

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara

**Maria Helni Zega¹, Ahmad Karim², Ainur Rizki³ Universitas
Pembinaan Masyarakat Indonesia**

Corresponding Author: hel nizega06@gmail.com

Published: Mei, 2026

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of organizational culture on employee work productivity through organizational commitment as a mediating variable at the North Sumatra Regional Settlement Infrastructure Center. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of 175 employees, while the sample included 64 respondents. The sampling technique used in this study was the Slovin formula. The data analysis techniques included hypothesis testing, namely the partial test (t-test), coefficient of determination test (R^2), and Sobel test, using SPSS 26. The results of this study indicate that organizational culture partially has a positive and significant effect on employee work productivity. Organizational culture also has a positive and significant effect on organizational commitment. Furthermore, organizational commitment has a positive effect on employee work productivity. The findings also show that organizational culture has a significant effect on employee work productivity through organizational commitment as a mediating variable.

Keywords: Organizational Culture, Employee Work Productivity, Organizational Commitment

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia berperan penting dalam mengatur, mengelola, dan mengoptimalkan berbagai sumber daya organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi, misi, dan sasaran organisasi (Prastisia et al., 2014; Sari et al., 2021). Sumber daya manusia tidak hanya berperan dalam pelaksanaan kegiatan operasional harian, tetapi juga berkontribusi dalam peningkatan efisiensi, inovasi, pelayanan, serta pembentukan budaya kerja yang positif.

Penelitian ini dilakukan pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, yang merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Direktorat Jenderal Cipta Karya. Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara memiliki fungsi dalam pelaksanaan, pengendalian teknis, dan pengawasan pembangunan sarana serta prasarana permukiman. Salah satu bidang penting yang menjadi perhatian adalah pembangunan infrastruktur Sistem Penyediaan Air Minum. Pelaksanaan, pengendalian teknis, dan pengawasan pembangunan Sistem Penyediaan Air Minum dilakukan melalui satuan kerja wilayah di lingkungan balai, khususnya melalui Pejabat Pembuat Komitmen Air Minum.

Berdasarkan hasil observasi awal, pelaksanaan tugas tersebut belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari data produktivitas kerja pegawai Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara selama tahun 2022 sampai dengan 2024.

Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Pegawai BPPW Sumatera Utara

No.	Uraian Penilaian	2022	2023	2024
1	Tingkat keterampilan	90%	85%	80%
2	Ketepatan waktu	85%	85%	80%
3	Kuantitas kerja	90%	85%	85%
4	Kualitas kerja	85%	85%	80%
5	Semangat kerja	90%	90%	85%

Sumber: BPPW Sumatera Utara, 2025.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa aspek tingkat keterampilan, ketepatan waktu, kuantitas kerja, kualitas kerja, dan semangat kerja mengalami kecenderungan penurunan. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai masih perlu mendapatkan perhatian serius dari pimpinan organisasi. Upaya peningkatan produktivitas kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan agar tugas pokok yang telah diamanatkan dapat dilaksanakan secara optimal, efektif, dan tepat waktu.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membangun organisasi yang memiliki daya saing dan mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif. Produktivitas tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, tetapi juga berhubungan dengan kualitas kerja, ketepatan waktu, semangat kerja, sikap mental, etika, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Purnami et al. (2019) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan faktor penting dalam organisasi karena berperan dalam membangun daya saing, meningkatkan kinerja, serta mendukung pencapaian kepentingan organisasi. Dengan demikian, produktivitas kerja pegawai perlu menjadi perhatian utama, khususnya pada organisasi sektor publik yang memiliki tanggung jawab pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang menjadi pedoman bagi pegawai dalam berpikir, bersikap, dan bertindak dalam organisasi. Sudaryo et al. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi pegawai, memperkuat kerja sama, dan mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih produktif.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan perilaku kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang terlalu kaku dapat menyebabkan pegawai merasa tertekan, kurang kreatif, dan kurang termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, budaya organisasi yang terbuka, fleksibel, dan mendukung kolaborasi dapat membuat pegawai merasa lebih dihargai sehingga terdorong untuk memberikan kinerja terbaik. Wibowo (2018) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana individu merasakan pekerjaannya, bagaimana pekerjaan dilaksanakan dengan baik, serta bagaimana manusia dan sarana kerja dapat berjalan secara harmonis. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu aspek penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan praobservasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan budaya kerja pegawai. Beberapa pegawai masih terlihat menunda pekerjaan, terlambat masuk kerja, belum optimal dalam melaksanakan fungsi pelaksanaan dan pengendalian teknis, serta menghadapi keterbatasan fasilitas penunjang tugas. Kondisi tersebut dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan pekerjaan, kualitas pelayanan kepada masyarakat, dan citra organisasi. Husein, sebagaimana dikutip dalam Tri Cicik (2021), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai dan keyakinan bersama yang berasal dari pola kebiasaan dan falsafah dasar organisasi, yang kemudian berkembang menjadi norma sebagai pedoman berpikir dan bertindak dalam mencapai tujuan bersama.

Selain budaya organisasi, komitmen organisasi juga menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Komitmen organisasi mencerminkan loyalitas, keterikatan, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Edison et al. (2018) menyatakan bahwa komitmen merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta proses berkelanjutan ketika anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap

keberhasilan dan kesejahteraan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung berusaha memberikan kontribusi terbaik, mematuhi aturan organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga dapat memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat dapat menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Ketika pegawai memiliki komitmen yang tinggi, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal, menjaga kualitas pekerjaan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Novelia et al. (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap atau bentuk perilaku pegawai terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui loyalitas dan dukungan terhadap pencapaian visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan Luthans (2012), yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi mencerminkan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta perhatian berkelanjutan terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Namun, pengaruh tersebut dapat menjadi lebih kuat apabila didukung oleh komitmen organisasi yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait budaya organisasi, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja pegawai, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antarvariabel, yaitu pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengukuran variabel secara objektif melalui data numerik yang kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 175 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 64 responden. Teknik ini digunakan untuk memperoleh jumlah sampel yang representatif dari populasi penelitian.

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu budaya organisasi sebagai variabel independen, produktivitas kerja pegawai sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Pengukuran jawaban responden dilakukan dengan menggunakan skala Likert, karena skala ini sesuai untuk mengukur sikap, persepsi, dan penilaian responden terhadap fenomena sosial yang diteliti.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji t atau uji parsial, koefisien determinasi (R^2), dan uji Sobel. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali sebagaimana dikutip dalam Sujarweni (2020), uji t menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Priyatno (2022) menjelaskan bahwa nilai koefisien determinasi berada pada rentang nol sampai satu. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin besar. Sebaliknya, apabila nilai R^2 mendekati nol, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin terbatas.

Untuk menguji peran komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, penelitian ini menggunakan uji Sobel. Uji Sobel digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi. Dalam penelitian ini, uji Sobel digunakan untuk menguji apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai melalui komitmen organisasi.

Rumus uji Sobel yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

S_{ab} = besarnya standar error pengaruh tidak langsung

S_a = standar error koefisien a

S_b = standar error koefisien b

a = koefisien pengaruh variabel bebas terhadap variabel mediasi

b = koefisien pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, nilai t dihitung dengan rumus berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi. Dengan demikian, komitmen organisasi dapat dinyatakan berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai. Namun, penggunaan uji Sobel perlu memperhatikan jumlah sampel karena uji ini lebih tepat digunakan pada sampel yang relatif besar. Pada sampel kecil, hasil uji Sobel dapat menjadi kurang konservatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji t Persamaan 1: Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi > 0,05 atau nilai t hitung < t tabel, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji t Persamaan 1

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	35,688	7,280	-	4,902	0,000
Budaya Organisasi	0,620	0,080	0,703	7,787	0,000

Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel tersebut, variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,787 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $7,787 > 2,000$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

Uji t Persamaan 2: Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Uji t pada persamaan kedua digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji t Persamaan 2

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	12,916	7,304	-	1,768	0,082
Budaya Organisasi	0,182	0,095	0,198	3,806	0,062
Komitmen Organisasi	0,694	0,108	0,666	6,413	0,000

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel tersebut, variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,182 dengan nilai t hitung sebesar 3,806. Namun, nilai signifikansi yang tercantum dalam tabel adalah 0,062. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yaitu $0,062 > 0,05$, maka secara statistik budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak.

Selanjutnya, variabel komitmen organisasi memiliki nilai koefisien sebesar 0,694 dengan nilai t hitung sebesar 6,413 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $6,413 > 2,000$, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R Square (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Sebaliknya, semakin kecil nilai R^2 , maka semakin kecil pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi Persamaan 1

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,666	0,443	0,434	3,58788

Predictors: Constant, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,443 atau 44,3%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mampu menjelaskan variabel komitmen organisasi sebesar 44,3%. Sementara itu, sisanya sebesar 55,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki kontribusi sebesar 44,3% dalam menjelaskan komitmen organisasi pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

Koefisien Determinasi Persamaan 2

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,817	0,668	0,657	2,79555

Predictors: Constant, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,668 atau 66,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel produktivitas kerja pegawai sebesar 66,8%. Sementara itu, sisanya sebesar 33,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi memiliki kontribusi sebesar 66,8% dalam menjelaskan produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

Uji Sobel

Uji Sobel merupakan metode statistik yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh mediasi. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mediasi memiliki peran penting dalam hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji Sobel adalah apabila nilai **t hitung** > **t tabel**, maka pengaruh mediasi dinyatakan signifikan secara statistik. Sebaliknya, apabila nilai **t hitung** < **t tabel**, maka pengaruh mediasi dinyatakan tidak signifikan.

Rumus uji Sobel adalah sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned} a &= 0,620 \\ b &= 0,694 \\ s_a &= 0,080 \\ s_b &= 0,108 \end{aligned}$$

Langkah pertama adalah menghitung nilai pengaruh tidak langsung, yaitu:

$$ab = 0,620 \times 0,694 = 0,430$$

Selanjutnya, menghitung nilai standar error pengaruh tidak langsung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} S_{ab} &= \sqrt{(0,694)^2(0,080)^2 + (0,620)^2(0,108)^2 + (0,080)^2(0,108)^2} \\ S_{ab} &= \sqrt{(0,481)(0,0064) + (0,3844)(0,011664) + (0,0064)(0,011664)} \\ S_{ab} &= \sqrt{0,0030784 + 0,0044831616 + 0,0000746496} \\ S_{ab} &= \sqrt{0,0076362112} \\ S_{ab} &= 0,08743 \end{aligned}$$

Kemudian, nilai t hitung diperoleh dengan rumus:

$$\begin{aligned} t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\ t &= \frac{0,430}{0,08743} \\ t &= 4,926 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan uji Sobel, diperoleh nilai **t hitung sebesar 4,926**. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 2,000, sehingga dapat dinyatakan bahwa t hitung > t tabel, yaitu $4,926 > 2,000$.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Artinya, budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen

organisasi, dan komitmen organisasi tersebut pada akhirnya berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Berdasarkan hasil uji t pada persamaan pertama, budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,787 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,000, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih positif. Nilai-nilai organisasi, norma kerja, kedisiplinan, kerja sama, komunikasi, serta dukungan pimpinan dapat mendorong pegawai untuk merasa lebih terikat dengan organisasi. Pegawai yang berada dalam lingkungan kerja yang memiliki budaya organisasi baik cenderung memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap organisasi. Pada konteks Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, budaya organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas, pengendalian teknis, dan pelayanan publik dapat memperkuat komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir dan bertindak. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat memberikan arah bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga pegawai tidak hanya bekerja berdasarkan kewajiban formal, tetapi juga karena adanya keterikatan moral dan emosional terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam membangun komitmen organisasi pegawai.

Selanjutnya, hasil uji t pada persamaan kedua menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,413 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,000, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai.

Komitmen organisasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih serius, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi cenderung memiliki kesediaan untuk memberikan usaha terbaik, menjaga kualitas pekerjaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta mendukung keberhasilan organisasi. Dalam konteks organisasi publik seperti Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara, komitmen pegawai sangat penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelaksanaan program, ketepatan penyelesaian pekerjaan, dan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah, tertib, dan mendukung pencapaian kinerja. Pegawai yang memahami nilai-nilai organisasi akan lebih mudah menyesuaikan perilaku kerja dengan standar yang ditetapkan. Budaya organisasi yang menekankan kedisiplinan, kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik dari aspek kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, keterampilan, maupun semangat kerja.

Namun, berdasarkan tabel hasil uji t persamaan kedua, terdapat catatan yang perlu diperhatikan. Nilai t hitung budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai tercatat sebesar 3,806, tetapi nilai signifikansi yang tertulis adalah 0,062. Secara statistik, apabila nilai signifikansi benar sebesar 0,062, maka pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai tidak signifikan pada taraf 5% karena $0,062 > 0,05$. Akan tetapi, apabila mengacu pada nilai t hitung sebesar 3,806 yang lebih besar dari t tabel 2,000, maka hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Oleh karena itu, output SPSS asli perlu diperiksa kembali agar interpretasi hasil penelitian menjadi tepat dan konsisten.

Hasil uji koefisien determinasi pada persamaan pertama menunjukkan nilai R Square sebesar 0,443. Artinya, budaya organisasi mampu menjelaskan komitmen organisasi sebesar 44,3%, sedangkan sisanya sebesar 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk komitmen organisasi, meskipun bukan satu-satunya faktor. Faktor lain seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karier juga dapat memengaruhi komitmen organisasi pegawai.

Sementara itu, hasil koefisien determinasi pada persamaan kedua menunjukkan nilai R Square sebesar 0,668. Artinya, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan produktivitas kerja pegawai sebesar 66,8%, sedangkan sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain, budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan dua faktor penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

Hasil uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 4,926 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,000. Artinya, budaya organisasi tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja pegawai, tetapi juga berpengaruh secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi variabel penting yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik akan lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja apabila mampu menumbuhkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Budaya organisasi yang hanya bersifat formal dan tidak tertanam dalam diri pegawai belum tentu mampu meningkatkan produktivitas secara optimal. Sebaliknya, apabila nilai-nilai budaya organisasi mampu membentuk loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab pegawai, maka produktivitas kerja akan meningkat. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi jembatan penting yang menghubungkan budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara perlu terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, komunikasi, dan orientasi pada hasil kerja. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan komitmen pegawai melalui pemberian dukungan kerja, peningkatan keterlibatan pegawai, penguatan kepemimpinan, pemberian penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan budaya organisasi yang kuat dan komitmen pegawai yang tinggi, produktivitas kerja pegawai diharapkan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan komitmen organisasi, dan komitmen organisasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak hanya dapat dilakukan melalui pengawasan dan target kerja, tetapi juga melalui pembentukan budaya organisasi yang positif serta penguatan komitmen pegawai terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang tercermin melalui penghargaan dan pengakuan, etika dan integritas, inovasi dan kreativitas, kerja sama tim, serta komunikasi mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, budaya organisasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Nilai-nilai organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk sikap kerja pegawai yang lebih positif serta meningkatkan komitmen mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Komitmen organisasi secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji Sobel menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik akan semakin efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila didukung oleh komitmen organisasi yang kuat. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sumatera Utara.

REFERENCES

- Cicik, T. (2021). *Perilaku organisasi: Teori dan implikasi* (Edisi ke-2). Deepublish.
- Edison, R., Hartono, S., & Lestari, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Prenadamedia Group.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-12). Andi.
- Novelia, S., Putra, A., & Rahmawati, D. (2016). Manajemen sumber daya manusia dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*, 8(2), 115–126.
- Prastisia, R., Wibowo, T., & Lestari, M. (2014). Pengelolaan sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 123–134.
- Purnami, N., Sari, A., & Dewi, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sari, D., Nugroho, R., & Putri, A. (2021). Pengaruh sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–56.
- Sudaryo, H., Nugroho, D., & Lestari, S. (2020). Budaya organisasi sebagai sistem nilai dalam pencapaian tujuan lembaga. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 8(2), 87–98.