

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
MOROWALI UTARA**

Program Studi Magister Manajemen



Disusun Oleh ;

**SALMA DG PAEWA
PP218003**

**PROGRAM PASCASARJANA
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE)
YAYASAN PENDIDIKAN UJUNG PANDANG
MAKASSAR
2020**

HASIL PENELITIAN

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN
MOROWALI UTARA**

Oleh :

**SALMA DG PAEWA
PP218003**

Disetujui untuk diseminarkan

Komisi Pembimbing

Pembimbing 1

Pembimbing 1

Prof.Dr.Ahmad Musseng SE,M.Si

Dr.Ibrahim Hi/.Ahmad,SE,M.Si,Ak, CA

Mengetahui

Direktur Program Pasca Sarjana
STIE YPUP

Dr. Andi Syarifuddin, S.E.,M.Si

ABSTRAK

Salma Dg.Paewa.2020. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan, komitmen, budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara, (2) pengaruh komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali, (3) pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi 33 orang dengan penarikan sampel menggunakan metode sample jenuh dan menjadikan semua populasi menjadi anggota sampel. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F, Uji koefisien determinasi, uji t. Hasil penelitian yang diperoleh adalah (1) kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara, (2) komitmen berpengaruh sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara, (3) Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara. Komitmen merupakan hal yang paling urgen yang harus dimiliki oleh setiap pegawai karena dengan komitmen yang tinggi akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja pegawai dan faktor-faktor lainnya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayahnya sehingga proses penyusunan tugas akhir ini dapat diselesaikan sesuai target yang telah ditentukan. Manusia sebagai makhluk sosial sangat tergantung dengan kehadiran manusia lainnya, sehingga sangat manusia jika dikatakan bahwa tidak lengkap dan berarti kehidupan manusia bilamana tidak terjadi campur tangan manusia lainnya. Sama halnya dengan proses penyusunan tugas akhir ini, bimbingan, arahan serta keterlibatan dari berbagai pihak yang berkontribusi memberikan kritikan konstruktif sehingga hasil penelitian ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Untuk itu pada kesempatan yang berbahagia ini, izinkan saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak dan Ibu Pengurus Yayasan Pendidikan Ujung Pandang
2. Dr.Ibrahim Hi.Ahmad,SE,M.Si,Ak,CA sebagai Ketua STIE YPUP Makassar dan sekaligus Pembimbing II yang telah memberikan kemudahan dan saran masukan dalam proses penyelesaian hasil penelitian ini.
3. Dr. Andi Syarifuddin, SE.M.Si sebagai Direktur PPS STIE YPUP\
4. Prof. Dr. H.Ahmad Musseng, SE.M.Si selaku pembimbing I yang telah membekali penulis kesabaran dan pengetahuan dalam menyelesaikan hasil penelitian\

5. Kepada seluruh dosen dan staf PPS STIE YPUP dan kepada semua teman-teman angkatan terima kasih telah membantu memberikan informasi selama perkuliahan.
6. Kepada orang tua (papa dan mama) terima kasih atas kasih sayangnya dan kepada semua keluarga terima kasih atas dorongannya.

Semoga bantuan dan support dari semua pihak dapat menjadi ibadah dan dibalas dengan rahmat rezeki dan amalam jariah oleh Allah SWT.

Amiin

Makassar. November 2020

Salma Dg. Paewa

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HASIL PENELITIAN.....	i
ABSTRAK.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	9
DAFTAR GAMBAR	10
DAFTAR LAMPIRAN	11
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
A. Konsep Kepemimpinan	7
1. Pengertian Kepemimpinan.....	7
2. Gaya Kepemimpinan.....	10
3. Indikator Gaya Kepemimpinan	16
B. Konsep Komitmen organisasi.....	18
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen.....	20
3. Manfaat Komitmen organisasi	21
4. Indikator Komitmen organisasi	23
C. Konsep Budaya Organisasi.....	23

1.	Pengertian Budaya Organisasi	23
2.	Jenis atau Tipe Budaya Organisasi.....	25
3.	Fungsi Budaya Organisasi	26
4.	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	27
D.	Konsep Produktivitas Kerja	31
1.	Pengertian Produktivitas Kerja.....	31
2.	Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	32
3.	Pengukuran Produktivitas Kerja.....	35
4.	Indikator Produktivitas Kerja	36
E.	Penelitian terdahulu.....	37
F.	Kerangka Konseptual	40
A.	Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN.....		42
A.	Jenis Penelitian	42
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	44
C.	Populasi dan Sampel	45
1.	Populasi	45
2.	Sampel.....	45
D.	Teknik Pengumpulan Data	46
E.	Teknik Analisis Data	48
F.	Rancangan Uji Instrumen Penelitian	48
1.	Uji Validitas	49
2.	Uji Reabilitas	51
G.	Analisis Regresi Linier Berganda	53
H.	Pengujian Hipotesis.....	53

1. Koefisien Determinasi (R^2)	53
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	54
3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)	54
I. Definisi Operasional Variabel	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A. Analisis deskriptive	57
1. Profil responden	57
2. Deskripsi jawaban responden	59
B. Uji Instrumen penelitian	62
1. Pengujian Validitas.....	62
2. Pengujian Reliabilitas.....	64
C. Analisis regresi linier berganda	65
D. Pengujian hipotesis	69
1. Uji simultan (Uji F).....	69
2. Uji determinasi (R^2)	70
3. Uji parsial dengan Uji T	71
E. Pembahasan	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN.....	77
A. Simpulan	77
B. Saran-saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skor pertanyaan skala model Likert.....	47
Tabel 2 Output SPSS.....	57
Tabel 3 Profil responden berdasarkan jenis kelamin	57
Tabel 4 Profil responden berdasarkan usia	58
Tabel 5 Profil responden berdasarkan pendidikan akhir	58
Tabel 6 Profil responden berdasarkan masa kerja.....	59
Tabel 7 Variabel Gaya Kepemimpinan	59
Tabel 8 Variabel Komitmen organisasi	60
Tabel 9 Jawaban responden terhadap butir pertanyaan Variabel budaya organisasi.....	61
Tabel 10 Jawaban responden terhadap pertanyaan variabel produktivitas kerja	61
Tabel 11 Pengujian Validitas variabel gaya kepemimpinan	62
Tabel 12 Pengujian validitas kuisisioner komitmen organisasi	63
Tabel 13 Pengujian validitas kuisisioner Produktivitas Kerja	64
Tabel 14 Case Processing Summary.....	65
Tabel 15 Hasil pengujian reliabilitas.....	65
Tabel 16 Deskriptif statistik	66
Tabel 17 Tabel ANOVA	67
Tabel 18 Model Summary	67
Tabel 19 Koefisien Regresi	68
Tabel 20 Ringkasan analisis regresi linier berganda.....	69
Tabel 21 Pengujian hipotesis dengan uji F	70
Tabel 22 Pengujian hipotesis parsial	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka konseptual	40
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner penelitian.....	83
Lampiran 2 Data profil responden.....	88
Lampiran 3 Tabulasi data	89
Lampiran 4 Frekuensi profil responden.....	90
Lampiran 5 Frekuensi jawaban responden	91
Lampiran 6 Output reliabilitas all data.....	103
Lampiran 7 Hasil regresi linier berganda	105

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan yang didirikan sudah pasti mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Tujuan perusahaan akan tercapai bila adanya factor-faktor yang menunjang antara lain modal, peralatan, sumber daya alam dan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal ini adalah sumber daya manusia (karyawan /pegawai) yang merencanakan mengorganisasikan dan juga melaksanakan kegiatan yang ada dalam perusahaan. Karena itu tenaga kerja yang terampil dan ahli diperlukan dan juga semangat yang tinggi agar dapat berdaya guna dan berhasil guna. Dengan kata lain dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat dilakukan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Setiap pimpinan perusahaan tentu dan pasti menginginkan produktivitas yang tinggi dari karyawannya, karena dengan suatu Produktivitas Kerja yang tinggi atau baik maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Kepemimpinan kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan Kepemimpinan kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada

gilirannya akan menghasilkan Produktivitas Kerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan Produktivitas Kerja karyawannya melalui peningkatan Kepemimpinan kerja.

Kepemimpinan mempengaruhi kemampuan karyawan secara langsung. Karyawan yang tidak Kepemimpinan, akan memperlambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mematuhi peraturan dan berKepemimpinan tinggi mampu ciptakan suasana kondusif dan berdampak pada aktifitas perusahaan. Oleh karenanya, karyawan mematuhi aturan yang sudah ditetapkan ialah harapan perusahaan (Ayu Wijaya, Purwanto, & Nur Sulistiyowati, 2019).

Selain Kepemimpinan kerja, salah satu faktor yang sering juga berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai/karyawan adalah Komitmen organisasi. Pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor komitmen organisasi pegawai agar memiliki Produktivitas Kerja yang lebih baik, hal ini penting dilaksanakan agar tujuan organisasi tercapai. Apabila manajemen mampu mengungkap daya atau kekuatan yang ada dalam diri pegawai yang mendorong atau menggerakkan untuk berperilaku tertentu yang diarahkan pada tujuan, maka daya atau kekuatan itu akan mengarah pada suatu tujuan yang ingin dicapai.

Komitmen organisasi memang erat sekali kaitannya dengan kepemimpinan. Merupakan suatu hal yang berat bagi pimpinan yakni

bagaimana Komitmen organisasi anggota organisasi atau bawahannya. Begitu juga dengan individunya, harus mengetahui bagaimana meKomitmen organisasi diri sendiri dalam pekerjaan. Biasanya seorang pegawai yang lesu dan loyo dalam melakukan pekerjaan maka ini menjadi suatu pertanyaan dan masalah yang harus dicari penyelesaiannya. Suatu organisasi selalu mendambakan keadaan dimana pegawainya memiliki Produktivitas Kerja yang tinggi (Daryanti, Rohanda, & Sukaesih, 2013).

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi memiliki Komitmen organisasi masing-masing untuk bergabung dan tetap bertahan di organisasi tersebut. Komitmen organisasi pegawai pada umumnya berbeda-beda, komitmen organisasi menjadi alasan setiap individu dalam melakukan suatu pekerjaan. Terciptanya Komitmen organisasi pada diri karyawan karena adanya kebutuhan-kebutuhan karyawan yang terpenuhi dan berdampak pada karyawan memiliki dorongan semangat kerja karena merasa puas akan apa yang ia hasilkan.

Dessler menyebutkan bahwa terdapat enam indikator dari produktivitas kerja yang terdiri dari: kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, kepercayaan, ketersediaan, kebebasan. Menurut Mathis dan Jackson, pada umumnya terdapat beberapa elemen Produktivitas Kerja karyawan antara lain: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama (Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi, 2015).

Produktivitas kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen produktivitas kerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan organisasi, termasuk produktivitas kerja masing-masing individu dan kelompok kerja di dalam kantor tersebut. Produktivitas kerja yang terdiri dari : individu, kelompok dan pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Dinas pemberdayaan masyarakat dan desa Kabupaten Morowali utara dalam mencapai tujuan organisasi terus melakukan peningkatan dan pengawasan terhadap Produktivitas Kerja pegawainya. Ada beberapa upaya yang telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja , tidak hanya melalui pemberian komitmen organisasi, tetapi juga dengan melalui penerapan Kepemimpinan kerja serta budaya organisasi. Dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan antara Kepemimpinan kerja, komitmen organisasi dan budaya kerja terhadap kinerja apada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali Utara.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara?

2. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kabupaten Morowali Utara?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali Utara.
2. pengaruh komitmen organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali Utara.
3. Pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali Utara.
4. Pengaruh kepemimpinan kerja, Komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja

pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali Utara?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan Produktivitas Kerja pegawainya.
2. Sebagai referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi dunia akademik tentang hubungan Kepemimpinan kerja, Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja dan diharapkan dapat dijadikan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.
3. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam memahami manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan Kepemimpinan kerja, Komitmen organisasi, budaya organisasi dan Produktivitas Kerja.
4. Menjadi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Pasca Sarjana (PPS) Magister Manajemen STIE-YPUP Makassar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

B. Konsep Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan yang terdapat di dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau memandu pihak tertentu untuk mencapai tujuan (www.salamadian.com, 2020)(www.salamadian.com, 2020) Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja.

Selain kepemimpinan dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lainnya adalah Komitmen organisasi yang menjadi pendorong atau yang menggerakkan pegawai, supaya dapat bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Organisasi bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak bekerja dengan baik. Kecanggihan peralatan yang didukung pegawai yang terampil dan berkualitas memberi manfaat yang besar bagi organisasi sesuai tuntutan perkembangan keadaan.

Kepemimpinan seorang pemimpin dan Komitmen organisasi yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya sangat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja bawahan dalam hal ini adalah pegawai. Produktivitas Kerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dari kedua hal tersebut dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang dan suatu hal penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen organisasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Situasi atau kondisi kerja dari pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya, terutama dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan pada mereka akan terpengaruh oleh kondisi dalam tempat mereka melakukan pekerjaan itu.

Rivai dan Mulyadi (2011) dalam (Salutondok & Soegoto, 2015) menyatakan kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, Komitmen organisasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Stogdill (1974) dalam (Salutondok & Soegoto, 2015) menyatakan bahwa ada banyak definisi kepemimpinan yang berbeda,

hampir sebanyak jumlah orang mencoba untuk mendefinisikan itu. Bass (1990:11) dalam (Salutondok & Soegoto, 2015) menyatakan sejumlah definisi melihat kepemimpinan menyatakan sejumlah definisi melihat kepemimpinan sebagai focus proses kelompok. Dari perspektif ini, pemimpin ada di pusat perubahan dan aktivitas kelompok. Dengan demikian kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok .

1. Fungsi Kepemimpinan

Hamdani Nawawi (www.salamadian.com, 2020) dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan yang Efektif* menjelaskan berbagai macam fungsi kepemimpinan sebagai berikut.

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini menempatkan pemimpin sebagai pengambil keputusan dan pemberi tugas terhadap para bawahannya. Sementara itu, para bawahan bertugas untuk menjalankan segala instruksi yang diperintahkan oleh para pemimpin.

b. Fungsi Konsultatif

Berbeda dengan fungsi instruktif, fungsi konsultatif sifatnya dua arah. Bawahan dapat berkonsultasi pada pemimpin untuk mencari jalan terbaik dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin diharapkan cukup bijak dan punya pengetahuan terkait hal yang sedang dikerjakan supaya bisa mengarahkan bawahannya dengan baik.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini, pemimpin mampu mengaktifkan partisipasi para pesertanya sehingga mereka juga turut berpartisipasi dan berinisiatif dalam suatu proyek. Para bawahan tidak hanya sekadar menjalankan perintah saja.

d. Fungsi Delegasi

Dalam fungsi delegasi, pemimpin mampu untuk mendelegasikan suatu wewenang kepada orang lain yang memang sesuai dengan tugas tersebut. Bukan hanya mampu memerintah, ia juga harus mampu untuk mengetahui tugas-tugas yang cocok didelegasikan kepada bawahannya.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian berarti pemimpin mampu untuk mengendalikan segala aktivitas bawahannya agar efektif bertugas untuk mencapai tujuan dan tidak keluar jalur. Dalam menjalankan fungsi ini, dibutuhkan pemimpin yang tegas dan juga pemimpin yang teliti dalam mengamati bawahannya.

2. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan.

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan bukan suatu

keharusan bahwa suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih buruk dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung mengenai keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin saat mencoba untuk mempengaruhi Produktivitas Kerja bawahannya. Berikut beberapa pengertian gaya kepemimpinan menurut para ahli dari beberapa sumber buku sebagai berikut:

- a. Menurut Kartono (2008), gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan keperibadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.
- b. Supardo (2006), gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan proses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal.
- c. Rivai (2014), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.
- d. Hasibuan (2013), gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

- e. Menurut Thoha (2010), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Mengingat jenis-jenis kepemimpinan ada banyak, ini berpengaruh pula kepada gaya kepemimpinan dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Berikut beberapa gaya kepemimpinan dan definisinya menurut (www.salamadian.com, 2020) :

a. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin dengan kepemimpinan otokratis merupakan pemimpin yang dominan dalam berbagai tindakan dan juga keputusan yang diambil. Kekuasaan pemimpin sangat mutlak dan hampir tidak ada celah untuk para bawahan memberikan masukan. Gaya kepemimpinan ini biasa hadir dalam organisasi militer di mana kekuasaan pemimpin amat mutlak serta adanya pemisahan tegas antara atasan dan juga bawahan.

b. Kepemimpinan Birokrasi

Kepemimpinan birokrasi biasa diterapkan dalam kantor pemerintahan atau perusahaan besar yang sudah memiliki budaya kuat mengakar sejak lama. Gaya kepemimpinan birokrasi mengatur berbagai macam hal secara sistematis. Ada aturan-aturan yang sudah ditetapkan untuk urusan-urusan tertentu, sehingga dalam konteks ini, bawahan tidak punya ruang untuk mendobraknya dan harus mengikuti regulasi yang ada.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan yang satu ini memberikan ruang bagi bawahan untuk berpartisipasi lebih dalam pembuatan sebuah keputusan.

Pendapat bawahan didengarkan tentu bila memberikan pandangan baru dan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Hubungan yang terjalin antara atasan dan juga bawahan sangat bersahabat serta hangat dan tidak ada suasana otoriter. Gaya kepemimpinan yang satu ini sangat cocok diterapkan di perusahaan-perusahaan rintisan atau organisasi nirlaba.

d. Kepemimpinan Delegatif

Pada gaya kepemimpinan delegatif, para bawahan diberikan kebebasan oleh para pemimpin. Maka dari itu, bawahan punya ruang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keyakinan mereka dan mampu mengambil keputusan sendiri. Namun, kepemimpinan delegatif ini hanya bisa diterapkan apabila para bawahan sudah cukup matang dalam mengambil keputusan, karena jika tidak, para bawahan akan mengambil keputusan yang salah. Kepemimpinan adalah sebuah seni yang bisa dilatih dan apabila Anda mau mempelajarinya, dari waktu ke waktu Anda akan mampu menguasainya dengan baik.

Selain gaya kepemimpinan yang telah disebutkan di atas jenis-jenis gaya kepemimpinan (Evitasari, 2019) terdapat 8 jenis gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan strategis, kepemimpinan otoriter, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan birokrasi, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan karismatik, kepemimpinan delegatif, kepemimpinan transaksional. Kedelapan jenis gaya kepemimpinan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan Strategis.

Gaya kepemimpinan strategis merupakan antara tugas atau sebuah tujuan yang ingin dicapai dan adanya sebuah peluang untuk berkembang dari tugas yang telah ditetapkan. Manajer seperti ini akan berusaha memberikan kompensasi dan memastikan kondisi kerja tetap kondusif dan stabil untuk semua.

b. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan suatu kebalikan dari kepemimpinan demokratis. Pemimpin dengan gaya ini ialah seorang pemimpin yang begitu absolut. Gaya dalam kepemimpinannya tercermin dalam bagaimana seorang pemimpin membuat sebuah keputusan tanpa memikirkan adanya orang-orang yang dipengaruhi dengan pilihan yang telah dibuat.

c. Kepemimpinan Transformasional.

Seorang pemimpin dengan gaya transformasi selalu berusaha untuk bagaimana mengubah timnya menjadi akan lebih baik. Perubahan ini dapat berupa sebuah keterampilan tambahan dan kemampuan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan yang lebih cepat. Pertama, tim yang dipandu menerima pesanan pertama dengan beban kerja standar dan tenggat waktu yang panjang untuk pekerjaan itu. Jika merasa bahwa tim dapat mulai mengerjakan target, seorang pemimpin tersebut mulai menetapkan waktu yang lebih cepat.

d. Kepemimpinan Birokrasi

Satu kata untuk jenis kepemimpinan tersebut, yakni aturan. Dalam menjalankan tugasnya dalam pengelolaan sekelompok orang, direktur ini akan mengacu terhadap SOP dan ketentuan yang masih berlaku. Jenis kepemimpinan ini tidak akan menyukai perubahan dan solusi sebagai menyelesaikan suatu masalah. Pendekatan para pemimpin birokrasi pada umumnya bersifat konservatif dan sangat berhati-hati dalam pengambilan sebuah keputusan.

e. Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis merupakan seorang pemimpin yang dapat memperhitungkan dalam masukan-masukan dari orang-orang yang telah dipimpinya sebelum membuat keputusan. Mengekspresikan suatu pendapat yakni dengan cara bebas. Dengan masukan, para pemimpin dapat mengidentifikasi sebuah masalah dari sudut yang berbeda, dapat mengidentifikasi masalah dan dapat menyelesaikan masalah yang real atau nyata.

f. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin dengan gaya karismatik secara alami dapat menggeser periode atau tim mereka untuk mencapai sebuah tujuan mereka. Karisma seseorang pada umumnya muncul dari suatu lingkungan di mana ia tumbuh dan nilai-nilai sosial yang dianggapnya penting. Para pemimpin karismatik secara praktis dilahirkan sebagai pemimpin. Sulit untuk mengubah seorang pemimpin dari gaya yang berbeda menjadi pemimpin yang karismatik.

g. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif merupakan sebuah gaya dalam kepemimpinan di mana terdapat seorang pemimpin yakni memberikan wewenang terhadap tim yang tekah dipimpinnya dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya. Cara memimpin yakni biasanya akan ditunjukkan oleh perusahaan pemula yang masih berkembang dan membangun budaya kerja yang sejalan dengan visi dan misi yang akan dibangun.

h. Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional akan dihargai jika tim yang dipimpinnya berhasil bekerja dengan memuaskan dan sejalan dengan tujuan dan arahan tersebut. Seseorang pemimpin dapat mempunyai sebuah karakter dalam kepemimpinan biasanya mempunyai suatu visi dan misi yang jelas. Dapat memengaruhi orang lain dalam pekerjaan, tujuan sebagai mencapai tujuan sebuah organisasi tersebut.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2008) dalam (Riadi, 2019), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indicator sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternative yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan MeKomitmen organisasi.

Kemampuan meKomitmen organisasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan Komunikasi.

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak lisan.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan.

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung Jawab.

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab harus diartikan sebagai kewajiban yang

wajib menanggung, memikul tanggung jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

Kemampuan Mengendalikan Emosional. Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita, semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan

Konsep Komitmen organisasi

1. Pengertian Komitmen organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan seorang individu yang sifatnya relative dalam menunjukkan keterlibatannya dalam organisasi. Teori yang dikemukakan Umam dalam (Afni Can & Yasri, 2016) anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan lebih bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang pada organisasi yang berupa loyalitas, dan juga tercapainya visi, misi dan tujuan dalam berorganisasi. Seseorang dapat disebut memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi, dapat diketahui dengan melihat ciri-ciri yang diantaranya yaitu kepercayaan, serta penerimaan yang kuat pada tujuan dan nilai organisasi. Kemauan yang kuat dalam bekerja demi organisasi, serta kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi.

Meyer & Allen dalam Spector yang dikutip oleh (Rahmadaningtyas, 2016) menjelaskan bahwa komitmen organisasi

dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment*”.

Komitmen organisasional menurut Meyer and Allan(2005) dalam (Istiqomah, 2008), digolongkan menjadi tiga komponen model, yakni:

a. Komitmen Afektif (*affective commitment*).

Keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginannya sendiri.

b. Komitmen keberlangsungan (*continuance commitment*)

Komitmen keberlangsungan adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu organisasi.

c. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitment normatif adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

Menurut (Luthan, 2016) komitmen organisasi didefinisikan sebagai:

(a) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, (b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, (c) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi juga diartikan sebagai tingkatan seseorang untuk terlibat dalam organisasi dan memiliki keinginan besar untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, dimana orang tersebut setia dan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin untuk organisasinya. Dengan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka pegawai akan lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadinya. Dan selalu berusaha untuk menjadikan organisasi tempatnya bekerja menjadi lebih baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Sopiah, 2008 dalam (Nadapdap, 2017), ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll;
- c. Karakteristik struktur, misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi/desentralisasi), kehadiran serikat pekerja;
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Menurut Steers dalam (Sopiah, 2018) menyatakan tiga indikator yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi

3. Manfaat Komitmen organisasi

Menurut Juniarari (2011) dalam (Icha, 2019) menyatakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu:

- a. Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi yang mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar, dalam menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi di dalam sebuah organisasi.
- b. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bekerja di suatu organisasi yang sekarang, dan dapat terus memberikan sumbangan demi tercapainya tujuan.
- c. Dengan penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan itu adalah mekanisme kunci serta saluran individu dalam memberi sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Manfaat dengan adanya komitmen dalam organisasi adalah sebagai berikut (Pendidikan2, 2020) :

- a. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi
- b. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan
- c. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangannya bagi pencapaian tujuan organisasi
- d. Keyakinan tentang pentingnya komitmen dalam kaitannya dengan efektivitas organisasi tampak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang dilakukan para ahli. Ivancevich dan Matteson (2002:206) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Chow dan Holden (1997:275-298) menyimpulkan bahwa : *“Research evidence indicates that the absence of commitment can reduce organizational effectiveness”*. Penelitian yang dilakukan oleh Hom, Katerberg dan Dunham (1987:163-178) memberikan temuan yang sama bahwa, komitmen terhadap organisasi memiliki hubungan yang 22ndicato, baik dengan kemangkiran kerja maupun dengan tingkat keluarnya karyawan. Penelitian Mathieu dan Zajac (1990:171-199) maupun penelitian De Cottis dan Summers (1987:445-470), sama-sama menemukan bahwa komitmen individu terhadap organisasi memiliki hubungan yang positif dengan tingkat performansi kerja. Hasil penelitian Mayer dan Schoorman (1992:671-684) terhadap 330

karyawan perusahaan keuangan di Amerika Serikat menemukan terdapat korelasi positif yang signifikan antara komitmen individu terhadap organisasi dengan tingkat Produktivitas Kerja maupun dengan tingkat kepuasan kerja. Penelitian Chow (1994) sebagaimana dikutip Johnson (1995:70) terhadap perusahaan di Jepang menyimpulkan bahwa, tingginya produktivitas perusahaan di Jepang didukung secara signifikan oleh tingginya komitmen sumber daya manusianya.

4. Indikator Komitmen organisasi

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam (Sopiah, 2018) komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- a. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

Konsep Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Terdapat beberapa Pengertian Budaya Organisasi yang dapat dipahami secara umum (jurnalmanajemen.com, 2019). Berbagai definisi tersebut yaitu :

- a. Budaya organisasi adalah rangkaian sistem prinsip yang diakui bersama dan diaplikasikan oleh seluruh elemen organisasi. Hal ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan lainnya.
- b. Definisi budaya organisasi yaitu cara organisasi menjalin interaksi dengan lingkungan yang terintegrasi baik perilaku, asumsi, kisah, gagasan, mitos dan pikiran-pikiran yang menekankan tentang makna bekerja dalam organisasi.
- c. Budaya organisasi merupakan rangkaian dasar dari asumsi-asumsi yang ada. Asumsi tersebut kemudian berkembang di suatu kelompok menjadi acuan bertingkah laku dalam organisasi. Kebiasaan inilah yang akan diwariskan kepada generasi penerus sebagai cara pandang, dasar bertindak dalam organisasi.
- d. Budaya organisasi menurut Walter R. Freytag dalam (jurnalmanajemen.com, 2019) adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak yang dapat mengintegrasikan organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu tingkah laku anggota organisasi.
- e. Schein dalam (jurnalmanajemen.com, 2019) menjelaskan definisi budaya organisasi yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu menghadapi permasalahan yang muncul diakibatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya mengenai metode untuk

mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada.

Budaya organisasi terdapat asumsi dasar yang dapat berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku dan pedoman dalam mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal, dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi yang berfungsi untuk menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sosial, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali, yang membantu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

2. Jenis atau Tipe Budaya Organisasi

Dalam buku Mondy dan Noe (1996) dalam (Edhokasilmu, 2018), yakni telah mengatakan bahwa ada dua jenis budaya organisasi, diantaranya ialah sebagai berikut:

a. Closed and Autocratic Culture (Budaya tertutup)

Budaya organisasi tersebut yakni dapat ditandai oleh pencapaian tujuan produksi yang tinggi. Namun, keberhasilan ini dapat lebih diucapkan dan organisasi dengan pemimpin yang otokratis dan kuat dapat dipaksakan.

b. Open and Participative Culture (Budaya Terbuka)

Budaya dalam organisasi ini ditandai oleh pencapaian sebuah tujuan keluaran tinggi dengan dukungan kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang mendukung dan penuh perhatian, komunikasi terbuka, pemecahan masalah dalam tim, pertukaran informasi, dan otonomi karyawan.

3. Fungsi Budaya Organisasi

Untuk mencapai komitmen, Produktivitas Kerja dan kemampuan menghasilkan laba dari para anggota organisasi, maka salah satu kuncinya adalah budaya organisasinya. Menurut (Robbins, Perilaku Organisasi PT Indeks, 2006) yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan, yaitu:

- a. Memberikan batasan peran yang menciptakan perbedaan antara budaya organisasi yang satu dengan yang lain.
- b. Memberikan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Membangun komitmen.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial.
- e. Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang mempermudah dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Susanto dalam (Sari, 2013) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Berperan dalam pelaksanaan tugas bidang sumber daya manusia.
- b. Merupakan acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan meliputi pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning perusahaan yang akan dikuasai.

Ouchi dalam (Sari, 2013) menyatakan fungsi budaya organisasi (perusahaan) adalah mempersatukan kegiatan para anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu dengan latar belakang kebudayaan yang khas (berbeda).

4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Budaya perusahaan memiliki karakteristik-karakteristik yang dapat dijadikan dimensi dan indikator apakah budaya perusahaan itu kuat atau lemah. Berikut adalah karakteristik budaya organisasi menurut (Danison, Hooijberg, Lane, & Lief, 2012) karakteristik budaya organisasi tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut

a. Misi (*Mission*)

Sejauh mana organisasi dan anggotanya mengetahui arah tujuannya, bagaimana mereka akan kesana, dan bagaimana setiap individu dapat berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Arah strategi (*Strategic direction*) yaitu strategi yang jelas memberikan makna, tujuan, dan arah.
- 2) Tujuan dan Sasaran (*Goals and Objectives*) yaitu tujuan jangka pendek tertentu yang membantu setiap karyawan melihat bagaimana kegiatan sehari-hari terhubung pada visi dan strategi.
- 3) Visi (*Vision*) yaitu mencakup inti nilai-nilai jangka panjang dan menangkap isi hati dan pikiran orang-orang dalam organisasi, sambil memberikan bimbingan dan arah.

b. Keterlibatan (*Involvement*)

Tingkat dimana individu/karyawan di semua fungsi organisasi didorong oleh perusahaan dalam berkomitmen pada pekerjaan mereka dan membangun serta tanggung jawab untuk terlibat dalam mencapai misi dan bekerja sama untuk memenuhi tujuan organisasi. Keterlibatan inipun, dinyatakan bahwa karyawan pada semua level akan merasakan bahwa mereka memberikan suatu kontribusi bagi kemajuan atau pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Pemberdayaan (*Empowerment*) yaitu individu memiliki wewenang, inisiatif, dan kemampuan untuk mengelola pekerjaan mereka sendiri sehingga menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap organisasi.
- 2) Orientasi tim (*Team orientation*) yaitu kerja sama tim yang selalu didorong sehingga ide-ide kreatif yang ditangkap dan dukungan karyawan satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Pengembangan kemampuan (*Capability development*) yaitu investasi dalam pengembangan keterampilan karyawan agar tetap kompetitif dan memenuhi kebutuhan bisnis yang sedang berlangsung yang dipraktikkan dengan berbagai cara, termasuk pelatihan, pembinaan, dan memberikan peran dan tanggung jawab baru.

c. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Suatu organisasi yang dapat beradaptasi, memiliki kemampuan untuk menerjemahkan permintaan pasar terhadap aksi. Mereka mengambil risiko serta memiliki kapabilitas dan pengalaman dalam menciptakan perubahan. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Menciptakan perubahan (*Creating change*) yaitu mampu menciptakan caracara adaptif untuk memenuhi perubahan kebutuhan. Hal ini dapat berupa membaca lingkungan bisnis, bereaksi dengan cepat dengan tren saat ini, dan mengantisipasi perubahan masa depan.
- 2) Fokus pelanggan (*Focus on the customer*) yaitu organisasi memahami dan bereaksi terhadap pelanggan dan mengantisipasi kebutuhan masa depan pelanggan.
- 3) Pembelajaran organisasi (*Organizational learning*) yaitu organisasi menerima, menerjemahkan, serta menginterpretasikan sinyal dari lingkungan sebagai suatu pendorong akan adanya inovasi peningkatan pengetahuan serta pengembangan kapabilitas.

d. Konsistensi (*Consistency*)

Tingkat konsistensi organisasi dalam mengembangkan pola pikir mengenai “lakukan” dan “tidak lakukan”. Dalam komponen konsistensi ini, perilaku yang ada didasari pada nilai dasar organisasi, atasan dan bawahan mampu mencapai suatu kesepakatan walau berdasarkan pada sudut pandang yang berbeda, serta kegiatan organisasi yang berjalan secara terkoordinasi. Adapun indikatornya, antara lain:

- 1) Nilai inti (*Core values*) yaitu seperangkat nilai-nilai yang menciptakan rasa identitas yang kuat dan membantu karyawan dan pemimpin membuat keputusan yang konsisten dan berperilaku secara konsisten.
- 2) Kesepakatan (*Agreement*) yaitu tingkat kesepakatan diantara perbedaan dan dapat mendamaikan perbedaan tersebut.

- 3) Koordinasi dan Integrasi (*Coordination and Integration*) yaitu fungsi dan unit organisasi yang berbeda-beda mampu bekerja sama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, Robbins & Judge (Robbins & Timothy, *Organizational Behavior* 13th Edition, 2009) mengemukakan indikator dari budaya organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif, dan mengambil risiko.

- b. Perhatian kerincian

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan) analisis, dan perhatian terhadap detail.

- c. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

- d. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- e. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.

- f. Agresivitas

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai santai.

g. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan..

Konsep Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Berikut adalah pengertian produktivitas kerja menurut para ahli dalam (Muchlisin, 2019)

- a) Menurut International Labour Organization (ILO), produktivitas kerja adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung

- b) Menurut Mathis dan Jackson (2011), produktivitas kerja adalah ukuran dari kuantitas dan kualitas dari pekerja yang telah dikerjakan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c) Menurut Sedarmayanti (2019), produktivitas kerja adalah suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.
- d) Menurut Sinungan (2010), produktivitas kerja adalah jumlah output yang dihasilkan seseorang secara utuh dalam satuan waktu kerja yang dilakukan meliputi kegiatan yang efektif dalam mencapai hasil atau prestasi kerja yang bersumber dari input dan menggunakan bahan secara efisien.
- e) Menurut Nasution (2011), produktivitas kerja adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara mereka (jumlah barang dan jasa yang, diproduksi) dengan sumber (yang jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dll) yang digunakan untuk menghasilkan hasil

2. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas. Upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerjanya harus terlebih dahulu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi dan menentukan produktivitas dari tenaga kerja. Beberapa faktor yang bisa mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam (Nidhaur & Rahmah, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan sistem bonus :Dengan pemberian upah kerja yang sepadan akan mendorong para pekerja untuk bekerja lebih giat lagi karena merasa jerih payahnya dalam proses produksi di proyek dihargai oleh pihak perusahaan (kontraktor).Produktivitas yang tinggi memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan upah kerja atau bonus yang lebih tinggi pula. Tingkat upah dan bonus yang diberikan juga bisa menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan para pekerja untuk memilih tempat kerjanya.
2. Pendidikan, keahlian dan keterampilan para pekerja: Dalam peningkatan produktivitas, kualitas sumber daya manusia (SDM) memegang peranan utama. Pendidikan dan keahlian para pekerja merupakan kunci peningkatan produk yang dihasilkan oleh para pekerja.Keterampilan para pekerja akan semakin bertambah apabila pekerja tersebut sering melakukan pekerjaan yang sama dan dilakukan secara berulang-ulang sehingga produktivitas pekerja tersebut meningkat dalam melakukan pekerjaan yang sama.
3. Usia pekerja : Usia pekerja yang relatif muda mempunyai produktivitas yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan pekerja yang usianya lebih tua (lanjut) karena pekerja yang usianya lebih muda mempunyai tenaga yang lebih besar yang sangat diperlukan dalam pekerjaan konstruksi.
4. Pengadaan Barang :Pada saat pengadaan barang (sarana dan prasarana, alat tulis kantor (ATK), dan lain-lain) tiba di lokasi, maka pekerjaan para pekerja akan terhenti sesaat karena pekerja harus mengangkut dan terdapat mobilisasi barang tersebut ke tempat yang

sudah direncanakan. Atau apabila pada saat pekerjaan sedang berlangsung dan material yang dibutuhkan tidak ada di lokasi proyek maka produktivitas pekerjaan tersebut akan terhenti karena akan menunggu suplai barang material tersebut.

5. Cuaca : Cuaca pada musim kemarau suhu udara akan meningkat (lebih panas) yang menyebabkan pekerja akan cepat kelelahan sehingga menyebabkan produktivitas akan menurun. Sedangkan pada musim penghujan pekerjaan yang menyangkut pondasi dan galian tanah (untuk pekerjaan konstruksi) akan terlambat karena kondisi tanah dapat longsor dan tidak dapat dilakukan pengecoran pada saat kondisi sedang hujan karena akan menyebabkan mutu beton hasil pengecoran berkurang. Hal ini tentunya akan berpengaruh pada produktivitas para pekerja.
6. Jarak Material : Adanya jarak material yang jauh akan mengurangi produktivitas pekerjaan, karena dengan jarak yang jauh antar material dan tempat dilakukannya pekerjaan memerlukan tenaga extra (tambahan). Contohnya : pengangkutan bata ke lantai 2 memerlukan 2 orang pekerja tambahan yaitu satu orang bagian bawah untuk melempar bata, yang lain di atas menangkap batu bata tersebut.
7. Hubungan Sosial/Kerjasama dan Komunikasi : Hubungan sosial antar pekerja akan mempengaruhi pelaksanaan kerja di lapangan. Adanya hubungan yang baik dan serasi antar sesama pekerja akan memudahkan komunikasi kerja sehingga tercipta situasi yang kondusif

pada tumbuhnya semangat kompetitif dikalangan pekerja. Dengan begitu, tujuan yang diinginkan mudah tercapai.

3. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas tenaga kerja dilakukan berdasarkan sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang berdasarkan waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja, yaitu jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang sedang bekerja menurut pelaksanaan standar. Menurut (Simamora & Henry, 2019) produktivitas kerja adalah:

1. **Kuantitas kerja**, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
2. **Kualitas kerja**, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. **Ketepatan waktu**, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Indikator Produktivitas Kerja

William B. Wether dan Keith Davis dalam bukunya “Human Resources and Personnel management”, yang diakses dalam (www.muchakinen.blogspot.com, 2017) mengemukakan bahwa aspek produktivitas adalah efektivitas dan efisiensi. Kedua aspek inilah yang kemudian dapat dijadikan sebagai dimensi variabel dari produktivitas kerja, dengan indikator-indikator sebagai berikut:

a) Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan suatu kenyataan apakah hasil-hasil yang diharapkan atau tingkat keluaran itu dapat dicapai ataukah tidak. Pengukuran efektivitas dapat dilihat dari indikator-indikator:

- 1) Jumlah hasil
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

b) Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan seberapa baik berbagai masukan itu dikombinasikan atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Ini merupakan suatu kemampuan untuk bagaimana mendapatkan hasil yang lebih banyak dari jumlah masukan yang paling minimum. Pengukuran efisiensi dapat dilihat dari indikator-indikator.

- 1) Waktu yang di perlukan menyelesaikan pekerjaan
- 2) Jumlah tenaga kerja yang di perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

C. Penelitian terdahulu

1. (Meilany & Ibrahim, 2015) Judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). Kepemimpinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan realisasi tujuan utama karena tanpa Kepemimpinan keduanya sulit untuk mencapai tujuan maksimal. Sumber keberhasilan suatu perusahaan dalam menghasilkan tenaga kerja berProduktivitas Kerja tinggi adalah berkualitas dan memiliki efektifitas kerja yang memadai. Adapun yang termasuk ke dalam Kepemimpinan kerja di penelitian ini adalah ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan kemampuan untuk mempertahankan jabatan peralatan. Produktivitas Kerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang dengan persyaratan pekerjaan. Hasil kualitas dan kuantitas Produktivitas Kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja adalah kemampuan dan Komitmen organisasi. PT. Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru adalah salah satu perusahaan jasa yang bergerak dalam layanan pengiriman. Bagian operasional adalah bagian terpenting dari perusahaan, di Indonesia dimana bagian operasional berinteraksi langsung dengan konsumen dalam melayani pengiriman layanan, dan pada bagian operasional diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan Komitmen organisasi yang tinggi untuk

demi menjalani pekerjaan dan memenuhi targetnya. Berdasarkan analisis penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat antara Kepemimpinan bekerja dengan Produktivitas Kerja karyawan dari operasi PT. Indah Logistik Cabang Cargo Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diketahui dari $t (13.637) > t$ tabel (1,997) dan Sig (0,000) $< 0,05$.

2. (Tusholihah, et al., 2019) Judul penelitian berjudul Pengaruh Komitmen organisasi dan Kepemimpinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Komitmen organisasi terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat, (2) Pengaruh Kepemimpinan kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 39 karyawan PT. CITUS Cabang Jawa Barat dengan teknik total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kontribusi Komitmen organisasi dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara Komitmen organisasi dan Kepemimpinan kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. (2) dapat diketahui

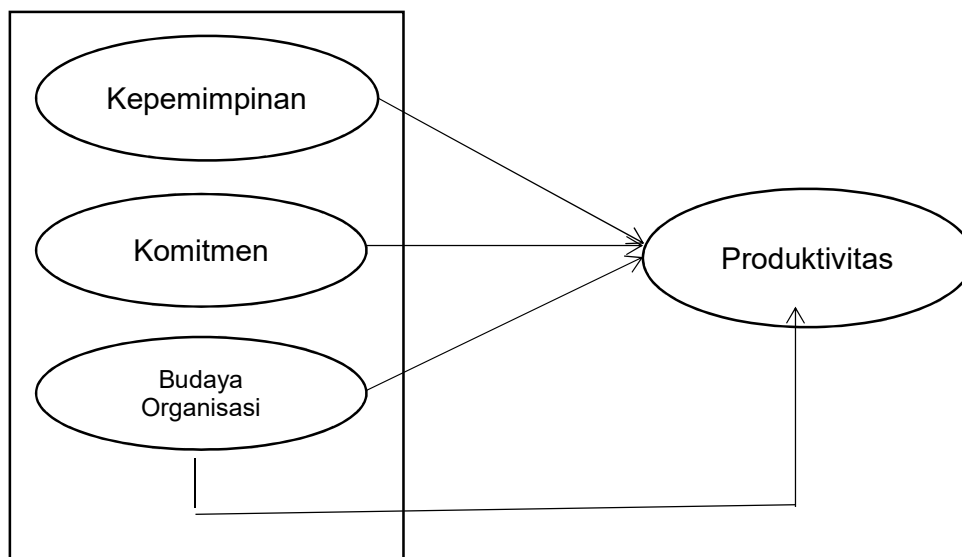
bahwa hanya variabel Komitmen organisasi kerja yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan dengan hasil nilai thitung sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai ttabel 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. CITUS. (3) dapat diketahui bahwa untuk variabel Kepemimpinan kerja tidak begitu berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan, dengan hasil nilai thitung sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai thitung lebih kecil dari pada nilai ttabel 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. CITUS.

3. (Putri, 2016) Judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Pentingnya di dalam budaya organisasi berupaya mengukur bagaimana pegawai memandang organisasi mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kota Samarinda. Produktivitas Kerja Pegawai meliputi potensi kerja, Kepemimpinan, kreativitas, kerjasama, kompetensi dan tanggung jawab. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Samarinda. Dari 100 kuesioner yang disebar, diperoleh 72 responden yang dapat dimasukkan pengolahan data. Analisis data menggunakan Program SmartPLS Versi 2.0. Pengujian hipotesis menggunakan resampling bootstrapping. Hasil pengujian hipotesis adalah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konsep yang akan dibangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka konseptual

Gambar diatas terdiri dari tiga variable independen yaitu Kepemimpinan (X1), Komitmen organisasi (X2) dan budaya organisasi (X3) dan satu variable dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y1). Kerangka konseptual diatas membahas tentang (1) pengaruh antara Kepemimpinan kerja terhadap Produktivitas Kerja. (2) Hubungan antara variabel Komitmen organisasi terhadap Produktivitas Kerja, (3) pengaruh variable budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja.

A. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu diduga bahwa :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Morowali Utara.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.
4. Kepemimpinan, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian, diperlukan suatu metode yang tepat. Dengan menggunakan metode penelitian yang tepat peneliti akan mudah memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi serta langkah-langkah yang digunakan dalam mengatasi masalah tersebut.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu jenis penelitian yang pada dasarnya menggunakan pendekatan deduktif-induktif, Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan dari para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan beserta pemecahannya yang diajukan untuk memperoleh pembenaran (*verifikasi*) atau penilaian dalam bentuk dukungan empiris di lapangan.

Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam suatu proposal dan/atau laporan penelitian diperlukan pemahaman yang baik tentang masing-masing konsep tersebut (Wahidmurni, 2017).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan (Sugiyono, 2017).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan penekanan pada pengukuran hasil yang objektif menggunakan analisis statistik. Fokus metode kuantitatif adalah mengumpulkan data dan melakukan generalisasi untuk menjelaskan fenomena khusus yang dialami oleh populasi..

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan Kepemimpinan kerja, Komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Morowali Utara. Penelitian ini diawali dengan mengkaji teori-teori dan pengetahuan yang sudah ada sehingga

muncul sebab permasalahan. Permasalahan tersebut diuji untuk mengetahui penerimaan atau penolakan berdasarkan data yang diperoleh dari lapangan. Adapun data dari lapangan dalam bentuk skor kompetensi sumber daya manusia, prasaran dan lingkungan kerja terhadap Produktivitas Kerja pegawai dalam bentuk angka-angka yang bersifat kuantitatif.

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Pada jenis penelitian ini, memberi suatu batas yang jelas tentang data, karena pengaruh yang dimaksud adalah suatu daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang (Sukamadinata 2018). Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi dan Komitmen organisasi kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui kepuasan kerja.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Daerah Kabupaten Morowali Utara, dan penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2020 sampai dengan Desember 2020.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Margono, 2005), Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya. Jika manusia memberikan suatu data, maka banyaknya atau ukuran populasi akan sama banyaknya dengan ukuran manusia. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Menurut Mulyatiningsih dalam (Pendidikan, 2020) populasi adalah sekumpulan orang, hewan, tumbuhan, atau benda yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi akan menjadi wilayah generalisasi kesimpulan hasil penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara sebanyak 33 orang.

2. Sampel

Jumlah pegawai yang menjadi populasi di kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Kabupaten Morowali Utara sebanyak 33 orang. Pengambilan sample ini berdasarkan sampel jenuh. Dimana semua populasi dari penelitian dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Teknik Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode- metode antara lain sebagai berikut:

1) Metode Observasi (pengamatan)

Metode observasi yaitu pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan pengamatan langsung terhadap lokasi penelitian khususnya pegawai di lingkungan kantor dinas pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali yang berkaitan dengan Kepemimpinan kerja, Komitmen organisasi, budaya organisasi dan Produktivitas Kerja.

2) Metode Angket (kuisisioner)

Metode angket atau kuisisioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebar

kepada responden (orang-orang yang menjawab atas pertanyaan yang diajukan untuk kepentingan penelitian), terutama pada penelitian survey.

Dalam hal ini penulis membuat pertanyaan-pertanyaan tertulis kemudian dijawab oleh responden/sampling. Dan bentuk angket yang digunakan adalah tertutup, yaitu angket yang soal-soalnya menggunakan teknik pilihan ganda atau sudah pilihan jawaban, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki.

Teknik angket yang digunakan ini dirancang untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja serta Produktivitas Kerja pegawai dan data yang diperoleh dari angket adalah skor masing-masing variabel yang diteliti. Pada teknik penulis menggunakan skala *likert* dengan menerapkan lima kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Adapun skor untuk jawaban dari pertanyaan atau pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Skor pertanyaan skala model Likert

Kategori	Skor				
	STS	TS	CS	S	S
Positif	5	4	3	2	1
Negatif	1	2	3	4	5

3) Metode dokumenter

Metode dokumenter adalah alat pengumpulan datanya disebut *form pencatatan dokumen*, dan sumber datanya berupa catatan atau dokumen yang tersedia. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang; data pegawai yang aktif, pada kantor dinas

pemberdayaan masyarakat dan desa daerah kabupaten Morowali Utara.

Teknik Analisis Data

Setelah data-data yang penulis perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang penulis gunakan pada penelitian ini menggunakan analisis Deskriptif kuantitatif. Teknik analisis data penelitian kuantitatif menggunakan statistik inferensial (sering juga disebut statistic induktif atau *statistic probabilitias*) adalah teknik statistic yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.

Pada *statistic inferensial* terdapat *statistic parametris* dan *non parametris*. Peneliti menggunakan statistic parametris dengan alasan jenis data yang dianalisis dalam skala interval. Statistik parametris terpenuhi banyak asumsi. Asumsi utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal dalam regresi harus terpenuhi asumsi linearitas, sehingga data yang diperoleh dari penelitian ini berdistribusi normal, dan dalam regresi harus terpenuhi asumsi linieritas, sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian diuji normalitas dan linieritas terlebih dahulu sebelum digunakan untuk menguji hipotesis

Rancangan Uji Instrumen Penelitian

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, instrument yang telah disusun ini diuji cobakan terlebih dahulu.

Tujuannya adalah untuk mengetahui valid dan reliable dari instrument tersebut berdasarkan data empiris. Proses kalibrasi instrument dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir dan reabilitas instrument. Uji coba instrument ini diberikan pada responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian ini.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid suatu kuesiner, suatu kuesiner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiner tersebut (Ghozali 2005). Sedangkan menurut (Sugiyono 2017), bahwa uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Menurut (Ghozali 2005), "suatu item instrument dianggap valid jika memenuhi kriteria sebagai berikut" 1) Jika nilai *Pearson Correlation* $> 0,3$ dinyatakan valid; 2) Jika nilai *Pearson Correlation* $< 0,3$ dinyatakan tidak valid. Untuk menentukan suatu instrument kuesiner valid atau tidak valid, terdapat standar r-tabel yang biasa dipakai dalam penelitian seperti yang dijelaskan oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:39), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,3, tetapi ada juga yang menggunakan nilai korelasi di atas 0,5 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Dalam penelitian ini mengacu pada pendapat di atas, dalam penelitian ini

ditetapkan nilai r-kritis sebesar 0,3 sehingga nilai r-hitung dalam uji validitas harus lebih besar 0,3.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji validitas digunakan *software IBM SPSS (Statistical Program for Social Science)* versi 22.00 for Windows yaitu dengan melihat nilai r -hitung, dibandingkan dengan nilai r-kritis ($=0,3$). Jika nilai r-hitung, lebih besar dari r-kritis ($=0,3$), maka kuisiner tersebut dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya, jika r-hitung lebih kecil atau kurang dari r-kritis ($=0,3$), maka kuisiner tersebut tidak valid. Analisa yang digunakan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total (penjumlahan seluruh skor item) melalui rumus *Pearson Correlation*.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan
 r_{xy} : Koefisien validitas
 N : Banyaknya subjek
 X : Nilai pembanding
 Y : Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya.

Adapun kuisiner dalam penelitian ini sebanyak 2 variabel independen, dengan pernyataan yang terdiri dari; X_1 (Komitmen organisasi); terdiri 11 pernyataan ($X_{1.1}$ - $X_{1.11}$), X_2 (Komitmen organisasi Kerja); 12 item pernyataan ($X_{2.1}$ – $X_{2.12}$), dan variable dependen Y_1 (Kepuasan Kerja) dengan 18 item pernyataan yaitu ($Y_{1.1}$ - $Y_{1.18}$), sedangkan variabel intervening 1 variabel yaitu Produktivitas Kerja (Z) dengan 16 item pernyataan ($Z_{1.1}$ - $Z_{1.16}$)

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas menurut (Ghozali 2005) adalah alat untuk mengukur suatu kuisiner yang merupakan indikator dari variabel atau suatu konstruk. Suatu kuisiner dikatakan *realible* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun (Sugiyono, 2017), uji reabilitas digunakan untuk menguji instrument penelitian yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Model analisis uji reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Crobach*, sedangkan *Alpha Cronbach* itu sendiri menurut Arif Pratisto (2009:39) adalah sebuah ukuran reliabilitas, khususnya batas bawah reliabilitas yang dapat di terima dalam survey. Secara matematis, reliabilitas didefenisikan sebagai proporsi heteroginitas responden yang akan menghasilkan perbedaan respon responden. Respon jawaban dari responden akan bervariasi karena masing-masing mempunyai opini yang berbeda, bukan karena kuesioner yang membingungkan dan multi interpretasi.

Untuk menentukan instrument kuisiner reliable atau tidak reliable, menurut Arif Pratisto (2009:41), yaitu dengan cara membandingkan nilai r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-tabel maka instrument tersebut handal (*realibel*). Sebaliknya jika r-alpha < r-tabel maka instrument tersebut tidak handal (*not reliable*).

Menurut (Ghozali 2005) " suatu variabel penelitian dikatakan reliable apabila memenuhi kriteria ;1) Jika *cronbach alpha* > 0,6 dinyatakan reliable; 2) Jika *cronbach alpha* <0,6 dinyatakan tidak reliable. Pendapat di atas diperkuat oleh Supranto dan Nandan Limakrisna (2013:149), menjelaskan bahwa ada beberapa buku yang menggunakan batas nilai reabilitas di atas 0,6, tetapi ada juga yang menggunakan batas nilai reliabilitas diatas 0,7 batas keduanya diakui dan bisa diterima. Oleh karena itu, pendapat di atas penulis menetapkan nilai r-kritis sebesar 0,6, sehingga nilai r-alpha dalam uji reabilitas harus lebih besar 0,6.

Dalam penelitian ini, untuk mengolah dan menganalisis uji reabilitas, penulis menggunakan SPSS versi 22.00 *for windows*, yaitu dengan cara membandingkan r-alpha (*alpha cronbach*) dengan r-kritis (0,6). Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-kritis (0,6) maka instrument tersebut andal (*reliable*). Sebaliknya jika r-alpha negative atau r-alpha kurang dari r-kritis (0,6) maka instrument tersebut tidak andal (*not reliable*) Rumus uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

$$r_r = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum sr} \right)$$

Persyaratan untuk menguji reabilitas instrumen data penelitian persyaratannya adalah nilai "Croanbach's Alpha" di atas 0,60 atau 60%.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis inferensial dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) Versi 22.00 yang digunakan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia, prasarana dan lingkungan kerja pegawai kantor terhadap Produktivitas Kerja pegawai sekretariat daerah Kabupaten Mamuju dengan formula sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_j \quad \text{---} \gg$$

(Sujana;1994;47) Dimana:

Y	= Produktivitas Kerja Pegawai
X ₁	= Komitmen organisasi
X ₂	= Komitmen organisasi Kerja
Z	= Kepuasan Kerja
b ₁ -b ₂	= Koefisien Regresi (Parameter)
b ₀	= Konstanta (Intercept)
e _j	= Faktor Kesalahan

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi dan regresi yang dilakukan dengan bantuan komputer melalui program SPSS versi 22.0. Hipotesis diuji dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi menunjukkan prosentase variasi nilai variabel independen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang

dihasilkan. Nilai ini juga dapat digunakan untuk melihat sampai seberapa jauh model yang terbentuk dapat menerangkan kondisi yang sebenarnya. Koefisien determinasi (R^2) diartikan juga sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang diperoleh dari hasil pendugaan terhadap data hasil penelitian.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2007). Pembuktiannya dilakukan dengan menggunakan uji-F, yaitu membandingkan antara nilai F-tabel ($\alpha = 5\%$) dengan nilai F-hitung.

Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel ($F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat minimal satu variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Y), sebaliknya jika nilai F-hitung lebih kecil dari F-tabel ($F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Uji Signifikansi Parameter Parsial/Individual (Uji Statistik t)

Untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/penjelas secara individual dalam menerapkan variasi variabel dependen (Ghozali,2007). Pembuktiannya dilakukan dengan uji-t,

yaitu dengan membandingkan antara nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan t-tabel (nilai kritis dengan tingkat signifikan 5%).

Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional setiap variable adalah sebagai berikut :

1. Variabel independen Kepemimpinan kerja (X1) adalah : suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator Kepemimpinan kerja adalah : ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.
2. Variabel independen Komitmen organisasi (X2) adalah : suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Arti Komitmen organisasi juga dapat didefinisikan sebagai semua hal yang menimbulkan dorongan atau semangat di dalam diri seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Indikator Komitmen organisasi adalah ; Komitmen organisasi positif dan Komitmen organisasi negative.
3. Variabel independen budaya organisasi (X3) adalah adalah karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi adalah norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh semua anggota

organisasi dan digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku dalam organisasi tersebut. Indikator budaya organisasi adalah Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada detail, Orientasi hasil, orientasi tim dan stabilitas.

4. Variabel dependen Produktivitas Kerja (Y1) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator Produktivitas Kerja adalah : a) Kualitas, b) Kuantitas, c) Ketepatan waktu, dan d) Kemandirian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis deskriptive

1. Profil responden

Profil responden terdiri dari 4 yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan akhir, masa kerja. Jumlah responden yang memberikan tanggapan sebanyak atau N = 33 orang. Setelah diproses dengan menggunakan SPSS maka output dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2 Output SPSS

Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Akhir	Masa Kerja
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0

Tabel statistik di atas menunjukkan bahwa N data yang diproses sebanyak 33 dan semua dinyatakan valid dan tidak ada data yang missing.

Tabel 3 Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	90,9	90,9	90,9
	Perempuan	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Pada tabel di atas profil responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari jenis kelamin dengan frekuensi 30 orang dengan persentase

90,9% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang dengan persentase 9,1%.

Tabel 4 Profil responden berdasarkan usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	3,0	3,0	3,0
	21 - 30 Tahun	10	30,3	30,3	33,3
	31 - 40 Tahun	14	42,4	42,4	75,8
	41 - 50 Tahun	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Pada tabel di atas menjelaskan bahwa profil responden berdasarkan usia didominasi oleh usia 31-40 tahun dengan jumlah frekuensi sebanyak 14 dengan presentase 42,4% dan yang terendah adalah umur < 21 tahun dengan frekuensi 1 atau dengan persentase 3%.

Tabel 5 Profil responden berdasarkan pendidikan akhir

		Pendidikan Akhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	6	18,2	18,2	18,2
	D4 - S1 (Sarjana)	4	12,1	12,1	30,3
	S2 (Magister)	1	3,0	3,0	33,3
	SMA Sederajat	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Pada tabel di atas responden berdasarkan pendidikan akhir didominasi oleh pendidikan ditingkat SMA/ sederajat dengan jumlah

frekuensi sebesar 22 dan persentase 66,7% dan level dengan frekuensi terendah adalah level S2 sebanyak 1 dengan persentase 3%.

Tabel 6 Profil responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	2	6,1	6,1	6,1
	> 16 Tahun	16	48,5	48,5	54,5
	11 - 15 Tahun	5	15,2	15,2	69,7
	2 - 5 Tahun	4	12,1	12,1	81,8
	6 - 10 Tahun	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Profil responden berdasarkan masa kerja pegawai didominasi masa kerja > 16 tahun dengan frekuensi sebanyak 16 dengan persentase 48,5% dan frekuensi terendah <2 tahun dengan frekuensi 2 dengan persentase 6,1%.

2. Deskripsi jawaban responden

Poin ke dua membahas tentang jawaban responden berdasarkan butir pertanyaan pada kuisioner setiap variabel yang dijelaskan masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 7 Variabel Kepemimpinan

		K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	Kepemimpinan
N	Valid	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0
	Missing	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mean		4,5	4,8	4,7	4,5	4,6	4,8	4,9	4,8	37,8
Minimum		2,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	30,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	40,0
Sum		150,0	158,0	156,0	147,0	153,0	160,0	162,0	160,0	1.246,0

Kuisisioner variabel kepemimpinan terdiri dari 8 butir (item) pertanyaan dengan jumlah responden sebanyak 33 orang dan semuanya dinyatakan valid dan tidak ada data yang missing. Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jumlah mean mulai dari item K1-K8 berjumlah 37,8 dengan rata-rata mean $37,8/8 = 4,7$ dengan kriteria sangat tinggi. Pada tabel di atas mean tertinggi pada butir pertanyaan K7 dan yang terendah pada butir pertanyaan K1 dan K3 dengan mean masing-masing sama dengan 4,5.

Tabel 8 Variabel Komitmen organisasi

	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	Komitmen
N	Valid	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0
	Missing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mean	5,0	4,5	4,7	4,6	4,5	4,8	4,8	4,5	4,7	4,8	4,9	4,9	56,8
Minimum	4,0	1,0	4,0	1,0	1,0	4,0	4,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	48,0
Maximum	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	60,0
Sum	164,0	150,0	156,0	153,0	148,0	158,0	157,0	150,0	155,0	160,0	162,0	161,0	1.874,0

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa butir pertanyaan dengan mean tertinggi berada pada butir pertanyaan Q1 dengan skor 5,0, Q11 dengan skor 4,9 dan Q12 dengan skor 4,9 dan mean terendah berada pada butir pertanyaan Q5 dan Q8 dengan skor mean 4,5. Dengan mean skor rata-rata sebesar $56,9/12=4,7$. Skor rata-rata mean tersebut diperoleh 4,7 dengan kategori sangat tinggi.

Tabel 9 Jawaban responden terhadap butir pertanyaan Variabel budaya organisasi

		B1	B2	B3	B4	B5	B6	Budaya Organisasi
N	Valid	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0
	Missing	-	-	-	-	-	-	-
Mean		4,8	4,8	4,8	4,4	4,5	4,7	28,1
Minimum		4,0	4,0	4,0	2,0	3,0	3,0	22,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	30,0
Sum		159,0	158,0	158,0	146,0	150,0	155,0	926,0

Pada tabel jawaban reponden terhadap 6 butir pertanyaan pada variabel budaya organisasi, dari butir tersebut butir pertanyaan dengan skor mean tertinggi berada pada pertanyaan B1,B2,dan B3 dengan total skor masing-masing 4,8 dan skor yang terendah berada pertanyaan B4 dengan skor 4,4. Dari keseluruhan item pertanyaan tersebut jumlah variabel mean rata-rata variabel budaya organisasi sebesar $28/6=4,7$ dengan kreteria sangat tinggi.

Tabel 10 Jawaban responden terhadap pertanyaan variabel produktivitas kerja

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Produktivitas Kerja
N	Valid	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0
	Missing	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mean		4,7	4,7	3,8	4,5	4,5	4,7	4,6	4,8	4,7	4,8	4,8	4,4	54,9
Minimum		4,0	4,0	1,0	2,0	3,0	3,0	3,0	4,0	4,0	4,0	4,0	2,0	44,0
Maximum		5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	5,0	60,0
Sum		154,0	156,0	124,0	149,0	149,0	156,0	153,0	157,0	156,0	157,0	157,0	145,0	1.813,0

Pada tabel jawaban responden item pertanyaan pada variabel produktivitas kerja yang terdiri dari 12 item pertanyaan dengan skor mean tertinggi berada pada Y3,Y8. Y10,Y11 dengan skor mean 4,8 dan skor mean yang terendah terdapat pada butir pertanyaan Y3 dengan skor 3,8. Jumlah skor mean rata-rata diperoleh dengan membagi total mean secara

keseluruhan butir pertanyaan sebesar $54,9/12=4,6$. Skor mean rata-rata dengan skor 4,6 dengan kategori sangat tinggi.

B. Uji Instrumen penelitian

Tahapan sebelum dimasukkan dalam analisis regresi linier berganda, maka terlebih dahulu data yang diperoleh dari seluruh responden diharuskan dilakukan pengujian melalui uji validitas dan pengujian reliabilitas. Pengujian validitas dengan correlation product moment untuk seluruh variabel yang diteliti baik variabel independen maupun variabel dependen dengan ketentuan bahwa data valid bilamana diperoleh nilai pearson correlation $> r$ kritis. Sedangkan pada pengujian reliabilitas, data dianggap reliabel bilamana skor cronbachs alpha $> 0,6$.

1. Pengujian Validitas

Berikut hasil olah data pengujian hipotesis berdasarkan hasil SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11 Pengujian Validitas variabel kepemimpinan

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r-kritis	Kreteri
K1	.580**	,000	0,3	Valid
K2	.826**	,000	0,3	Valid
K3	.694**	,000	0,3	Valid
K4	.609**	,000	0,3	Valid
K5	.727**	,000	0,3	Valid
K6	.733**	,000	0,3	Valid
K7	.813**	,000	0,3	Valid
K8	.733**	,000	0,3	Valid

Sumber : Data diolah:2020

Pada tabel pengujian validitas variabel kepemimpinan di atas, dari seluruh item atau butir pertanyaan variabel dinyatakan valid dan oleh

karena seluruh item tersebut dinyatakan valid maka dapat dilanjutkan ke regresi linier berganda.

Tabel 12 Pengujian validitas kuisiomer komitmen organisasi

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r kritis	Kreteria
O1	.423*	,000	0,3	valid
O2	.350*	,046	0,3	valid
O3	.761**	,000	0,3	valid
O4	.593**	,000	0,3	valid
O5	.387*	,026	0,3	valid
O6	.817**	,000	0,3	valid
O7	.833**	,000	0,3	valid
O8	.703**	,000	0,3	valid
O9	.694**	,000	0,3	valid
O10	.689**	,000	0,3	valid
O11	.756**	,000	0,3	valid
O12	.661**	,000	0,3	valid

Sumber ; Data diolah; 2020

Pengujian validitas butir pertanyaan kuisiomer komitmen organisasi dengan item sebanyak 12 butir mulai dari item 1 sampai 12 dengan pearson correlation di atas r kritis atau Pearson correlation > r-kritis maka semua butir pertanyaan dari komitmen organisasi tersebut dinyatakan valid sehingga kuisiomer variabel komitmen organisasi dinyatakan **layak**. Karena variabel komitmen organisasi telah dinyatakan layak maka data yang diperoleh dari responden sudah dapat dilanjutkan dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 13 Pengujian validitas kuisioner Produktivitas Kerja

Item	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	r-kritis	Kreteria
Y1	.800**	,000	0,3	Valid
Y2	.767**	,000	0,3	Valid
Y3	.576**	,000	0,3	Valid
Y4	.647**	,000	0,3	Valid
Y5	.891**	,000	0,3	Valid
Y6	.826**	,000	0,3	Valid
Y7	.888**	,000	0,3	Valid
Y8	.854**	,000	0,3	Valid
Y9	.889**	,000	0,3	Valid
Y10	.812**	,000	0,3	Valid
Y11	.756**	,000	0,3	Valid
Y12	.419*	,015	0,3	Valid

Sumber : data diolah; 2012

Pada tabel di atas diperoleh skor mulai dari Y1 sampai dengan Y12 dengan skor Pearson Correlation di atas r kritis atau dengan melihat sig 2 tailed diatas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir kuisioner variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke regresi linier berganda.

2. Pengujian Reliabilitas

Setelah dilaksanakan pengujian validitas dan dinyatakan semua data pada variabel yang diteliti telah memenuhi syarat sebagai data yang valid maka selanjutnya data valid tersebut diuji dengan menggunakan pengujian reliabilitas dengan menggunakan peralatan SPSS 22. Dari hasil pengolahan secara keseluruhan maka reliabilitas dari semua instrumen data variabel yang diteliti dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14 Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in ..

Dari data tersebut di atas diperoleh bahwa dari tabel case processing summary diperoleh bahwa cases dari N 33 yang diproses dinyatakan valid dengan persentase 100% dan dari semua variabel tidak yang ter excluded sehingga total data yang diproses dalam pengujian reliabilitas sebanyak 33 dengan persentase 100%.

Adapun hasil yang diperoleh setelah data diolah dengan pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil pengujian reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	38

Pada tabel reliability statistics diperoleh skor Cronbach's Alpha sebesar 0,949 dengan N of Item 38. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan item yang diteliti dinyatakan reliabel karena skor nilai Cronbachs Alpha > 0,6. Untuk melihat secara keseluruhan nilai Cronbachs Alpha per item dapat dilihat pada lampiran item Total Statistics.

C. Analisis regresi linier berganda

Setelah data dinyatakan valid dan reliable maka selanjutnya data tersebut diolah ke dalam SPSS dengan menggunakan analisis regresi

linier berganda dengan output yang dihasilkan terdiri dari deskriptif statistik, ANOVA, Model Summary, Coeficient dan dibahas satu persatu.

Tabel 16 Deskriptif statistik

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja	54,9394	5,08638	33
Kepemimpin	37,7576	2,66962	33
Komitmen	56,7879	3,73127	33
Budaya organisasi	28,0606	2,38405	33

Tabel deskriptif statistics di atas terdiri menjelaskan masing-masing nilai mean, std deviation dan jumlah data dari setiap variabel yang terdiri dari variabel produktivitas kerja (Y), variabel gaya kepemimpinan (X1), komitmen (X2), budyaa organisasi (X3).

Variabel produktivitas kerja dengan skor mean 54,93 dengan standar deviation 5.08638 dengan jumlah data (N) yang diolah 33. Variabel kepemimpinan dengan Mean 37,7576 dengan Std. Deviation 2,66962 dengan N sebanyak 33, variabel komitmen dengan mean 56,7879 dengan Std. Deviation 3,731127 dengan N sebanyak 33, variabel budaya organisasi dengan mean 28,0606 dengan Std. Deviation 2,38405 dengan N 33.

Tabel 17 Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,978	3	199,993	25,449	.000 ^b
	Residual	227,900	29	7,859		
	Total	827,879	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan

Pada tabel ANOVA di atas dapat diperoleh angka bahwa pada tabel sum of Square 599.978, df 3 dan mean square 199.993 dengan nilai F 25,499 dengan Sig 0,000.

Tabel 18 Model Summary

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.696	2,80333	1,678

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Model summary di atas menerangkan bahwa dengan nilai R yang diperoleh 0,851, R Square 0,725, Adjusted R Square 0,696, Std, Error of the estimaste 2,803333 dan Durbin Waston 1,678. Selanjutnya output regresi linier berganda yang dimasukkan dalam persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel koefisien berikut ini:

Tabel 19 Koefisien Regresi

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	-11,774			7,666		-1,536	,135
	Kepemimpinan	,182	,491	,095	,370	,714	-,652	1,015	,143	6,987
	Komitmen	,875	,341	,642	2,569	,016	,296	1,454	,152	6,582
	Budaya	,362	,281	,170	1,285	,209	-,116	,840	,546	1,832

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pada kolom Unstandardized Coeficien diperoleh :

1. Constant pada kolom B dengan nilai skor -11.774 dan standar error 7.600, nilai t yaitu -1.530 dengan tingkat kepercayaan 90%.
2. Variabel Kepemimpinan pada kolom B diperoleh nilai 0,182 dengan std.error 0,491 dengan nilai Beta 095, t hitung dengan nilai 0,370 dan Sig,0,714
3. Variabel Komitmen organisasi pada kolom B diperoleh nilai 0,875, Std.error 0,341 dengan nilai Beta 0,642, t hitung 2.569 dengan nilai sig 0,016.
4. Variabel budaya organisasi pada kolom B diperoleh nilai 0,362 dengan Std.error 0,281, nilai Beta 0,170 dengan nilai t hitung 1,285 dengan nilai sig 0,209.

Berdasarkan interpretasi di atas, pada tabel "Coefisien" memberikan bahan dalam mengisi persamaan regresi linier berganda dan ada tidaknya pengaruh variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap variabel kreterium

(dependen) produktivitas kerja. Adapun rumus persamaan regresi dengan variabel koefisien yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \text{ atau } -11.774 + 0,182X_1 + 0,875X_2 + 0,362X_3$$

Adapun ringkasan dari output di atas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20 Ringkasan analisis regresi linier berganda

Variabel	Koefisien regresi	F Hitung	T hitung	Sig.
Konstanta	-11.774		-1.536	0,135
X1	00,182		0,491	0,714
X2	0,875		2.569	0,16
X3	0,362		1.285	0,209
F Hitung		26.081		
R Square		0,542		

Sumber: Data diolah;2020

D. Pengujian hipotesis

1. Uji simultan (Uji F)

Uji simultan ini berguna untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel prediktor (independen) terhadap variabel kreterium (dependen) secara simultan atau bersama. Untuk dapat melihat apakah ada pengaruh atau tidak variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21 Pengujian hipotesis dengan uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,978	3	199,993	25,449	.000 ^b
	Residual	227,900	29	7,859		
	Total	827,879	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan

Hipotesis yang telah diajukan adalah bahwa variabel prediktor yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kreterium (dependen) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara. Sebagai dasar dalam memutuskan apakah berpengaruh ata tidak dapat dilihat pada Sig hitung dibandingkan dengan alpha kesalahan 0,05, jika Sig hitung < 0,05 maka dapat variabel X yang terdiri dari variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja).

Berdasarkan pada pengujian di atas yang dapat dilihat pada tabel ANOVA pada kolom Sig. Nilai yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

2. Uji determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R Square) atau disimbolkan dengan R² bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan kata lain bahwa koefisien determinasi atau R Square berguna untuk memperediksi dan melihat seberapa besar

kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Untuk dapat memaknai apakah variabel signifikan maka dapat dijadikan untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Dalam pengujian koefisien determinasi tersebut, pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel Y dapat dilihat pada kolom R². Untuk melihat seberapa besar sumbangan variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.696	2,80333	1,678
a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Pada *model summary* dapat dilihat pada kolom R Square diperoleh nilai 0,725 atau 72,5% artinya bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh sangat kuat sebesar 72,5% dan sisanya sebesar 27,5% merupakan sumbangan variabel lain diluar penelitian ini.

3. Uji parsial dengan Uji T

Selanjutnya setelah kita mengetahui bagaimana pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama, maka selanjutnya akan diuji bagaimana pengaruh variabel X secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel Y. Berdasarkan rumusan hipotesis yang telah diajukan

menerangkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara, komitmen berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara dan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.

Untuk mengetahui apakah hipotesis tersebut diterima atau tidak, selanjutnya dapat kita melihat tampilan koefisien regresi pada tabel berikut ini:

Tabel 22 Pengujian hipotesis parsial

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11,774	7,666		-1,536	,135	-24,800	1,251		
	Kepemimpinan	,182	,491	,095	,370	,714	-,652	1,015	,143	6,987
	Komitmen	,875	,341	,642	2,569	,016	,296	1,454	,152	6,582
	Budaya	,362	,281	,170	1,285	,209	-,116	,840	,546	1,832

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh atau tidak maka dasar pengambilan keputusan adalah dengan melihat nilai Sig. hitung dengan alpha kesalahan sebesar 0,05. Berdasarkan ketetapan tersebut dapat diinterpretasikan tabel koefisien sebagai berikut:

Variabel gaya kepemimpinan dengan nilai Sig.hitung yang diperoleh adalah $0,714 >$ dari $0,05$ maka koefisien regresi gaya kepemimpinan lebih besar dari alpha kesalahan $0,05$ dan hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.

Selanjutnya variabel ke dua adalah variabel komitmen dapat dilihat pada kolom Sig. Diperoleh Sig hitung $0,016$. Nilai Sig hitung $<$ dari $0,016$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.

Variabel independen yang terakhir adalah variabel budaya organisasi, pada kolom Sig diperoleh nilai sebesar $0,209$. Sig hitung yang diperoleh tersebut lebih besar atau $0,209 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.

E. Pembahasan

Setelah menganalisis variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka selanjutnya akan dibahas setiap variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh parsial variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.

Pada hasil analisis yang telah dibahas di atas, menyebutkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, hal tersebut terjadi karena nilai Sig. Hitung < dari alpha kesalahan 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan ditolak atau H_0 diterima dan H_1 ditolak. Makna dari hasil yang dicapai menyebutkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai dari variabel gaya kepemimpinan tersebut tidak memiliki pengaruh atau dampak terhadap kenaikan variabel produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa di Kabupaten Morowali Utara.

Pada uji hipotesis ke dua yaitu pengaruh variabel komitmen terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial disebutkan bahwa berdasarkan nilai Sig. hitung < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H_1 (diterima) dan H_0 (ditolak). Makna dari H_1 diterima adalah bilamana terjadi kenaikan komitmen sebesar 1 maka dengan sendirinya akan berdampak atau berpengaruh

secara nyata atau signifikan terhadap kenaikan produktivitas kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.

Variabel yang ketiga adalah variabel budaya organisasi, setelah dilaksanakan analisis ternyata variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara. Hal ini dapat dikatakan hipotesis yang diajukan ditolak (H_1 ditolak) dan H_0 diterima. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan nilai variabel budaya organisasi tidak memberikan dampak secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.

2. Pengaruh Simultan variabel kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.

Pembahasan mengenai pengaruh simultan variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat tersebut, berdasarkan hasil pengujian empirik diperoleh bahwa ke tiga variabel tersebut yakni; variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara. Sehingga dengan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima (H_1 diterima) dan H_0 ditolak. Hal ini dapat dimaknai jika

variabel gaya kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi secara bersama-sama mengalami kenaikan sebesar 1 maka akan berdampak secara linier terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai sebesar 1. Selain itu, sumbangan variabel bebas tersebut terhadap variabel terikat sebesar 72,5% yang dapat diartikan bahwa sumbangan pengaruh sangat kuat terhadap produktivitas kerja dan selebihnya sebesar 27,5% merupakan pengaruh dari faktor atau variabel lain di luar dari penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN-SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik pada sebagai hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.
2. Variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Morowali Utara.
3. Variabel budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara.
4. Secara simultan variabel kepemimpinan, komitmen dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Morowali Utara

B. Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan di atas, maka dapat disarankan untuk kemudian menjadi rekomendasi adalah sebagai berikut:

1. Hal yang sangat penting dibangun dari sebuah organisasi adalah membangun komitmen kepada seluruh pegawai baik atasan maupun bawahan untuk bisa bekerja dengan baik dalam mewujudkan visi misi organisasi. Jika komitmen ini telah terbangun dan dijalankan secara bersama-sama maka faktor-faktor lain seperti kepemimpinan dan budaya organisasi baru dapat berjalan dengan baik, karena inti dari persoalan ini adalah bagaimana komitmen yang telah dibangun dapat dijalankan dan ditingkatkan setiap saat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Olehnya itu, dapat dikatakan bahwa komitmen yang kuat dapat menjadikan organisasi menjadi lebih kuat dimasa yang akan datang.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji lebih mendalam hasil penelitian ini dengan melanjutkan penelitian ini dan memasukkan variabel lain dalam penelitiannya. Selain itu, hasil yang diperoleh dari penelitian ini didukung oleh data dibawah 100 sehingga hasil yang dicapai kurang maksimal dan diharapkan pada penelitian yang akan datang diharapkan menggunakan sampel diatas 100 untuk membuktikan apakah hasil penelitian ini dapat didukung atau menolak hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni Can, & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, IV(1), 1-26.
- Ayu Wijaya, N., Purwanto, H., & Nur Sulistiyowati, L. (2019, September 14). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal SIMBA*, I, 11271-11287.
- Danison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). *Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Daryanti, D., Rohanda, & Sukaesih. (2013, Desember). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi (BPAD) Propinsi Bengkulu. *Jurnal Kajian Informasi dan Perpustakaan*, I(2), 127-135.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. *JOM Fisip*, 4(2).
- Edhokasilmu. (2018, Oktober 25). *Budaya Organisasi: Jenis, karakteristik, Fungsi serta Contohnya*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.pembelajaranmu.com/2018/10/budaya-organisasi-jenis.html>
- Evitasari. (2019, Oktober 29). *Gaya Kepemimpinan*. Retrieved April 27, 2020, from <https://guruakuntansi.co.id/>
- Fitria Asmara Dewi Yasa, N. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, III(1), 46-52.
- Ghozali. (2005). *Analisis Multivariant Dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- H. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hapsari, W. P. (2017, Juli 1). Retrieved Januari 25, 2020, from dictio: <https://www.dictio.id/t/faktor-faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-kepuasan-kerja/8697>
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hepiana Patmarina, & Nuria Erisna. (2012). pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan cv. laut selatan jaya di bandar lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19-37.

- Icha, Y. (2019, Desember 13). *Komitmen organisasi – Pengertian, Manfaat, Bentuk, Indikator Dan Faktornya Lengkap*. Retrieved from <https://www.ruangguru.co.id/pengertian-komitmen-organisasi-manfaat-bentuk-indikator-dan-faktornya-lengkap/>
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan komitmen profesional terhadap keinginan berpindah auditor pada kantor akuntan publik (KAP) di Jawa Timur. *Neliti*.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 402-419.
- jurnalmanajemen.com. (2019, September 30). *Pengertian Budaya Organisasi, Fungsi, Teori, Karakteristik, dan Contoh*. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://jurnalmanajemen.com/budaya-organisasi/>
- kajianpustaka.com. (2019, April 13). Retrieved Maret 20, 2020, from Disiplin Kerja - Pengertian, Jenis, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi: <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>
- Luthan, F. (2016). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: ANDI.
- Margono. (2005). *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015, Oktober). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistic Cargo Cab. Pekanbaru). *Jurnal JOM Fisip*, 11(2), 1-11.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Muchlisin. (2019). Produktivitas Kerja - Pengertian, Aspek dan Pengukuran. *www.Kajianpustaka.com*, 1.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 11(1), 1-9.
- Nafiza Wibowo, A. (2017, Juli). *Indikator-indikator apa saja yang ada pada disiplin kerja?* Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.dictio.id/t/indikator-indikator-apa-saja-yang-ada-pada-disiplin-kerja/8691>
- Nenny Anggraeni. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Universitas Pendidikan Indonesia*, 11(2), 54-74.

- Ni Kadek Eni Juniari, I Gede Riana, & Made Subudi. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *e-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823-840.
- Nidhaur, & Rahmah. (2019). Produktivitas Tenaga Kerja: Pengertian, Faktor-faktor yang Mempengaruhinya, dan Manfaat Pengukuran Produktivitas. *Jurnal Pengadaan*, 1-10.
- Pendidikan, D. (2020, Januari 15). *Populasi*. Retrieved from <https://www.dosenpendidikan.co.id/pengertian-populasi-menurut-para-ahli/>
- Pendidikan2, D. (2020, Januari 29). *Komitmen organisasi*. Retrieved from https://www.dosenpendidikan.co.id/komitmen-organisasi/#Indikator_Komitmen_Organisasi
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Putri, I. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *Jurnal Administrasi Negara*, IV(4), 4802-4816.
- Rahmadaningtyas, F. (2016). *Thesis Hubungan Big Five Personality dengan Komitmen organisasi di PT Varia Usaha Beton Waru*. Surabaya: Digital Library UIN Sunan Ampel.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, III(2), 1-13.
- Riadi, M. (2019, April 06). *Teori, Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan*. Retrieved April 06, 2020, from www.kajianpustaka.com
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. (2009). *Organizational Behavior 13th Edition*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Salma D. (2016). Pengaruh Komitmen organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas Pada Puskesmas di Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, IV(8), 73-84.
- Salutondok, Y., & Soegoto, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. *Jurnal Emba*, 849-862.
- Sari, A. P. (2013). *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*. Malang: <http://etheses.uin-malang.ac.id/>.

- Simamora, & Henry. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *STIE YPKN*, 1-10.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Serta Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Tusholihah, M., Nupi Hasyim, A., Novitasari, A., Pauziah Oktavia, P., Indah Lestari, F., Fadli, M., et al. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnal Equilibrium Manajemen*, V(2), 1-11.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- www.kajianpustaka.com. (2014, Januari 12). *Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>
- www.muchakkinen.blogspot.com. (2017). Indikator Produktivitas. *Bandit Makalah*, -.
- www.pelajaran.co.id. (2019, April 20). *Pengertian Disiplin Kerja, Jenis, Aspek, Indikator dan Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Lengkap*. Retrieved Maret 20, 2020, from <https://www.pelajaran.co.id/2019/20/pengertian-disiplin-kerja-jenis-aspek-indikator-dan-faktor-yang-mempengaruhi-disiplin-kerja.html>
- www.salamadian.com. (2020, Februari 9). *PENGERTIAN KEPEMIMPINAN: Tujuan, Teori, Fungsi dan Contoh Leadership*. Retrieved April 17, 2020, from <https://salamadian.com/pengertian-kepemimpinan/>
- www.silabus.web.id. (2019, Maret 20). *Pengertian dan Indikator Disiplin Kerja*. Retrieved from <https://www.silabus.web.id/pengertian-dan-indikator-disiplin-kerja/>

Lampiran 1 Kuisiner penelitian**KUISIONER PENELITIAN**

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas Tesis pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen (PPS MM) STIE YPUP Makassar, dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak/Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuisiner ini mengenai; **"Analisis Hubungan Kepemimpinan Kerja, Komitmen organisasi & Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Daerah Kab. Morowali Utara"**. Pengumpulan data ini semata-mata dipergunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiannya.

Kesedian dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini, Selain itu, jawaban yang Bapak/Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Terima kasih.

Hormat saya,

SALMA DG. PAEWA

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
 2. Usia : () kurang 20 tahun () 31 - 40 tahun
 () 21 - 30 tahun () 41 - 50 tahun
 () lebih dari 51
 3. Pendidikan terakhir : () < SMA/Sederajat () S2
 () D1-D3 () S3
 () S1
 4. Masa kerja : () kurang 2 tahun () 10 – 15 tahun
 () 2 - 5 tahun () 16 – 20 tahun
 () 6 - 10 tahun

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUESIONER

1. = sangat tidak setuju (STS)
 2. = tidak setuju (TS)
 3. = kurang setuju (KS)
 4. = setuju (S)
 5. = sangat setuju. (SS)

VARIABEL INDEPENDEN KEPEMIMPINAN KERJA (X1)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya hadir di kantor tepat waktu					
2.	Saya pulang kantor tepat waktu					
3.	Saya mengikuti aturan yang sudah ditetapkan oleh tempat saya bekerja					
4.	Saya bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan					
5.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang saya kerjakan					
6.	Saya menggunakan peralatan kerja dengan baik dan hati-hati					
7.	Saya menggunakan seragam sesuai aturan tempat bekerja					
8.	Saya memiliki etika yang baik dalam bekerja					

Sumber : Soejono, 1997

VARIABEL INDEPENDEN KOMITMEN ORGANISASI (X2)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
<i>Komitmen organisasi Positif</i>						
1.	Saya bekerja dengan terampil					
2.	Saya taat terhadap peraturan kerja dalam organisasi					
3.	Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun.					
4.	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki hasil kerja yang kurang baik					
5.	Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai					
6.	Saya mempunyai hubungan relasi yang baik dengan rekan kerja					
7.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja					
8.	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja					
9.	Jika memperoleh teguran dari pemimpin, saya tidak mudah menyerah, tetapi semakin terKomitmen organisasi.					
10.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard organisasi.					
<i>Komitmen organisasi Negatif</i>						
11.	Pimpinan memberikan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan/tidak Kepemimpinan dalam bekerja					
12.	Organisasi akan memberikan hukuman pemecatan kepada karyawan yang sering melakukan pelanggaran dalam organisasi					

Sumber : Hasibuan, 2003

VARIABEL INDEPENDEN BUDAYA ORGANISASI (X3)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dalam bekerja saya dituntut untuk melakukan inovasi					
2.	Dalam bekerja saya dituntut untuk berani mengambil resiko					
3.	Saya merasa bahwa manajemen perusahaan lebih mengutamakan pada hasil kerja					
4.	Setiap melakukan pekerjaan saya selalu memperhatikan sedetail mungkin pekerjaan tersebut					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki kecenderungan mengutamakan kerja sama tim					
6.	Sistem penilaian Produktivitas Kerja organisasi yang berlaku sudah memuaskan anda					

Sumber : Wibowo, 2013

VARIABEL DEPENDEN PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur dan sesuai dengan standart organisasi.					
2.	Saya selalu bersungguh-seungguh dan teliti dalam menyelesaikan tugas.					
3.	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam menyelesaikan tugas					
4.	Saya mampu berinovasi terhadap tugas yang diberikan kepada saya.					
Kuantitas Kerja						
5.	Saya mampu mengerjakan beberapa tugas dalam waktu bersamaan					
6.	Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dengan periode tertentu					
7.	Saya mampu mencapai target kerja					

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
	yang di tetapkan oleh organisasi					
<i>Ketepatan Waktu</i>						
8.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan/tepat waktu					
9.	Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja					
10.	Saya tidak suka menunda nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
<i>Kemandirian</i>						
11.	Saya memaksimalkan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan baik					

Sumber : Robbins, 2006

Lampiran 2 Data profil responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Perempuan	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
2	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
3	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
4	Perempuan	41 - 50 Tahun	S2 (Magister)	> 16 Tahun
5	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
6	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
7	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
8	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
9	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	D1 - D3	6 - 10 Tahun
10	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
11	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
12	Laki-Laki	< 20 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
13	Perempuan	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
14	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	< 2 Tahun
15	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
16	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
17	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
18	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
19	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
20	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
21	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
22	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
23	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun
24	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	11 - 15 Tahun
25	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	11 - 15 Tahun
26	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
27	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	6 - 10 Tahun
28	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
29	Laki-Laki	21 - 30 Tahun	SMA Sederajat	2 - 5 Tahun
30	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
31	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	D1 - D3	> 16 Tahun
32	Laki-Laki	41 - 50 Tahun	D4 - S1 (Sarjana)	> 16 Tahun
33	Laki-Laki	31 - 40 Tahun	SMA Sederajat	> 16 Tahun

Lampiran 3 Tabulasi data

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	X1	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	X2	B1	B2	B3	B4	B5	B6	TX2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TY				
1	5	4	4	4	4	5	5	5	36	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54	4	5	4	5	4	4	26	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	50		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59		
3	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	2	3	4	24	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58		
4	5	5	5	4	4	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	57	5	4	5	4	5	5	28	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56		
5	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		
7	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		
8	5	5	5	3	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	4	4	4	5	27	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58		
9	4	4	4	4	5	5	5	5	36	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	53	4	4	4	4	4	4	24	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49		
10	4	4	4	4	5	4	5	5	35	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	52	4	5	5	4	5	4	27	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	48		
11	2	5	5	5	5	5	5	5	37	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	57	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60		
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	57		
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	3	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
15	3	4	4	4	4	4	4	4	31	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47		
16	5	5	5	3	4	5	5	5	37	5	3	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	53	5	4	5	4	3	5	26	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	47		
17	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56	
18	4	4	4	3	3	4	4	4	30	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	48	4	4	4	3	4	3	22	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	44	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	5	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	58	5	5	5	4	4	5	28	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58	5	5	5	4	4	4	27	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	55		
22	3	5	5	5	4	5	5	4	36	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	5	5	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	52	
23	4	5	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	
24	5	5	5	4	4	5	5	5	38	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	56	5	5	5	5	5	5	30	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	53	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	56	
26	5	5	5	5	4	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58	5	4	4	4	4	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
27	4	4	4	4	4	5	5	5	35	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	5	5	4	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	5	5	5	4	5	5	29	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	54	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	59
33	5	5	4	5	5	5	5	5	39	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	30	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	54	
	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

Lampiran 4 Frekuensi profil responden

Frequencies					
[DataSet0] D:\DATA STATISTIK2020\DATA RISET2					
Statistics					
		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Akhir	Masa Kerja
N	Valid	33	33	33	33
	Missing	0	0	0	0
Frequency Table					
Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	30	90,9	90,9	90,9
	Perempuan	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 Tahun	1	3,0	3,0	3,0
	21 - 30 Tahun	10	30,3	30,3	33,3
	31 - 40 Tahun	14	42,4	42,4	75,8
	41 - 50 Tahun	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
Pendidikan Akhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1 - D3	6	18,2	18,2	18,2
	D4 - S1 (Sarjana)	4	12,1	12,1	30,3
	S2 (Magister)	1	3,0	3,0	33,3
	SMA Sederajat	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	
Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 2 Tahun	2	6,1	6,1	6,1
	> 16 Tahun	16	48,5	48,5	54,5
	11 - 15 Tahun	5	15,2	15,2	69,7
	2 - 5 Tahun	4	12,1	12,1	81,8
	6 - 10 Tahun	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frekuensi jawaban responden

Frequency Table

K1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3,0	3,0	3,0
	3.00	2	6,1	6,1	9,1
	4.00	8	24,2	24,2	33,3
	5.00	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	21,2	21,2	21,2
	5.00	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	27,3	27,3	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	9,1	9,1	9,1
	4.00	12	36,4	36,4	45,5
	5.00	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	10	30,3	30,3	33,3
	5.00	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	15,2	15,2	15,2
	5.00	28	84,8	84,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	9,1	9,1	9,1
	5.00	30	90,9	90,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

K8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	15,2	15,2	15,2
	5.00	28	84,8	84,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Kepemimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30.00	1	3,0	3,0	3,0
	31.00	1	3,0	3,0	6,1
	32.00	1	3,0	3,0	9,1
	35.00	2	6,1	6,1	15,2
	36.00	3	9,1	9,1	24,2
	37.00	3	9,1	9,1	33,3
	38.00	4	12,1	12,1	45,5
	39.00	8	24,2	24,2	69,7
	40.00	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	1	3,0	3,0	3,0
	5.00	32	97,0	97,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3,0	3,0	3,0
	3.00	1	3,0	3,0	6,1
	4.00	9	27,3	27,3	33,3
	5.00	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	27,3	27,3	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	8	24,2	24,2	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3,0	3,0	3,0
	2.00	1	3,0	3,0	6,1
	3.00	1	3,0	3,0	9,1
	4.00	8	24,2	24,2	33,3
	5.00	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	21,2	21,2	21,2
	5.00	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	24,2	24,2	24,2
	5.00	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,1	6,1	6,1
	4.00	11	33,3	33,3	39,4
	5.00	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	8	24,2	24,2	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	5	15,2	15,2	15,2
	5.00	28	84,8	84,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	3	9,1	9,1	9,1
	5.00	30	90,9	90,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

O12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	4	12,1	12,1	12,1
	5.00	29	87,9	87,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Komitmen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48.00	3	9,1	9,1	9,1
	52.00	1	3,0	3,0	12,1
	53.00	2	6,1	6,1	18,2
	54.00	3	9,1	9,1	27,3
	56.00	3	9,1	9,1	36,4
	57.00	2	6,1	6,1	42,4
	58.00	3	9,1	9,1	51,5
	59.00	6	18,2	18,2	69,7
	60.00	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	6	18,2	18,2	18,2
	5.00	27	81,8	81,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	21,2	21,2	21,2
	5.00	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	7	21,2	21,2	21,2
	5.00	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3,0	3,0	3,0
	3.00	2	6,1	6,1	9,1
	4.00	12	36,4	36,4	45,5
	5.00	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	6,1	6,1	6,1
	4.00	11	33,3	33,3	39,4
	5.00	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	8	24,2	24,2	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22.00	1	3,0	3,0	3,0
	24.00	4	12,1	12,1	15,2
	26.00	3	9,1	9,1	24,2
	27.00	4	12,1	12,1	36,4
	28.00	3	9,1	9,1	45,5
	29.00	2	6,1	6,1	51,5
	30.00	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	11	33,3	33,3	33,3
	5.00	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	27,3	27,3	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	3	9,1	9,1	9,1
	2.00	1	3,0	3,0	12,1
	3.00	7	21,2	21,2	33,3
	4.00	12	36,4	36,4	69,7
	5.00	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3,0	3,0	3,0
	3.00	1	3,0	3,0	6,1
	4.00	11	33,3	33,3	39,4
	5.00	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	14	42,4	42,4	45,5
	5.00	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	7	21,2	21,2	24,2
	5.00	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	3,0	3,0	3,0
	4.00	10	30,3	30,3	33,3
	5.00	22	66,7	66,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	24,2	24,2	24,2
	5.00	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	9	27,3	27,3	27,3
	5.00	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	24,2	24,2	24,2
	5.00	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	8	24,2	24,2	24,2
	5.00	25	75,8	75,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3,0	3,0	3,0
	3.00	3	9,1	9,1	12,1
	4.00	11	33,3	33,3	45,5
	5.00	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Produktivitas Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	44.00	1	3,0	3,0	3,0
	47.00	2	6,1	6,1	9,1
	48.00	4	12,1	12,1	21,2
	49.00	1	3,0	3,0	24,2
	50.00	1	3,0	3,0	27,3
	52.00	1	3,0	3,0	30,3
	53.00	1	3,0	3,0	33,3
	54.00	2	6,1	6,1	39,4
	55.00	1	3,0	3,0	42,4
	56.00	3	9,1	9,1	51,5
	57.00	1	3,0	3,0	54,5
	58.00	3	9,1	9,1	63,6
	59.00	3	9,1	9,1	72,7
	60.00	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lampiran 6 Output reliabilitas all data

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	173,0000	152,938	,359	,950
K2	172,7576	151,627	,821	,946
K3	172,8182	152,091	,708	,947
K4	173,0909	150,335	,577	,947
K5	172,9091	150,710	,681	,947
K6	172,6970	153,468	,731	,947
K7	172,6364	154,864	,722	,947
K8	172,6970	154,718	,590	,948
O1	172,5758	158,627	,350	,949
O2	173,0000	156,375	,150	,952
O3	172,8182	152,216	,696	,947
O4	172,9091	151,023	,444	,949
O5	173,0606	152,809	,280	,952
O6	172,7576	151,627	,821	,946
O7	172,7879	151,610	,783	,946
O8	173,0000	148,875	,726	,946
O9	172,8485	150,195	,749	,946
O10	172,6970	153,468	,731	,947
O11	172,6364	154,864	,722	,947
O12	172,6667	154,917	,626	,948
B1	172,7273	152,267	,804	,946
B2	172,7576	152,627	,721	,947
B3	172,7576	153,127	,671	,947
B4	173,1212	153,235	,344	,950
B5	173,0000	153,500	,413	,949
B6	172,8485	151,070	,679	,947
Y1	172,8788	151,360	,730	,946
Y2	172,8182	151,841	,731	,947
Y3	173,7879	148,297	,358	,953
Y4	173,0303	150,030	,553	,948
Y5	173,0303	148,405	,832	,945
Y6	172,8182	149,216	,848	,946
Y7	172,9091	148,210	,874	,945
Y8	172,7879	150,985	,843	,946
Y9	172,8182	150,278	,876	,946
Y10	172,7879	151,172	,825	,946
Y11	172,7879	152,110	,735	,947
Y12	173,1515	154,070	,281	,951

Lampiran 7 Hasil regresi linier berganda

Descriptive Statistics						
	Mean	Std. Deviation	N			
Produktivitas Kerja	54,9394	5,08638	33			
Kepemimpin	37,7576	2,66962	33			
Komitmen	56,7879	3,73127	33			
Budaya organisasi	28,0606	2,38405	33			
Correlations						
		Produktivitas Kerja	Kepemimpinan	Komitmen	Budaya organisasi	
Pearson Correlation	Produktivitas Kerja	1,000	,800	,839	,647	
	Kepemimpinan	,800	1,000	,920	,670	
	Komitmen	,839	,920	1,000	,644	
	Budaya organisasi	,647	,670	,644	1,000	
Sig. (1-tailed)	Produktivitas Kerja		,000	,000	,000	
	Kepemimpinan	,000		,000	,000	
	Komitmen	,000	,000		,000	
	Budaya organisasi	,000	,000	,000		
N	Produktivitas Kerja	33	33	33	33	
	Kepemimpinan	33	33	33	33	
	Komitmen	33	33	33	33	
	Budaya organisasi	33	33	33	33	
Variables Entered/Removed ^a						
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method			
1	Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan ^b		Enter			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. All requested variables entered.						

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.696	2,80333	1,678

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599,978	3	199,993	25,449	.000 ^b
	Residual	227,900	29	7,859		
	Total	827,879	32			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen, Kepemimpinan

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	90,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-11,774	7,666		-1,536	,135	-24,800	1,251		
	Kepemimpinan	,182	,491	,095	,370	,714	-,652	1,015	,143	6,987
	Komitmen	,875	,341	,642	2,569	,016	,296	1,454	,152	6,582
	Budaya	,362	,281	,170	1,285	,209	-,116	,840	,546	1,832

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja