

## **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang**

**Fajar Dwi Al Aziz<sup>1\*</sup>, Mahfudiyanto<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari  
Jl. Irian Jaya No.55 Tebuireng, Cukir, Kec. Diwek, Kab. Jombang  
[azizfajar788@gmail.com](mailto:azizfajar788@gmail.com)

### ***Abstract***

*The purpose of this research is to examine the presence or absence of influence between organizational culture and organizational commitment with the work productivity of PDAM Tirta Kencana employees in Jombang Regency. Using a quantitative research method and with a causal or causal approach. The results of the study explained that: (1) organizational culture does not have a partial effect on the work productivity of PDAM Tirta Kencana employees in Jombang Regency, (2) organizational commitment has a partial influence on the work productivity of PDAM Tirta Kencana employees in Jombang Regency, (3) there is a simultaneous influence between cultures organization and organizational commitment to the work productivity of PDAM Tirta Kencana employees in jombang Regency.*

**Keywords:** *Organizational culture; Organizational commitment; Work productivity*

### ***Abstrak***

*Tujuan dilakukan penelitian ini adalah menguji ada atau tidaknya pengaruh antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang. Menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dengan pendekatan kausal atau sebab akibat. Hasil penelitian menjelaskan bahwa : (1) budaya organisasi tidak memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, (2) komitmen organisasi memiliki pengaruh parsial dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, (3) terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang.*

**Kata kunci:** *Budaya organisasi; Komitmen organisasi; Produktivitas kerja*

## PENDAHULUAN

Sebagai tonggak utama yang dimiliki suatu organisasi, sumber daya manusia berperan sentral dalam menjadi pemeran aktif di dalamnya. Menjadi sumber daya tunggal yang mempunyai keterampilan, kemampuan, perasaan, dan kemauan. Semua hal yang terdapat pada sumber daya manusia tersebut menjadi peluang bagi organisasi untuk meraih tujuan dan cita-cita. (Nengsih dkk, 2015).

Pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang ada demi mewujudkan tujuan dan cita-cita organisasi menjadi salah satu faktor utama dalam pengelolaan bisnis sejauh ini. Tingkat produktivitas kerja yang tinggi berperang penting dan sangat fundamental bagi perusahaan serta memberikan pengaruh berupa pendapatan linear sejalan dengan tingkat produksi barang atau jasa yang dihasilkan (Satria dkk, 2015).

Produktivitas kerja sebagai suatu sistem dalam organisasi memerlukan upaya peningkatan agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang, begitu juga dengan sistem yang lain seperti sistem operasional, sistem fungsional, dan sistem manajemen. Penerapan norma dan nilai yang ada pada suatu organisasi tidak dapat lepas dari pegawai yang sejatinya sebagai makhluk sosial. Cara pegawai dalam mendeskripsikan pekerjaannya, cara bekerjasama dengan yang lain, dan cara pegawai dalam bertingkah laku dapat dipengaruhi oleh budaya dalam organisasi. Komitmen organisasi yang dimiliki dapat mempengaruhi pegawai dalam berperilaku dan berpedoman. Komitmen tinggi yang dimiliki seorang pegawai menunjukkan keinginan yang kuat dan berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi (Matahelumual dkk, 2019).

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan (Enggana, 2017).

Usaha dalam peningkatan produktivitas kerja pegawai juga dilakukan oleh PDAM Tirta Kencana sebagai salah satu bidang usaha yang dimiliki Pemerintah Kabupaten Jombang. PDAM Tirta Kencana yang mengelola dan memproduksi air bersih untuk didistribusikan pada masyarakat luas tentunya memiliki target tiap

tahunnya yang menuntut pegawai untuk selalu menjaga bahkan meningkatkan produktivitas kerja. Upaya tersebut dilakukan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, salah satunya dalam bentuk distribusi sambungan air pada tiap-tiap warga atau instansi di Kabupaten Jombang demi memenuhi kebutuhan akan air bersih sehari-hari.

Melalui proses wawancara dan observasi, peneliti memperoleh data dan informasi mengenai target dan realisasi pemasangan sambungan air kepada pelanggan. Berikut data mengenai tingkat pemenuhan target dan realisasi pemasangan sambungan air.

Tabel 1. Target dan Realisasi Pasang Sambungan Air

Wilayah Kerja	Target 2017	Realisasi 2017	Target 2018	Realisasi 2018	Target 2019	Realisasi 2019
Jombang & Diwek	350	315	200	526	300	317
Ploso & Kudu	200	120	200	281	250	94
Kabuh	100	14	150	69	100	91
Mojoagung	50	17	100	21	75	16
Bareng	0	45	100	64	125	55
<b>Total</b>	<b>700</b>	<b>511</b>	<b>750</b>	<b>961</b>	<b>850</b>	<b>573</b>

Sumber: PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, 2020.

Pemaparan data target dan realisasi di atas, menjelaskan bahwa pada kurun waktu tiga tahun terakhir terjadi fluktuasi terhadap realisasi pemasangan sambungan air. Tahun 2017 dengan target total semua wilayah kerja sebesar 700 diperoleh realisasi total sebesar 511 sambungan baru. Seluruh wilayah kerja belum mencapai target yang ditetapkan. Tahun 2018 terdapat peningkatan target untuk masing-masing wilayah kerja kecuali Ploso-kudu, dengan total keseluruhan target sebesar 750 dan realisasi total yang diperoleh adalah 961 sambungan baru. Wilayah Jombang-Diwek dan Ploso-Kudu dapat melampaui target dengan realisasi masing-masing sebesar 526 dan 281 sambungan baru sedangkan tiga wilayah kerja lain belum memenuhi target yang ditetapkan. Peningkatan target juga terjadi pada tahun 2019 untuk masing-masing wilayah kerja kecuali Kabuh dan Mojoagung yang justru mengalami penurunan, dengan total keseluruhan target sebesar 850 dan realisasi total yang diperoleh adalah 573 sambungan baru. Hanya wilayah Jombang-Diwek yang dapat melampaui target dengan realisasi

sebesar 317 sambungan baru, sedangkan wilayah lain belum memenuhi target yang ditetapkan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai untuk menuntun para anggota organisasi dalam memahami dan memilah perbuatan yang sesuai ataupun yang tidak sesuai dengan organisasi (Prasetio dkk, 2019). Produktivitas kerja pegawai akan dipengaruhi dan berjalan sesuai dengan budaya yang dianut dan diterapkan dalam suatu organisasi (Nainggolan dan Intira, 2019).

PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang juga memiliki budaya yang telah diterapkan pada organisasi. Visi, misi, tujuan dan motto organisasi menjadi nilai-nilai dan prinsip yang menjadi pedoman bagi seluruh pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Setiap hari Sebelum memulai kerja, seluruh pegawai melakukan apel pagi yang dipimpin oleh direktur. Cara berpakaian yang terjadwal setiap harinya dengan ketentuan pada hari Senin menggunakan seragam biru yang merupakan identitas organisasi, pada hari Selasa dan Jumat menggunakan pakaian kemeja bebas rapi, hari Rabu menggunakan atasan putih dan bawahan hitam, hari Kamis menggunakan batik dari perusahaan. Kegiatan workshop atau pelatihan juga diagendakan minimal satu tahun sekali terkait kepentingan organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Komitmen merupakan kemampuan seseorang dalam menyeimbangkan perilakunya terhadap pemenuhan skala prioritas, apa yang dibutuhkan, dan capaian organisasi (Satria, 2015). Komitmen pegawai terhadap perusahaan dapat dijadikan tola ukur tingkat keberhasilan manajemen sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas kerja akan timbul dari komitmen terhadap organisasi (Kosasih, 2018).

PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang memiliki upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui rasa komitmen terhadap organisasi yang ditanamkan kepada para pegawai. Melalui visi, misi, tujuan, dan motto yang dimiliki, perusahaan dapat menanamkan nilai-nilai dan prinsip organisasi.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode meneliti pada tingkat populasi atau sampel tertentu, instrumen penelitian digunakan sebagai metode pengumpulan data, data dianalisis secara statistik, demi tujuan akhir dalam mendeskripsikan dan menguji dugaan awal yang sebelumnya sudah ditentukan (Sugiyono, 2018:36).

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai tetap PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang yang berjumlah 55 pegawai. Pemilihan sampel sebagai perwakilan dari populasi yang ada dilakukan dengan teknik *non probability sampling* dan jenis yang dipakai merupakan *sampling* jenuh, yaitu penentuan sampel yang didasarkan pada pemilihan semua populasi untuk dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2018:85). *Sampling* jenuh merupakan sampel yang mampu mewakili populasi dan digunakan jika populasi kurang dari 100 (Suryani dan Hendryandi, 2016:203). Maka diperoleh sampel sejumlah 55 pegawai.

Indikator penelitian ini menggunakan dua variabel independen (budaya organisasi dan komitmen organisasi) serta variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 2. Indikator Penelitian

Variabel	Indikator
Budaya Organisasi (X1) Suyitno dan Utomo (2016)	1. Pengarahan
	2. Inisiatif
	3. Ketulusan
	4. Integritas
	5. Pola komunikasi

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Penelitian dilakukan menggunakan dengan Analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji hipotesis yang ada, di mana dasar analisis ini sama dengan analisis regresi sederhana, namun dengan jumlah variabel bebas lebih dari satu untuk menjelaskan *varians* dalam variabel terikat (Sekaran dan Bougie, 2017:139).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji ini dilakukan melalui korelasi bivariante antara tiap-tiap skor item pernyataan dengan skor total variabel pada program SPSS dan nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Melalui olah data SPSS, diperoleh hasil uji validitas dengan kriteria,  $n = 54$  dan  $r \text{ tabel} = 0,268$  pada tiap-tiap variabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Produktivitas Kerja			
Y.1	0,268	0,722	Valid
Y.2	0,268	0,710	Valid
Y.3	0,268	0,789	Valid
Y.4	0,268	0,815	Valid
Y.5	0,268	0,838	Valid
Y.6	0,268	0,782	Valid

Budaya Organisasi			
X1.1	0,268	0,686	Valid
X1.2	0,268	0,669	Valid
X1.3	0,268	0,717	Valid
X1.4	0,268	0,669	Valid
X1.5	0,268	0,682	Valid
X1.6	0,268	0,573	Valid
X1.7	0,268	0,732	Valid
X1.8	0,268	0,792	Valid
X1.9	0,268	0,778	Valid
X1.10	0,268	0,659	Valid

Komitmen Organisasi			
X2.1	0,268	0,845	Valid
X2.2	0,268	0,773	Valid
X2.3	0,268	0,772	Valid
X2.4	0,268	0,845	Valid
X2.5	0,268	0,752	Valid
X2.6	0,268	0,680	Valid
X2.7	0,268	0,805	Valid
X2.8	0,268	0,781	Valid
X2.9	0,268	0,738	Valid
X2.10	0,268	0,722	Valid
X2.11	0,268	0,729	Valid
X2.12	0,268	0,824	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Tabel 3 di atas menjelaskan setiap item pernyataan dari tiap-tiap variabel memiliki nilai  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel, yang menyatakan bahwa item pernyataan variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, dan produktivitas kerja memenuhi syarat uji validitas.

### Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan melalui nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Berikut ini disajikan tabel hasil uji dari olah data SPSS dengan kriteria *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018:46) pada tiap-tiap variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Alpha	Ket.
X1 (budaya organisasi)	0,70	0,885	Reliabel
X2 (komitmen organisasi)	0,70	0,939	Reliabel
Y (produktivitas kerja)	0,70	0,868	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2020

Tabel 4 di atas menjelaskan jika tiap-tiap nilai *alpha* variabel lebih dari nilai standar reliabilitas, yaitu 0,70. Artinya, seluruh item pernyataan pada tiap-tiap variabel memenuhi syarat uji reliabilitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan dalam melihat pengaruh dua variabel independen (budaya organisasi dan komitmen organisasi) terhadap satu variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 5. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)								
Budaya Organisasi	4.234	2.088		2.028	.048			
Komitmen	.132	.095	.224	1.393	.170	.234	4.276	
Organisasi	.311	.079	.629	3.915	.000	.234	4.276	

a. dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2020

Tabel 5 di atas merupakan hasil olah data SPSS yang dapat menjelaskan tentang persamaan pada analisis regresi berganda berikut ini:

$$Y = 4,234 + 0,132X_1 + 0,311X_2$$

1.  $\alpha = 4,234$

Menunjukkan jika kedua variabel independen, yaitu budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) adalah bernilai nol, maka nilai variabel dependen, yaitu produktivitas kerja (Y) adalah 4,234 satuan.

2.  $b_1 = 0,132$

Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) dengan nilai 0,132 menjelaskan jika terdapat tambahan nilai satu satuan pada variabel budaya organisasi, maka terjadi kenaikan nilai pada variabel produktivitas kerja.

3.  $b_2 = 0,311$

Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X2) dengan nilai 0,311 menjelaskan jika terdapat tambahan nilai satu satuan pada variabel komitmen organisasi, maka terjadi kenaikan nilai pada variabel produktivitas kerja.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (t test)

Uji ini dilakukan untuk melihat pengaruh antar variabel, yaitu: (1) antara variabel budaya organisasi dengan produktivitas kerja, (2) antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja.

Tabel 6. Uji Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)							
	Budaya Organisasi	4.234	2.088		2.028	.048		
	Komitmen Organisasi	.132	.095	.224	1.393	.170	.234	4.276
		.311	.079	.629	3.915	.000	.234	4.276

a. dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2020

Tabel 6 dapat menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sebagai berikut:

1. Nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar  $1,393 < \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $2,00665$ , serta nilai signifikansi  $0,170 > 0,05$ . Menyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa budaya organisasi (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial dengan produktivitas kerja (Y).
2. Nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi sebesar  $3,915 > \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar  $2,00665$ , serta nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Menyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya bahwa komitmen organisasi (X2) memiliki pengaruh secara parsial dengan produktivitas kerja (Y).

### Uji Simultan (F Test)

Uji ini bertujuan untuk melihat pengaruh simultan antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan variabel produktivitas kerja.

Tabel 7. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.354	2	115.177	57.319	.000 <sup>b</sup>
	Residual	102.479	51	2.009		
	Total	332.833	53			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Olah Data SPSS, 2020

Tabel 7 di atas menjelaskan jika nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $57,319 > \text{nilai } F_{tabel}$  sebesar  $3,18$  serta nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Menyatakan bahwa  $H_0$  diterima

dan  $H_0$  ditolak, sehingga terjadi pengaruh simultan antara budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) dengan variabel produktivitas kerja (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini ditentukan melalui besarnya nilai adjusted  $R^2$  untuk mengetahui besarnya variasi variabel budaya organisasi yang mampu dijelaskan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.832 <sup>a</sup>	.692	.680	1.41753	1.793

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Olah Data SPSS, 2020

Tabel 8 di atas menjelaskan jika nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,680. Menyatakan bahwa 68% variasi produktivitas kerja mampu dijelasksan oleh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi. Nilai 32% lainnya mampu dideskripsikan faktor lain.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang

Melalui analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar  $1,393 < \text{nilai } t_{tabel}$  sebesar 2,00575 dan nilai signifikasi  $0,170 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang, sehingga  $H_1$  pada penelitian ini dapat ditolak.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Matahelumual, dkk (2019) bahwa budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Yunita dan Saragih (2019) bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi pada PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang sudah diterapkan dengan baik. Namun, pegawai perlu diberi kesempatan yang lebih luas lagi dalam menyampaikan ide dan pendapatnya untuk kepentingan perusahaan. Beban tugas yang diberikan kepada pegawai perlu lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa terbebani terkait pekerjaan yang dilakukan sehingga produktivitas kerja dapat terjaga. Perusahaan perlu lebih tegas dalam menyikapi pegawai terkait tanggungjawab terhadap pengumpulan tugas sesuai deadline yang telah ditentukan.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang**

Melalui analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi sebesar  $3,915 >$  nilai  $t_{tabel}$  sebesar  $2,00575$  dan nilai signifikansi  $0,000 <$   $0,05$ . Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang, sehingga  $H_2$  pada penelitian ini dapat diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ardiansari dan Haryani (2018) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Gabriella, dkk (2019) bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai.

Komitmen organisasi pada PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang sudah diterapkan dengan baik. Namun, perusahaan perlu meningkatkan upaya dalam penanaman visi, misi, tujuan, dan motto perusahaan kepada para pegawai yang belum sepenuhnya dapat memahami, menerima, atau menerapkan hal-hal tersebut sehingga pegawai dapat mempertahankan atau meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan juga perlu mempererat ikatan dengan para pegawai dengan lebih melibatkan pegawai dalam berbagai aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang**

Melalui analisis data di atas yang menjelaskan jika nilai  $F_{hitung}$  sebesar 57,319 > nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,18 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan jika budaya organisasi dan komitmen organisasi sama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang, sehingga  $H_3$  pada penelitian ini diterima.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Agustin (2015) bahwa baik budaya organisasi maupun komitmen organisasi sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi maupun komitmen organisasi masing-masing telah diterapkan di PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang. Antara budaya organisasi maupun komitmen organisasi adalah sama-sama dilandasi oleh nilai-nilai, tujuan, dan prinsip organisasi yang menjadi tertanam dalam diri setiap pegawai dan menjadi pedoman selama menjadi bagian dari PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang.

### **PENUTUP**

Melalui analisis data dan pembahasan yang dijelaskan di atas mengenai hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, maka (1) budaya organisasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten Jombang, (2) komitmen organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang, (3) budaya organisasi dan komitmen organisasi sam-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Tirta Kencana Kabupaten jombang.

Melalui analisis data dan pembahasan di atas, peneliti dapat memberikan saran bagi perusahaan agar memberikan media informasi berupa poster atau papan informasi yang berisi visi, misi, tujuan, dan motto organisasi di seluruh

lingkungan kantor dan unit sebagai identitas organisasi dan pedoman bagi pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Novianti. 2015. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Cabang Majapahit Semarang". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 4 (4): hal. 1–12.
- Ananta, I. Ketut Febri dan Adnyani, I G. A. Dewi. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Villa Mahapala Sanur-Denpasar". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5 (2): hal. 1103–1130.
- Ardiansari, Arivia Ruli dan Haryani, Sri. 2018. "Pengaruh K3, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta". *Efektif*. Vol. 9 (1): hal. 39–50.
- Bougie, Roger dan Sekaran, Uma. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis: pendekatan pengembangan dan keahlian*. Edisi Enam Buku Dua. Jakarta: Salemba Empat.
- Enggana, Juli, Darwin Lie, Efendi, Julyanthry. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar". *Sultanist*. Vol. 6 (1): hal. 11–20.
- Gabriella, Viktor P. K. Lengkong, Lucky O. H. Dotulong. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Karakteristik Kantor Cabang Manado Tikala". *Emba*. Vol. 7 (2): hal. 2531–2540.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Edisi ke Sembilan. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kosasih. 2018. "Analisis Tentang Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Organisasi, dan Standar Prosedur Operasional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus di PT Kimia Farma Apotek Tbk (Persero) Wilayah Bandung Timur". *Jurnal Riset Bisnis*. Vol. 1 (2): hal. 95–106.
- Matahelumual, Natalia Putri, Adolfina, Raymond Kawet. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara". *Emba*. Vol. 7 (1): hal. 641–650.

- Nainggolan, Hermin dan Intira, Feni. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Kecerdasan Emosi dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Borneo Citra Persada Mandiri Di Balikpapan". *Jurnal Ilmiah Methonomi*. Vol. 5 (1): hal. 1–10.
- Nengsih, Verly Septia, Sri Indarti, Ahmad Rifqi. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Marketing PT. Asuransi Bumi Putra". *Fekon*. Vol. 2 (2): hal. 1–12.
- Prasetio, Dwi Dian Putra, Istiatin, Sri Hartono. 2019. "Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Wonogiri". *Edunomika*. Vol. 03 (1): hal. 28–34.
- Satria, Angga Gusti, Susi Hendriani, Restu. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Surya Mandiri Pratama Pekanbaru". *Fekon*. Vol. 2 (2): hal. 1–13.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke Satu. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh Enam. Bandung: Alfabeta.
- Suryani dan Hendryadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyitno, Andi Setyawan dan Utomo, Hardi. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus pada Perhimpunan BMT Indonesia di Kabupaten Semarang ". *Among Makarti*. Vol. 9 (18): hal. 57–79.
- Yunita, Ade Resta dan Saragih, Romat. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat". *Jimea*. Vol. 3 (2): hal. 45–50.