

EFEKTIVITAS KERJA BERDASARKAN BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI KANTOR CAMAT KOTARIH, SERDANG BEGAGAI

Abd. Rasyid Syamsuri, Nurhayati, Mega Faradilla, Bimbi Windana, Sella Adela
Fakultas Ekonomi, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah Medan, Medan, Indonesia
abd.rasyidsyamsuri@umnaaw.ac.id

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: 3 November 2021 Direvisi: 15 November 2021 Disetujui: 18 November 2021	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja dan komitmen terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat kotarh, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Jenis penelitian adalah pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian melalui uji regresi linier berganda menunjukkan persamaan struktural dengan $Y = 7,759 + 0.292 (X_1) + 0.505 (X_2) + e$. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t, budaya kerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, sedangkan komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat kotarh, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Uji secara simultan dengan uji F membuktikan bahwa budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai kantor camat kotarh, Serdang Bedagai, Sumatera Utara. Pengujian koefisien determinasi dengan menggunakan R^2 diperoleh hasil bahwa kontribusi budaya kerja dan komitmen dalam mempengaruhi efektivitas kerja sebesar 45,2%.
Kata Kunci: Budaya Kerja, Komitmen, Efektivitas Kerja	

PENDAHULUAN

Pengembangan teori dan praktik tentang sumber daya manusia (SDM) menyebabkan perubahan yang signifikan terhadap perkembangan teknologi dan informasi. Perubahan tersebut memberikan pengaruh yang besar pula terhadap peranan SDM di suatu organisasi. Di zaman yang sudah modern ini pegawai tidak hanya sebatas sekelompok orang yang berperan dalam kegiatan internalisasi organisasi, tetapi sudah berubah menjadi sebuah aset yang berharga yang harus terus diperhatikan dan dikembangkan. Konsep yang telah ditanamkan pada era globalisasi menjadikan manusia sebagai aset organisasi, karena SDM berperan penting dalam menjalankan aktivitas dan seluruh kegiatan. Para pegawai harus mendapatkan perhatian khusus dan berkesinambungan agar pengembangan SDM suatu organisasi dapat berjalan dan mampu melakukan tugasnya sebagai aset yang menggerakkan roda organisasi. Setiap individu diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang dan berlatih meningkatkan kualitas dirinya, serta memberikan

pelatihan dan program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Di masa modernisasi yang semakin meningkat, banyak organisasi yang saling bersaing dalam meningkatkan kualitas kerjanya. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik adalah organisasi yang mampu bertahan sesuai dengan pencapaian tujuan. Organisasi dapat meningkatkan SDM dengan mendukung segala aktivitas yang berkaitan dengan optimalisasi pencapaian pekerjaan. Semua unsur yang berkaitan dengan pekerjaan harus diwujudkan dengan sinergi dalam organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut, adanya SDM yang handal dan dapat menghadapi tantangan akan menciptakan peluang kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja individu di suatu organisasi, dan salah satunya adalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan suatu nilai terhadap pekerjaan dan terdapat keyakinan individu mengenai cara mengatasi masalah dalam pekerjaan tersebut (Darmawan, 2013). Ketetapan nilai dan norma ini menunjukkan cara tepat untuk saling berhubungan, yang memberikan pemahaman yang sama kepada semua anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan (Saranya, 2014). Edison et al., (2016), mengemukakan budaya kerja dapat diukur dari: a) Kesadaran diri, b) kesetiaan terhadap organisasi, c) Kepribadian, d) Performa dan e) orientasi tim. Kurangnya sikap pegawai dalam melayani masyarakat yang memiliki kepentingan dalam menangani masalah ataupun aspirasi dari masyarakat setempat, menjadi suatu fenomena penelitian mengenai budaya kerja yang terdapat di kantor camat Kotarih, Serdang Bedagai, Sumatera Utara.

Selain budaya kerja, komitmen juga berperan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Konsep komitmen berkaitan dengan keterlibatan sdm untuk bekerja sesuai dengan penetapan tujuan organisasi. Green berg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo (2014) mendefenisikan komitmen sebagai suatu tingkatan individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasi dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Kreitner (2011), komitmen adalah cerminan seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Perspektif yang dihasilkan dari penerapan komitmen ini adalah pegawai dapat bekerja dan memberikan hasil yang baik. Minimnya komitmen dari pegawai berpengaruh negatif bagi organisasi karena dapat menyebabkan kinerja yang menurun dan tidak mengefisienkan waktu dalam bekerja. Pegawai dengan komitmen kerja yang tinggi dapat ditunjukkan dengan catatan kehadiran yang baik, memiliki inovasi dan kreatifitas serta produktivitas, menunjukkan kesetiaannya kepada organisasi dan mendahulukan kepentingan umum dibanding kepentingan pribadinya. Indikator Komitmen menurut (Julistia, 2015) yaitu: a) Kebanggan terhadap perusahaan, b) Kesediaan untuk berpihak/berkorban dan c) Kesetiaan terhadap perusahaan. Sedangkan indikator yang dikembangkan oleh Mowday et al., yang dikutip Rimata 2014) yaitu: a) Keinginan kuat tetap sebagai anggota, b) Keinginan berusaha keras dalam bekerja, c) Penerimaan nilai organisasi dan d) Penerimaan tujuan organisasi. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, fenomena yang terjadi di kantor camat Kotarih, Serdang Bedagai, Sumatera Utara adalah kurangnya prinsip komitmen pegawai dalam bekerja. Perhatian pegawai hanya pada aturan yang berlaku, dan kreatifitas untuk mengidentifikasi serta terlibat

dalam pekerjaan masih belum maksimal untuk dilaksanakan. Dengan kata lain, pegawai hanya bekerja sebatas mengikuti arahan dan menunggu petunjuk dari atasan.

Budaya kerja dan komitmen harus dimiliki setiap individu demi kemajuan suatu organisasi agar pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai target yang telah ditentukan. Pegawai dituntut bekerja secara efektif karena terkait dengan banyaknya hasil yang dicapai, sehingga tindakan atau derajat pencapaian hasil sesuai dengan tujuan yang dicapai. Efektivitas kerja menurut (Siagian, 2014) merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Campbell yang dikutip oleh Sutrisno (2011) meliputi: a) Kesiapsiagaan, b) Efisiensi, c) Absenteisme, d) Semangat kerja, e) Dukungan dan f) Kepuasan.

METODE

Metode analisis data dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, yang bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor camat Kotaroh, Serdang Bedagai, Sumatera Utara selain camat dan sekretaris camat sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua populasi sebagai sampel. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan skunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan di kantor camat Serba Jadi, Serdang Bedagai, Sumatera Utara yang berjumlah 30 responden. Taraf signifikan untuk kriteria pengukuran uji validitas sebesar 0,5 (Ghozali, 2013). Hasil uji validitas untuk budaya kerja dapat dimuat pada Tabel 1:

Tabel 1.
Hasil Validitas Budaya Kerja (X_i)

Indikator	Pearson Correlation	Sig	Kriteria pengukuran	Keterangan
Kesadaran diri	0,700	0,000	0,5	Valid
Loyalitas	0,731	0,000	0,5	Valid
Kepribadian	0,789	0,000	0,5	Valid
Performa	0,686	0,000	0,5	Valid
Orientasi tim	0,703	0,000	0,5	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan untuk budaya kerja memiliki kriteria pengukuran yang valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) $> 0,5$. Uji validitas komitmen dapat dimuat pada Tabel 2:

Tabel 2.
Hasil Validitas Komitmen (X₂)

Indikator		Pearson Correlation	Sig	Kriteria pengukuran	Keterangan
Kebanggan perusahaan	terhadap	0,800	0,000	0,5	Valid
Kesediaan berkorban	untuk	0,793	0,000	0,5	Valid
Kesetiaan perusahaan	terhadap	0,810	0,000	0,5	Valid
Keinginan tetap sebagai anggota		0,791	0,000	0,5	Valid
Penerimaan organisasi	nilai	0,740	0,000	0,5	Valid
Penerimaan organisasi	tujuan	0,674	0,000	0,5	Valid

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk komitmen memiliki kriteria pengukuran yang valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) $> 0,5$. Hasil perhitungan uji validitas efektivitas kerja pegawai dapat dimuat pada Tabel 3:

Tabel 3.
Hasil Validitas Efektivitas Kerja (Y)

Indikator	Pearson Correlation	Sig	Kriteria pengukuran	Keterangan
Kesiapsiagaan	0,789	0,000	0,5	Valid
Efisiensi	0,896	0,000	0,5	Valid
Absenteisme	0,790	0,000	0,5	Valid
Semangat kerja	0,706	0,000	0,5	Valid
Dukungan	0,755	0,000	0,5	Valid
Kepuasan	0,725	0,000	0,5	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

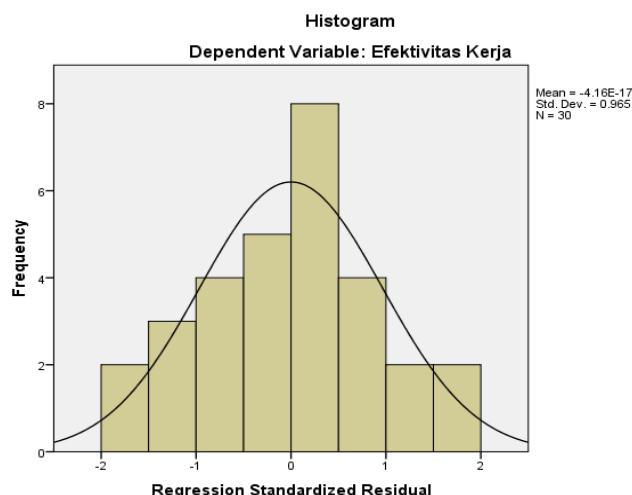
Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel Efektivitas kerja pegawai memiliki kriteria pengukuran yang valid, karena nilai r_{hitung} (Pearson Correlation) $> 0,5$. Pengujian reliabilitas penelitian ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten). Alat ukur untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila Hasil $\alpha > 0,7$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,7$ = tidak reliabel, (Ghozali, 2018). Berdasarkan hasil

perhitungan uji reliabilitas budaya kerja, komitmen dan Efektivitas Kerja Pegawai maka diperoleh hasil uji reliabilitas yang dimuat pada Tabel 4:

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Pengukuran	Keterangan
1	Budaya Kerja (X_1)	0,769	0,700	Reliabel
2	Komitmen (X_2)	0,860	0,700	Reliabel
3	Efektivitas Kerja (Y)	0,868	0,700	Reliabel

Tabel 4 pada uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Hasil koefisien reliabilitas budaya kerja, komitmen dan Efektivitas Kerja Pegawai secara berturut-turut adalah 0,769; 0,860; dan 0,868; yang memiliki nilai “Cronbach's Alpha” $> 0,700$. Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas yang berarti ketiga variabel dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan. Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji model regresi dari variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dimuat pada Gambar 1:



Gambar 1. Grafik Histogram
Sumber: Hasil Penelitian, 2021

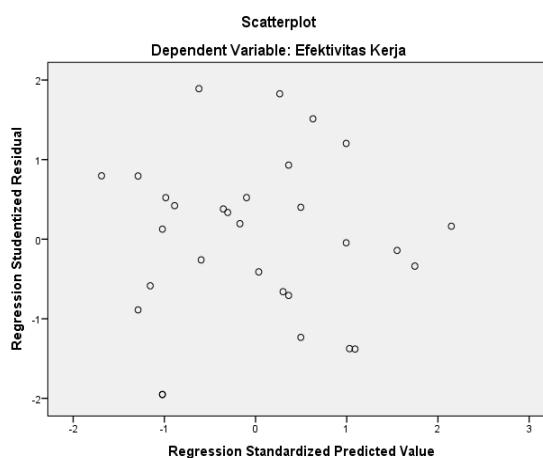
Berdasarkan Grafik histogram, dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal, terlihat dari pola data membentuk lonceng. Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan uji secara statistik melalui uji One-Sampel Kolmogrov Smirnov Test seperti pada Tabel 5:

Tabel 5.
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized
		Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41273711
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.064
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) seluruh variabel sebesar 0,200. Jika signifikansi lebih besar dari 0,05 maka nilai residual tersebut telah normal, sehingga dapat disimpulkan jika seluruh variabel berdistribusi normal pada uji normalitas dengan uji One-Sampel Kolmogorov Smirnov Test. Pengujian heteroskedastisitas pada penelitian ini bertujuan menguji model regresi dengan menganalisis ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas, (Ghozali, 2018). Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas, apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut adalah grafik scatterplot dari uji heteroskedastisitas yang dikuat pada Gambar 2 :



Gambar 2.
Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Gambar 2, dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini bertujuan untuk menguji model regresi dari korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, (Ghozali, 2018). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* masing-masing variabel independen, jika nilai *Tolerance* > 0.10 dan nilai *VIF* < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas dapat ditunjukkan pada Tabel 6:

Tabel 6.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.759	4.285			
Budaya Kerja	.292	.188	.227	.957	1.044
Komitmen	.505	.125	.588	.957	1.044

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 6, dengan perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0.10 dengan nilai *Tolerance* masing-masing variabel independen bernilai sebesar 0,957. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) juga menunjukkan hal yang sama yaitu tidak adanya nilai *VIF* dari variabel independen yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10 dengan nilai *VIF* masing-masing variabel independen bernilai sebesar 1,044. Pengujian model regresi berganda dari Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Efektivitas kerja Pegawai dapat dimuat pada Tabel 7:

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.759	4.285		1.811	.081
Budaya Kerja	.292	.188	.227	1.558	.131
Komitmen	.505	.125	.588	4.034	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel bebas, atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel bebas. Persamaan struktural dari hasil regresi adalah sebagai berikut: $Y=7,759+0.292(X_1)+0.505(X_2)+e$ dengan interpretasi yang menunjukkan bahwa

1. Nilai Kontanta (α)= 7,759, nilai variabel Efektivitas Kerja dari budaya kerja dan komitmen sebesar 7,759.
2. Koefisien Regresi (b_1)= 0.292. Nilai koefisien regresi budaya kerja bertanda positif sebesar 0.292, artinya peningkatan 1 satuan variabel budaya kerja akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0.292 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan.
3. Koefisien Regresi (b_2)= 0.505. Nilai koefisien regresi komitmen bertanda positif sebesar 0.505, artinya peningkatan 1 satuan variabel komitmen akan meningkatkan Efektivitas Kerja sebesar 0.505 satuan dengan asumsi bahwa variabel lainnya konstan, maka dapat dinyatakan bahwa komitmen memiliki hubungan yang paling dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Uji t menunjukkan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas dengan tingkat signifikan sebesar 5%. jika probabilitas $H_a > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas $H_a < 0,05$ maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

Tabel 8.
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	7.759	4.285		1.811	.081
Budaya Kerja	.292	.188	.227	1.558	.131
Komitmen	.505	.125	.588	4.034	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t_{tabel} pada taraf signifikan 5% ($0,05$) = $t(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,025 ; 27) = 2,052$. Maka dengan demikian untuk mengetahui secara parsial dapat dimuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

1. Nilai yang diperoleh dari Tabel 8 yaitu nilai koefisien sebesar 0,2928 nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,588 < 2,052$) dan signifikan sebesar 0,131 artinya Budaya Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Efektifitas Kerja pegawai maka H_0 diterima.

2. Nilai yang diperoleh dari Tabel 8 yaitu nilai koefisien sebesar 0,505 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,034 > 2,052$) dan signifikan sebesar 0,000 artinya Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai maka H_a diterima.

Uji F bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji statistik F juga memperlihatkan semua variabel independen yang dimuat kedalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama terhadap variabel dependen, (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji F yang dikuat pada Tabel 9:

Tabel 9.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	139.049	2	69.524	11.119	.000 ^b
Residual	168.818	27	6.253		
Total	307.867	29			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan uji F pada Tabel 9, diperoleh nilai $F_{tabel} = t(k ; n-k) = F(2 ; 28) = 3,34$ Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, tidak terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.
2. Sebaliknya, apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, terdapat pengaruh secara simultan variabel budaya kerja dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Nilai F_{hitung} (11.119) $> F_{tabel}$ (3.34) dan $sig-F$ (0.000) $< alpha$ (0.05) menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dari hasil hipotesis alternatif diterima.

Tabel 10.
Hasil Analisis Determinasi

Model	Model Summary			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	R	R Square			
1	.672 ^a	.452		.411	2.501

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

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Koefisien determinasi memperhatikan besaran nilai R-Square. Nilai R-Square merupakan koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (Efektivitas Kerja)

yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja dan komitmen). Nilai R-Square sebesar 0,452, yang menunjukkan bahwa 45,2% variasi nilai efektivitas kerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai budaya kerja dan komitmen. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi budaya kerja dan komitmen terhadap dalam mempengaruhi nilai efektivitas kerja adalah 45,2% sementara 54,8% (100%-45,2%) adalah kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini, seperti insentif, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

SIMPULAN

Komitmen memiliki hubungan yang paling dominan terhadap variabel efektivitas kerja, sementara budaya kerja memiliki nilai yang resesif. Pengujian penelitian secara parsial menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap efektivitas kerja karena kurangnya sikap pegawai dalam melayani masyarakat yang memiliki kepentingan, baik dalam menangani masalah ataupun aspirasi dari masyarakat setempat, sedangkan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, budaya kerja dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan R^2 diperoleh hasil bahwa kontribusi budaya kerja dan Komitmen dalam mempengaruhi Efektivitas Kerja pegawai kantor camat Kotarih, Serdang Bedagai, Sumatera Utara sebesar 45.2%.

KETERBATASAN

Keterbatasan Penelitian dari efektivitas kerja pegawai kantor camat Kotarih, Serdang Bedagai, Sumatera Utara berdasarkan budaya kerja dan komitmen, memiliki keterbatasan teoritis dan analisis fenomena penelitian yang lebih spesifik. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat mengkaji fenomena lebih mendalam serta melengkapi teori-teori dalam penelitian.

IMPLIKASI PENELITIAN

Peneliti lain dapat mengkaji komitmen yang lebih spesifik pada instansi atau organisasi seperti komitmen afektif dan normatif. Peningkatan budaya kerja dapat terealisasi apabila para pegawai memiliki kesadaran diri dan Kepribadian yang tinggi untuk mampu mewujudkan orientasi tim sehingga pencapaian tujuan organisasi akan dapat terpenuhi.

DAFTAR RUJUKAN

- Darmawan, W. Riana, I. G. (2013). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja Pegawai. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali, Indonesia.
- Edison, Emron, Yohny A, Imas K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Julistia, M. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Bagian Toko. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 138-144.
- Kreitner R., Kinicki A. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rimata, P, E. (2014). Pengaruh Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saranya, K. (2014). Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance-a general Perspective. *International Journal on Global Business Management & Research*.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno. (2011). Budaya Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2014). Perilaku dalam Organisasi. Edisi 1-2 Jakarta: Rajawali Pers.