)

A = Konstanta

B = Koefisien perubahan variabel X terhadap Y

X = Variabel bebas (X₁ Budaya Organisasi , X₂ Motivasi Kerja)

E = Error Tingkat Kesalahan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sahir (2022:31), Validitas adalah uji coba pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pernyataan yang diajukan peneliti. Dalam penelitian ini, uji validitas menggunakan metode *corrected item-total correlation* atau membandingkan nilai *corrected item-total correlation* sebagai r hitung dengan r tabel. Dengan nilai r tabel sebesar $df=n-2=27-2=25=0,3809$, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0,834	0,381	Valid
	X2.1	0,648	0,381	Valid
	X3.1	0,782	0,381	Valid
	X4.1	0,731	0,381	Valid
	X5.1	0,708	0,381	Valid
	X6.1	0,671	0,381	Valid
	X7.1	0,597	0,381	Valid
	X8.1	0,769	0,381	Valid
	X9.1	0,592	0,381	Valid
	X10.1	0,659	0,381	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X1.2	0,867	0,381	Valid
	X2.2	0,861	0,381	Valid
	X3.2	0,573	0,381	Valid
	X4.2	0,789	0,381	Valid
	X5.2	0,416	0,381	Valid
	X6.2	0,681	0,381	Valid
	X7.2	0,853	0,381	Valid
	X8.2	0,648	0,381	Valid
	X9.2	0,566	0,381	Valid
	X10.2	0,844	0,381	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,429	0,381	Valid
	Y2	0,644	0,381	Valid
	Y3	0,514	0,381	Valid

Y4	0,413	0,381	Valid
Y5	0,802	0,381	Valid
Y6	0,473	0,381	Valid
Y7	0,473	0,381	Valid
Y8	0,578	0,381	Valid
Y9	0,641	0,381	Valid
Y10	0,622	0,381	Valid

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa semua nilai r hitung yang didapat sudah memenuhi ketentuan yaitu $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan produktivitas kerja dalam penelitian ini dikatakan valid sehingga dapat dilanjutkan.

Uji Reliabilitas

Uji ini merupakan pengujian konsistensi hasil pengukuran dalam instrument penelitian. Pada penelitian ini. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, instrument penelitian dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh $> 0,6$.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronboach Alpha's	Nilai Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,920	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,922	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,855	0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ sehingga dapat dikatakan reliabel.

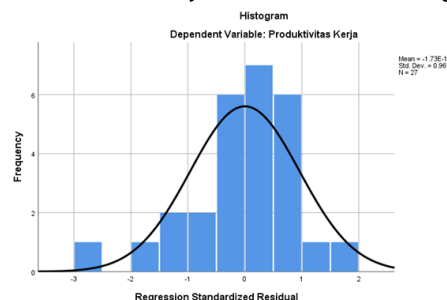
Uji Normalitas

Uji normalitas dapat juga dilakukan dengan cara melihat grafik *histogram regression residual* dan hasil uji menggunakan *one-sampel Kolmogorov-smirnov test* dengan ketentuan sebagai berikut:

- Apabila kurva berbentuk seperti lonceng (*bell-shaped curve*) pada grafik *histogram regression residual* maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.
- Dalam hasil uji *Kolmogorov-smirnov test* apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* berada $> 0,05$ maka data dianggap terdistribusi dengan normal.

Berikut hasil uji dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 1:

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Histogram



Berdasarkan Gambar 1 tersebut, dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan pola distribusi yang mendekati bentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*), yang berarti sebrangan residual regresi dapat terbilang berdistribusi dengan normal. Hal ini berarti asumsi normalitas data telah dipenuhi.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas One-Sampel Kolmogorov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		27
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71683287
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.079
	Negative	-.113
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 gambar 4.3 yang menunjukkan bahwa nilai *Asymp.sig (2- tailed)* sebesar 0,200 atau $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal sehingga uji asumsi normalitas terpengaruhi dan analisis dapat dilanjutkan.

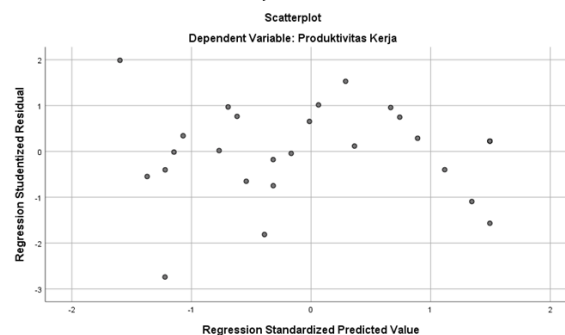
Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sahir (2022:69), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis adalah :

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

uji normalitas pada gambar 3 berikut :

Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menemukan variabel bebas maka yang mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 3 Uji Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.785	2.211		4.878	.000		
	Budaya Organisasi	.386	.187	.464	2.067	.050	.083	12.071
	Motivasi Kerja	.390	.177	.495	2.207	.037	.083	12.071

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk Budaya Organisasi (X_1) sebesar 12.071 dengan nilai *tolerance* 0,083, nilai VIF untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 12.071 dengan *tolerance* 0,083. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari multikolinearitas dan layak digunakan.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Model regresi disini memasukkan dua variabel independent yaitu Budaya organisasi dan Motivasi kerja. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja pegawai di kantor kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Berikut ini adalah rumus linier berganda :

Tabel 4 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a										
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.785	2.211	4.878	.000					
	Budaya Organisasi	.386	.187	.464	2.067	.050	.938	.389	.133	.083
	Motivasi Kerja	.390	.177	.495	2.207	.037	.939	.411	.143	.083

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari Tabel 4 diatas dapat diperoleh permasalahan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 10.785 + 0,386 X_1 + 0,390 X_2 + e$$

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 10,785 artinya jika Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) bernilai nol, maka Produktivitas Kerja (Y) pada Kantor kelurahan gunung ibul kota prabumulih diprediksi sebesar 10,785.
2. Koefisien X_1 (0,386) karena koefisennya positif, yang artinya setiap peningkatan 1 unit pada variabel Budaya Organisasi (X_1) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,386, dengan asumsi variabel lain tetap konsisten.
3. Koefisien X_2 (0,390) karena koefisennya positif, bukan menurunkan, melainkan setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi Kerja (X_2) akan meningkatkan Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,390, dengan asumsi variabel lain tetap konsisten.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji t)

Uji t Hipotesis untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial kinerja pengujian :

- a. Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka tidak terdapat signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Hipotesis

Uji Persial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	10.785	2.211	4.878	.000
	Budaya Organisasi	.386	.187	.464	.050
	Motivasi Kerja	.390	.177	.495	.037

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil data terdapat Tabel 5 diperoleh :

$$Df = n - k$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel independent

Jadi, (df = 27 - 2 = 25) dengan tingkat signifikansi 0,05 nilai t tabel adalah 2.059.

1. Nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah 2.067 > 2.059 dengan nilai sig = 0,050 < 0,05. Dengan demikian, variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

2. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) adalah $2.207 > 2.059$ dengan nilai $\text{sig} = 0,037 < 0,05$. Dengan demikian, variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), sehingga hipotesis diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689.216	2	344.608	107.921	.000 ^b
	Residual	76.635	24	3.193		
	Total	765.852	26			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

F hitung pada tabel 6 sebesar 107.921. Hal ini berarti f hitung $> f$ tabel yaitu $107.921 > 4,26$ dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Pegawai di Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.949 ^a	.900	.892	1.78694

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi

Berdasarkan Tabel 7 hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa pada R square sebesar 0,892 atau 89,2%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi (X_1) dan variabel Motivasi kerja (X_2) mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada Produktivitas Kerja (Y) pegawai yaitu :

KP = $R^2 \times 100\% = 0,892 \times 100\% = 89,2\%$ sedangkan sisa sebesar **10,8%** dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada pegawai dikantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih serta motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Selain itu secara simultan budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada pegawai dikantor Kelurahan Gunung Ibul Kota Prabumulih. Kombinasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja berperan signifikan dalam menentukan produktivitas kerja pada pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady Soanata & Indra. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Prajurit Melalui Kepuasan Kerja Prajurit Pada Kapal Selam Koarmada II*.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. (2020). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Akhiri, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: Brimeta.
- Anija Wau, D. (2022). *Efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.

- Arisma Meiland. (2018). *Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Desa Di Kabupaten Barru*.
- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). *Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Jurnal Ilmiah Edunomika.
- Ompusunggu, E., & Kusmiyanti, Y. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai: Analisis internal dan eksternal. *Jurnal Psikologi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Sahir, Syafridah Hafni. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia Anggota IKAPI.
- Umar Hadi. Dkk. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada UPT Puskesmas Awayan Kabupaten Balangan*. Jurnal Pelayanan Publik.