

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DINAS PARIWISATA, KEBUDAYAAN, KEPEMUDAAN, DAN OLAHRAGA DI KABUPATEN SUMEDANG

*The Influence Of Organizational Culture On Work Productivity At The
Tourism, Culture, Youth And Sport Office In Sumedang District*

Ramadhita Febriansyach¹, Wirid Winduro²

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas
Slamet Riyadi Surakarta

ramadhitafebriansyach@gmail.com, wiridwinduro@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga Di Kabupaten Sumedang serta menguji secara kuantitatif hubungan dan pengaruh antara variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas kerja. Populasi penelitian berjumlah 52 orang dan sampel sampel berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan SPSS 25 sebagai alat uji dan metode analisis data. Pengujian dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji kualitas data (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas), dan pengujian hipotesis (uji t, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $7,124 > ttabel 2,008$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi yang tinggi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,494 menunjukkan hubungan positif antar variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas kerja sebesar 49,4%. Sedangkan sisanya (100%-49,4%) 50,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Produktivitas.

Abstract

This study employs a quantitative approach. The aim of this research is to identify and analyze the influence of organizational culture on work productivity at the Office of Tourism, Culture, Youth and Sports in Sumedang Regency, as well as to quantitatively test the relationship and influence between the variables of organizational culture and work productivity. The population of the study consists of 52 people, and the sample also consists of 52 people. This research utilizes SPSS 25 as the testing tool and data analysis method. Data testing and analysis are conducted using data quality tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test),

and hypothesis testing (t-test, correlation coefficient, and coefficient of determination). The results of this study indicate that there is a significant relationship between organizational culture and work productivity, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and $t_{\text{count}} 7.124 > t_{\text{table}} 2.008$, thus H_0 is rejected and H_a is accepted. A high correlation coefficient with an Adjusted R Square value of 0.494 indicates a positive relationship between the variables of organizational culture and work productivity. This suggests that the influence of organizational culture variables on work productivity variables is 49.4%. Meanwhile, the remaining 50.6% (100% - 49.4%) is explained by variables not included in this study.

Keywords: Organizational Culture, Productivity.

PENDAHULUAN

Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga (Disparbudpora) Kabupaten Sumedang merupakan salah satu instansi pemerintah daerah bertanggung jawab dalam pengembangan sektor pariwisata, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga di wilayah Kabupaten Sumedang. Dengan berbagai tanggung jawab strategis tersebut, produktivitas pegawai di Disparbudpora sangat menentukan keberhasilan program dan kegiatan yang diimplementasikan. Tingginya tingkat produktivitas pegawai diharapkan dapat mendorong pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan sektor pariwisata dan budaya, pengembangan potensi kepemudaan, serta prestasi di bidang olahraga.

Tabel 1. 1 Data Pengunjung Wisata Tahun 2023-2024

Tahun	Wisatawan Nusantara	Wisatawan Mancanegara
2023	1.810.983	13.721
2024	1.803.403	12.023

Sumber: DISPARBUDPORA Kabupaten Sumedang.

Namun, pada kenyataannya, masih terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh Disparbudpora Kabupaten Sumedang dalam meningkatkan produktivitas pegawainya. Menurut data dari DISPARBUDPORA Kabupaten Sumedang terdapat permasalahan dalam jumlah kunjungan wisatawan yang mengalami penurunan dari tahun 2023 yaitu 7.580 pengunjungan pada wisatawan nusantara dan 1.698 pada wisatawan mancanegara. Meskipun beban kerja tinggi, kuantitas *output* yang dihasilkan tidak sebanding, sehingga produktivitas volume kerja masih rendah. Menurut (Sutrisno, 2020: 63) produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen dan produksi.

Produktivitas salah satu elemen yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Jika tingkat productivity karyawan meningkat secara bertahap, maka organisasi ataupun perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Indira Aprili, 2023: 32). Salah satu faktor yang sering kali luput dari perhatian adalah budaya organisasi yang diterapkan di instansi tersebut. Budaya organisasi yang tidak sejalan dengan nilai-nilai yang mendukung produktivitas cenderung mempengaruhi kinerja pegawai secara negatif, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas di lingkungan Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Sumedang. Kajian ini penting dilakukan mengingat peran strategis Disparbudpora dalam menggerakkan sektor-sektor yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat dan perkembangan daerah, seperti pariwisata, kebudayaan, kepemudaan, dan olahraga. Produktivitas yang tinggi diharapkan dapat menjadi salah satu faktor penunjang keberhasilan pelaksanaan program-program kerja instansi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pencarian data dan pemaparan hasil penelitian dalam

bentuk angka baik berupa tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain. Penelitian ini berlokasi di Jl. Prabu Geusan Ulun No. 36, Regol Wetan, Kecamatan Sumedang Selatan, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45311. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISPARBUDPORA Kabupaten Sumedang berjumlah 52 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu metode angket (kuesioner) dan dokumentasi. Dengan teknik analisis data dengan uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, sedangkan uji persyaratan regresi yang digunakan yaitu uji normalitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji analisis koefisien determinasi, uji analisis koefisien korelasi dan uji t

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang digunakan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel Jenuh adalah teknik yang digunakan dalam penelitian apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Responden dalam penelitian ini seluruh karyawan Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga yang berjumlah 52 orang.

1. Uji Validitas

Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi person antar skor jawaban dari responden. Kuesioner dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Ketentuan r_{tabel} dalam penelitian ini pada taraf 0,05 dengan rumus df (*degree of freedom*) $df = N-2$,

dimana N = Jumlah sampel. Jika $df = 52 - 2 = 50$ (0,273).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* dapat diperkuat dengan adanya nilai *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian variabel apabila koefisien *Cronbach's Alpha* tiap variabel $> 0,60$ maka variabel tersebut dikatakan reliabel, Sebaliknya, jika koefisien *Cronbach's Alpha* $< 0,60$

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.93529169
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.061
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.066 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov signifikansi pada $0,066 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

4. Uji Analisis Koefisien Korelasi

Correlations

		Budaya Organisasi	Produktivitas Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	.710**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Kerja	N	52	52
	Pearson Correlation	.710**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	52	52

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hubungan budaya organisasi (X) dengan

produktivitas kerja (Y) signifikan sebesar 0,170 karena nilai signifikansi dari variabel lebih dari 0,05. Terdapat hubungan positif yang kuat antara variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas kerja. Karena berada pada interval 0,60 – 0,799 yang berarti tingkat hubungannya kuat.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.494	2.964

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil temuan menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja. Koefisien korelasi yang tinggi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,494 menunjukkan hubungan positif antar variabel budaya organisasi dengan variabel produktivitas kerja. Hal ini menandakan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel produktivitas kerja sebesar 49,4%.

6. Hasil Uji T

Uji t dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Tujuan Uji T adalah untuk menguji koefisien regresi secara individual. Pengujian dilakukan dengan menggunakan significance level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.724	7.654		2.969	.005
	Budaya Organisasi	.609	.085	.710	7.124	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Mengenai hasil pengujian secara parsial (Uji t), menunjukkan pengaruh secara parsial antara variabel X yaitu budaya organisasi dengan Y produktivitas kerja. Untuk mengetahui t_{tabel} pada *degree of freedom* dengan menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan diperoleh t_{tabel} sebesar 2.008. Dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} , maka dapat disimpulkan sebagai berikut. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 7,124 > t_{tabel} 2,008$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh terhadap 52 responden dari Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Kepemudaan, dan Olahraga (DISPARBUDPORA) Kabupaten Sumedang, bahwa budaya organisasi di instansi ini mencakup tujuh indikator utama, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas. Dari ketujuh indikator tersebut, orientasi tim memperoleh jumlah skor tertinggi yaitu 678 atau 15%, menunjukkan bahwa kerja sama dan kekompakan tim menjadi pilar utama dalam menjalankan aktivitas organisasi.

Temuan ini mencerminkan bahwa pegawai DISPARBUDPORA memandang hubungan kerja yang harmonis, sinergis, dan kolaboratif sebagai fondasi penting dalam mewujudkan efektivitas organisasi. Nilai-nilai kolaborasi, dukungan antarrekan kerja, dan semangat kebersamaan tumbuh subur dan menjadi kekuatan kultural yang membedakan DISPARBUDPORA dari organisasi lain. Budaya ini berkontribusi signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, mengurangi konflik internal, serta mempercepat proses pengambilan keputusan melalui komunikasi yang terbuka dan partisipatif.

Selanjutnya, hasil dari indikator produktivitas kerja menunjukkan bahwa aspek pengembangan diri memperoleh pencapaian jumlah skor tertinggi yaitu 686 atau 17%. Ini menunjukkan adanya kesadaran yang tinggi dari pegawai terhadap pentingnya peningkatan kompetensi pribadi untuk mendukung kinerja mereka. Pegawai tidak hanya terfokus pada penyelesaian tugas administratif, tetapi juga secara aktif mencari peluang untuk belajar, mengikuti pelatihan, serta berinovasi dalam menghadapi tantangan kerja. Budaya yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan menjadi daya dorong penting dalam pembentukan pegawai yang profesional dan kompeten.

Integrasi antara budaya kerja yang

mengedepankan kerja tim dan pengembangan diri menjadi fondasi yang kokoh bagi peningkatan produktivitas secara kolektif. Ketika pegawai merasa didukung secara emosional dalam lingkungan tim yang solid sekaligus difasilitasi untuk berkembang secara individu, maka tingkat keterlibatan mereka terhadap organisasi pun meningkat. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi kerja, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian target organisasi secara lebih optimal.

Kedua hasil tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara budaya organisasi yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja. Budaya kerja yang mendorong kerja sama tim dan pembelajaran individu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adaptif, dan berorientasi pada hasil. Kedua hasil tersebut menunjukkan hubungan yang erat antara budaya organisasi yang kuat dengan peningkatan produktivitas kerja. Budaya kerja yang mendorong kerja sama tim dan pembelajaran individu berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, adaptif, dan berorientasi pada hasil.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori Robbins dan Judge (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dihayati oleh anggota organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Budaya yang kuat menciptakan identitas bersama, membentuk loyalitas, serta menjadi pedoman perilaku yang konsisten di seluruh

tingkatan organisasi. Dalam konteks DISPARBUDPORA, budaya kerja yang selaras dengan nilai-nilai kolaboratif dan pembelajaran mampu mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang sehat, inovatif, dan responsif terhadap perubahan.

KESIMPULAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif yaitu mengkaji pengaruh variabel bebas (budaya organisasi) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja). Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner baik secara langsung maupun tidak langsung (google form). Jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 52 orang. Dari hasil penelitian yang dilakukan mulai dari uji kualitas data, uji asumsi klasik hingga uji hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

Koefisien Budaya Organisasi (X) sebesar 0,710, nilai ini berada pada 0,60-0,799, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh kuat terhadap produktivitas kerja pada DISPARBUDPORA Kabupaten Sumedang. Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $7,124 > t_{tabel} 2,008$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi yang tinggi dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,494 menunjukkan hubungan positif antar variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja. Hal ini

menandakan bahwa pengaruh variabel budaya organisasi dan variabel produktivitas kerja sebesar 49,4%. Sedangkan sisanya (100%-49,4%) 50,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA BUKU

Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. *In Media*.

Kamaroellah, A. (2017). *Pengantar Budaya Organisasi* (Vol. 4).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2012). Essentials of Organizational Behavior, Global Edition. *News.Ge*, 123.

Schein, E. H. (2004). *Organisation culture and Leadership* (3rd Edition). *John Wiley & Sons*, 3, 458.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Jakarta: Kencana.

JURNAL

Amelia, R. (2019). Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja Pegawai Sekolah. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini ...*, 182-185. Retrieved from <http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/387>

Arnando, E. (2019). Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia

dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Manajemen*, 2(2), 145-153. Retrieved from <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/ManajemenSTEI/article/view/928>

Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Employee Productivity Viewed from Motivation, Work Discipline, and Environment at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 69-87.

Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Reading: Addison-Wesley.

Indira Aprilia, Azhary Ismail, & Monalisa Monalisa. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Japfa Comfeed, Tbk. Unit Makassar. *Jurnal Pengembangan Ketenagakerjaan*, 1(2), 30-37. <https://doi.org/10.59574/jpk.v1i2.35>

Indrawati, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah The Effect Of Organizational Culture On Employee Work Productivity In Local Governments Etti Ernita Sembiring. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(1), 7-13.

Laili, M. K. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Syariah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Islam*, 7(2), 809-820.

Mahendra, V. N., M, A., & Begawati, N. (2021). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero)
Kantor Pos Daerah Sijunjung. *Jurnal
Matua*, 3(1), 27.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M.
(2018). Pengaruh Budaya Organisasi
Dan Komitmen Organisasi Terhadap
Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal
Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
[https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.
7](https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7)

Mulyani, & Utami, E. (2021). Pengaruh
Budaya Organisasi Terhadap
Produktivitas Karyawan Pada PT
Berkat Anugerah Sejahtera Di
Samarinda. *Borneo Student Research
(BSR)*, 2(2), 1254-1260. Retrieved from
[https://journals.umkt.ac.id/index.ph
p/bsr/article/view/1568](https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1568)

Puput Ulina Hutasoit, Lusiah, L. M. S.
S. (2020). Pengaruh Karakteristik
Budaya Organisasi dan Komunikasi
Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan PT Adira Dinamika Multi
Finance Tbk. *Journal of Trends
Economics*, 1(2), 61-67. Retrieved from
[https://journal.fkpt.org/index.php/j
tear/article/view/70](https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/70).

Wardani, R. K., Mukzam, M. D., &
Mayowan, Y. (2016). PENGARUH
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Karyawan PT Karya Indah Buana
Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis
(JAB)*, 31(1), 60. Retrieved from
[http://download.garuda.kemdikbud.
go.id/article.php?article=405101&val
=6468&title=PENGARUH BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN) Studi Pada Karyawan
PT Karya Indah Buana Surabaya