

Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi

Dewi Resmanasari
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi
resmanasaridewi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Sampel diambil dari populasi menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu 63 orang responden. Metode Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda serta uji hipotesis secara parsial maupun simultan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja sebagaimana hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $>$ t tabel, dimana pengaruh atau hubungan komitmen kerja dengan efektivitas kerja searah atau positif menunjukkan implikasi bahwa apabila komitmen meningkat maka efektivitas akan meningkat. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja hal ini dikarenakan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa t tabel $>$ t hitung, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan faktor dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Komitmen dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $Sig < 0,05$

Kata Kunci : Komitmen, Budaya Organisasi, Efektivitas Kerja

PENDAHULUAN

Dalam melaksanakan peran dan fungsi tata kelola pemerintahan pada wilayah administrative Kota Sukabumi, Walikota dan unsur pimpinan Pemerintah Kota Sukabumi dibantu oleh Bagian Protokoler dalam menyusun perencanaan kegiatan yang akan dilaksanakan serta memastikan setiap kegiatan yang akan dilaksanakan sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan.

Pencapaian target pekerjaan yang diharapkan tidak selalu berjalan mulus, biasanya terkendala karena berbagai faktor,

baik faktor lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Dalam pencapaian target pekerjaan, Bagian protokoler pimpinan sangat penting untuk bekerja secara efektif. Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dan kemampuan dalam melaksanakan fungsi, tugas, program atau misi dari suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah ditetapkan. Efektivitas pekerjaan merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output*

terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai bagian protokoler walikota dan unsur pimpinan pada Pemda Kota sukabumi beberapa permasalahan yang kerap terjadi diantaranya adalah:

1. Semangat bagian pegawai protokoler kurang baik pada saat menghadapi kegiatan tertentu kurang maksimal sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tidak mencapai hasil yang maksimal
2. Intruksi pimpinan kadangkala kurang begitu dipahami pegawai, sehingga terkendala pada saat melaksanakan pekerjaan
3. Kehadiran pegawai di tempat kerja kurang maksimal apda saat tidak adanya jadwal kegiatan

Permasalahan-permasalahan di atas, merupakan permasalahan yang terjadi dan mempengaruhi hasil kerja bagian protokoler secara kualitas maupun kuantitas. Beberapa pandangan Gibson, Ivancevic dan Donnely tentang efektivitas dalam Harits (2002:109) adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas individu yang menekankan pada:
 - 1) hasil karya pegawai atau anggota tertentu dari organisasi,
 - 2) prestasi kerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, promosi dan

imbalan yang lain yang tersedia dalam organisasi.

2. Efektivitas kelompok yang menekankan pada:
 - 1) bekerja secara bersama-sama dalam kelompok,
 - 2) hasil yang dicapai jumlah kontribusi dari semua anggota.
3. Efektivitas organisasi terdiri dari individu dari kelompok yang menekankan pada hasil karya yang lebih tinggi tingkatnya, dari pada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat hubungan yang saling mempengaruhi antara efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. Pengertian tersebut memberikan penegasan bahwa untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi maka perlu dibangun mulai dari efektivitas kerja para individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan dan bekerjasama dalam organisasi. Efektivitas itu sendiri merupakan suatu pengukuran sejauhmana tugas-tugas dikerjakan sesuai sarannya dengan melihat jumlah kualitas dari jasa atau barang yang telah dihasilkan berdasarkan target (ukuran) waktu yang telah ditentukan dan biaya yang diasumsikan

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas Kerja

Menurut Siagian (2012:22) “Efektivitas kerja berarti penyelesaian

pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:15) “efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan

Berikut dimensi efektivitas kerja menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:45) sebagai berikut :

1. Keterlibatan (involvement)

Keterlibatan adalah suatu perlakuan yang membuat staf merasa diikutsertakan dalam kegiatan organisasi sehingga membuat staf bertanggung jawab tentang tindakan yang dilakukannya. Keterlibatan terdiri dari tiga indikator yaitu pemberdayaan (Empowerment), kerja tim (Team Orientation) dan kemampuan berkembang (Capability Development)

2. Konsistensi (Consistency)

Konsistensi (Consistency) merupakan tingkat kesepakatan anggota organisasi terhadap asumsi dasar dan nilai-nilai inti organisasi. konsistensi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu nilai inti (core value), kesepakatan (Agreement), koordinasi dan integrasi (Coordination and Integration).

3. Adaptasi (Adaptability)

Kemampuan adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk menerjemahkan pengaruh lingkungan terhadap organisasi. Kemampuan adaptasi

dapat dilihat dari tiga indikator yaitu perubahan (Creating Change), berfokus pada pasien (Customer Focus) dan keadaan organisasi (Organizational Learning).

4. Misi (Mission)

Misi merupakan dimensi budaya yang menunjukkan tujuan inti organisasi yang menjadikan anggota organisasi teguh dan fokus terhadap apa yang dianggap penting oleh organisasi. kemampuan adaptasi dapat dilihat dari tiga indikator yaitu strategi yang terarah dan tetap (Strategic Direction and Intent), Tujuan dan objektivitas (Goals and Objectif).

Komitmen Organisasi

Darmawan (2013:148) berpendapat bahwa upaya upaya untuk membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang dan individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki komitmen.

Menurut David dalam Sopiah (2008:163) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu.

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.

3. Karakteristik struktur, misalnya besar atau kecilnya organisasi, bentuk organisasi, dan kehadiran serikat pekerja.
4. Pengalaman kerja, misalnya karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dengan yang baru beberapa tahun bekerja tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan dalam organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (1990) dalam Darmawan (2013:148), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi dengan indikatornya, yaitu.

1. Affective commitment (komitmen afektif)
2. Continuance commitment (komitmen berkelanjutan)
3. Normative commitment (komitmen normatif)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif.

Budaya organisasi secara khusus diartikan hasil olah pikir manusia. Pandangan tentang organisasi telah merubah paradigma dalam organisasi, karena tantangan persaingan menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi. Budaya organisasi meliputi berbagai keyakinan pemikiran dan nilai yang tampak maupun tidak, yang dapat merubah arah organisasi yang terdiri dari minat symbol

kebiasaan yang kerap kali muncul dalam organisasi. (Permadi, Sobar, & Fathussyaadah, 2021)

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian asosiatif kausal.

Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:14). Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap efektivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Untuk mengetahui jawaban hipotesis tersebut maka penulis menggunakan metode asosiatif kausal.

Menurut Sugiyono (2016 :59) mengatakan “Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab dan akibat, jadi disini terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi)”.

Permadi, I., Sobar, A., Fathussyaadah, E., & Ginanjar, N. S. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TANTANGAN PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1436-1443.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan

metode non probability sampling, artinya sampel dipilih secara acak (Sugiyono, 2011).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuantitatif. Menurut Kristanto (2011:58) data kuantitatif ialah data yang berbentuk bilangan, atau data kualitatif yang dibuat angka (Hari & Asep, 2020).

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Prasetyo, 2005:54).

Regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen di atas mempunyai variabel terdiri atas dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Komitmen organisasi (X_1) dan Budaya organisasi (X_2) terhadap Efektivitas kerja (Y). Rumus dari Regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dimana :

\hat{Y} = Efektivitas kerja

α = nilai *intercept* (konstan)

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Komitmen organisasi

X_2 = Budaya organisasi

e = *standar error*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Tes Kualitas Data

Hasil Tes Validitas

Tabel 1

Hasil Tes Validitas Komitmen, Budaya Organisasi dan Efektivitas Kerja

Item	r	r Kritis	Ket
Komitmen (X1)			
1	0,67	0,30	Valid
2	0,67	0,30	Valid
3	0,72	0,30	Valid
4	0,77	0,30	Valid
5	0,71	0,30	Valid
6	0,63	0,30	Valid
7	0,63	0,30	Valid
8	0,55	0,30	Valid
Budaya organisasi (X2)			
1	0,57	0,30	Valid
2	0,51	0,30	Valid
3	0,46	0,30	Valid
4	0,67	0,30	Valid
5	0,79	0,30	Valid
6	0,79	0,30	Valid
7	0,81	0,30	Valid
Efektivitas Kerja (Y)			
1	0,52	0,30	Valid
2	0,59	0,30	Valid
3	0,60	0,30	Valid
4	0,74	0,30	Valid
5	0,77	0,30	Valid
6	0,88	0,30	Valid
7	0,88	0,30	Valid
8	0,91	0,30	Valid
9	0,82	0,30	Valid
10	0,83	0,30	Valid

Sumber : Analisis SPSS Versi 25 (diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai korelasi (r) item terhadap total menunjukkan nilai korelasi yang lebih besar (>) dari 0,3. Dengan nilai r terhadap total lebih besar dibandingkan dengan r kritis, maka instrumen ini dinyatakan valid.

Hasil Tes Reabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas masing-masing instrument tersebut, selanjutnya peneliti mengadakan uji reliabilitas instrument atau uji kehandalan instrumen yang digunakan dengan

menggunakan persamaan *cronbach's Alpha* sebagaimana dijelaskan pada bab sebelumnya. Masing-masing uji reliabilitas terhadap kedua variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2
Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r Kritis	Ket
X1	0,824	0,60	Reliabel
X2	0,799	0,60	Reliabel
Y	0,916	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui nilai ri dari masing-masing variabel lebih besar (>) dari r kritis sebesar 0,6, maka dengan demikian instrumen ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Kualitas Data

1. Uji Normalitas Data

Berikut ini penulis sajikan hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS:

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,40065766
Most Extreme Differences	Absolute	,056
	Positive	,056
	Negative	-,055
Test Statistic		,056
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,180, oleh karena itu instrument dinyatakan berdistribusi normal

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance yaitu jika

Tolerance $\leq 0,10$ maka tidak terdapat multikolinearitas dan dilihat dari nilai *Varian Inflation factor* (VIF), (VIF = 1/ toleransi). Imam Ghozali (2013:58) mengemukakan bahwa: “Jika nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas”.

Tabel 4
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,397	,437		,908	,368		
	X1	1,113	,128	,904	8,712	,000	,551	1,816
	X2	-,212	,133	-,165	-1,594	,116	,551	1,816

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji Multikolinearitas sebagaimana tabel hasil SPSS di atas menunjukkan nilai *Tolerance* variabel komitmen (X1) maupun variabel Budaya organisasi (X2) sebesar 0,551 dan nilai VIF sebesar 1,816, maka sebagaimana keputusan dalam Uji Multikolinearitas ini bahwa Jika nilai VIF < dari 10 maka tidak terdapat multikolinearitas

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan 5%. Jika nilai probabilitas > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,659	,246		2,677	,010
	X1	-,151	,072	-,350	-,094	,340
	X2	,059	,075	,132	,792	,432

a. Dependent Variable: Abs_Res

Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji Gletsjer di atas menunjukkan nilai probabilitas atau signifikansi variabel x1 (komitmen) sebesar 0,340 dan x2 (budaya organisasi) sebesar 0,432, dimana nilai tersebut lebih besar dari (>) 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda digunakan untuk mengukur arah perubahan variabel y (Efektivitas Kerja) apabila variabel lain berubah, yang dalam hal ini adalah perubahan atas variabel Komitmen (X1) dan variabel Budaya organisasi (X2)

Tabel 6
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,397	,437		,908	,368		
	X1	1,113	,128	,904	8,712	,000	,551	1,816
	X2	-,212	,133	-,165	-1,594	,116	,551	1,816

a. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi $y = 0,397 + 1,113(X1) - 0,212(X2)$ yang artinya bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,397 menunjukkan nilai tetap Efektivitas Kerja pada saat variabel lain tidak mempengaruhi atau *ceteris paribus*
2. Nilai koefisien regresi variabel Komitmen sebesar 1,113 yang berarti apabila Komitmen naik sebesar 1 kali, maka Efektivitas Kerja akan naik senilai 1,113

3. Nilai koefisien regresi variabel Budaya organisasi sebesar -0,212 yang berarti Budaya organisasi memiliki hubungan tidak searah dengan Efektivitas Kerja

Analisa Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel Komitmen dan Budaya organisasi dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja secara simultan. Di bawah ini dapat dilihat hasil uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS versi 25:

Tabel 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,644	,632	,40728

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisa determinasi di atas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,632 atau 63,2% yang artinya Komitmen, dan Budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi Efektivitas Kerja sebesar 63,2% dan sisanya 16,8% dari 100% - 65,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Berikut ini peneliti sajikan hasil Uji T berdasarkan hasil analisis SPSS versi 25

Tabel 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,397	,437		,908	,368		
	X1	1,113	,128	,904	8,712	,000	,551	1,816
	X2	-,212	,133	-,165	-1,594	,116	,551	1,816

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat kita ketahui:

1. Hasil uji Hipotesis H1 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 8,712 yang menunjukkan lebih besar dari t_{tabel} , dimana t_{tabel} untuk $df (N-3) = 60$ dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 2.00030, maka hipotesis H1 diterima, atau Komitmen berpengaruh

Signifikan terhadap Efektivitas Kerja

2. Hipotesis H2 menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,594 yang menunjukkan lebih kecil dari t_{tabel} , dimana t_{tabel} untuk $df (N-3) = 60$ dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 2.00030, maka hipotesis H2 ditolak, atau Budaya organisasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap Efektivitas Kerja

2. Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Sehingga kriteria pengujiannya dapat dilihat dari nilai signifikan

(sig). Jika nilai $\text{sig} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika nilai $\text{sig} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan taraf signifikan ($\alpha = 0,05$).

Hasil uji hipotesis simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,018	2	9,009	54,312	,000 ^b
	Residual	9,953	60	,166		
	Total	27,971	62			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel ANOVA di atas menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 54,312 sementara nilai F_{tabel} untuk $DF = 60$ adalah 2.76 signifikansi (sig) sebesar 0,000, maka secara simultan variabel Komitmen dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $\text{Sig} < 0,05$

KESIMPULAN DAN SARAN

Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Efektivitas Kerja sebagaimana hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel, dimana pengaruh atau hubungan komitmen kerja dengan efektivitas kerja

searah atau positif menunjukkan implikasi bahwa apabila komitmen meningkat maka efektivitas akan meningkat. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja hal ini dikarenakan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa t tabel $> t$ hitung, hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi bukan faktor dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja. Komitmen dan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pada Bagian Prokopim pada Sekretariat Daerah Kota Sukabumi. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $\text{Sig} < 0,05$

Untuk meningkatkan efektivitas kerja, perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi secara individual, hal ini

sebagaimana hasil penelitian bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap efektivitas kerja. Budaya organisasi tidak dapat dijadikan faktor utama untuk meningkatkan efektivitas kerja secara individual karena hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja. Intansi dapat meningkatkan efektivitas kerja dengan meningkatkan komitmen dan budaya organisasi secara serempak serta meneliti variabel lain yang mempengaruhi efektivitas kerja selain kedua variabel sebagaimana dimaksud.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, dkk. 2003. Manajemen Motivasi. Jakarta: PT. Gramedia Jurnal. Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Dwi, Janur Wulan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan Respository.upi.edu: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara. Koesmono, Teman. 2005.
- Hari , P., & Asep, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia. *Journal Ekonomak*, 33-48.
- Permadi , I., Sobar, A., & Fathussyaadah, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Tantangan Peningkatan Kinerja Karyawan*, 1436-1443.
- Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Pegawai pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No.2.
- Lucky Wulan Analisa. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Skripsi. Masrukin dan
- Waridin. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Mansura, A. Tolkah. 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Ditjen Pajak (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Berbasis Administrasi

- Midoren KPPP Pratama Semarang Timur). Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Mega Arum Yunanda. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah, (online), diakses pada juni 2015, <http://jimfeb.ub.ac.id>.
- Octaviana, Nur. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus di Yogyakarta). Tesis.Yogyakarta : UPN.
- Rahmad Soleh. 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Pendidikan Indonesia Respository.upi.edu
- Rivai, V. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (3rd ed). Jakarta: Rajawali Pers. Samsudin, S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. 2008. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Suharto Cahyono, 2005, “Pengaruh Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumberdaya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah”, JRBI, Vol.1.
- Sutrisno, Edy. 2010. Budaya Organisasi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang, S. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, struktur, budaya dan perubahan organisasi). Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Triyoga Agung, 2008. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada kantor unit cabang BRI Pattimura Semarang). Tesis Universitas Diponegoro. Semarang.