



***PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW SELATAN***

Hariyanto Damongayo<sup>1</sup>

Universitas Dumoga Kotamobagu<sup>1</sup> aisyia123

\*hariyanto.damongayo@gmail.com

**Abstract** *Kualitas kehidupan kerja merupakan suatu konsep yang harus dimiliki oleh organisasi dalam hal lingkungan kerja yang baik yang nantinya akan menjadi motivasi serta menjadi kebutuhan bagi pegawai itu sendiri dalam melaksanakan aktivitasnya sehari-hari. Budaya organisasi merupakan konsep dimana cara berfikir dan tingkah laku yang didasarkan pada pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi yang tentunya dianut oleh hampir semua pegawai yang ada. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan Penempatan Pegawai baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan metode analisis Regresi Linier Berganda. Jumlah sampel yang digunakan adalah 30 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas pegawai. Pegawai yang ada dapat memperbaiki budaya organisasi yang ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang ada.*

*Keywords: kualitas kehidupan kerja, budaya organisasi, produktivitas kerja*

## **PENDAHULUAN**

Budaya organisasi merupakan persepsi subjektif keseluruhan organisasi berdasarkan faktor seperti tingkat toleransi risiko, tim penekanan dan dukungan dari orang-orang. Persepsi keseluruhan ini berpengaruh pada budaya atau kepribadian organisasi, menguntungkan atau tidak menguntungkan maka persepsi ini mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan, dengan dampak yang lebih besar untuk budaya yang lebih kuat. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Maka dari itu budaya perusahaan perlu dipertahankan dan harus mengalami kemajuan dalam mempertahankan kelangsungan hidup. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem makna bersama (Winarto, 2015:3).

Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan merupakan unsur pelaksanaan otonomi daerah yang bergerak dalam bidang Kepemudaan dan Keolahragaan. Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan memiliki tugas untuk melaksanakan berbagai penyelenggaraan kegiatan pemerintahan daerah dalam bidang kepemudaan dan keolahragaan yang diberikan oleh Bupati. Berdasarkan observasi yang kami lakukan di Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Bandung, Selama ini masyarakat hanya mengenal Dispora Bandung dari media seperti koran, radio, spanduk, atau dari obrolan orang, sehingga masyarakat terkadang kesulitan untuk mendapatkan informasi profil, kegiatan dan informasi lainnya secara detail. Selain itu media informasi yang digunakan untuk memberikan pengumuman saat ini hanya berupa selebaran kertas, radio, spanduk atau program yang diselenggarakan oleh Dispora.

Dalam kegiatan sehari-hari, pada organisasi ini, banyak terjadi masalah diantaranya kualitas kehidupan kerja dari pegawai yang ada. Dimana pegawai yang ada kurang mendukung dalam

mencapai tujuan dalam organisasi. Diantaranya kurangnya partisipasi dalam pemecahan masalah yang ada serta lingkungan kerja yang dirasakan kurang oleh pegawai yang ada. Begitu juga dengan budaya yang ada dalam organisasi ini, dimana banyaknya pegawai suka datang terlambat dan pulang tidak tepat waktu. Dengan adanya hal ini mengakibatkan banyaknya penumpukan pekerjaan yang tidak terselesaikan serta lambannya pegawai dalam menangani pekerjaan yang ada. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## **KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Produktivitas kerja**

Manajemen sangat berperan untuk meningkat produktivitas pegawai dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan seluruh sarana produksi dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemennya. Manajemen juga berperan secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja untuk memperkecil pemborosan maupun secara tidak langsung melalui pemberian balas jasa yang akan menciptakan peningkatan produktivitas pegawai. Justine dalam Bangko (2018:15) Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai suatu target penghasilan (output) dikatakan sebagai kegiatan produktif, sebaliknya makin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif.

### **Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Produktivitas kerja**

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik karyawan di tempat kerja. Quality of Work Life (QWL) mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang bertujuan untuk pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Fokus utama dari QWL sendiri adalah bahwa lingkungan kerja dan semua pekerjaan didalamnya harus sesuai dengan orang-orang dan teknologi yang ada. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk berkembang yang bertujuan untuk meningkatkan martabat dan kinerja karyawan. Kualitas kehidupan kerja memiliki dampak pada pekerja, salah satunya adalah kinerja dari pekerja tersebut (**Hidayah, 2018:2**).

Penciptaan kualitas kehidupan kerja merupakan upaya memanusiakan lingkungan kerja, yang sejalan dengan teori dari Greenberg dan Baron yang menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah sebuah teknik pengembangan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan fungsi organisasi dengan memanusiakan tempat kerja sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam memanusiakan tempat kerja, sehingga lebih demokratis dan melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Menerapkan kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam merencanakan proses kesempatan karir yang tersedia, seperti peningkatan jabatan. Oleh karena itu, upaya yang diciptakan dalam kualitas kehidupan kerja dapat meningkatkan pula kinerja karyawan atau tingkat produktivitas (**Paseki, 2013**)

### **Hubungan Budaya Organisasi dan Produktivitas kerja**

Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi merupakan nilai yang dipahami bersama sehingga menjadi acuan bagi setiap anggota organisasi dalam bertindak dan berinteraksi didalam organisasi. Budaya organisasi yang kondusif akan mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Budaya yang kuat tercipta karena komitmen penuh dari anggota organisasi, sehingga budaya tersebut akan bertahan terhadap perubahan yang muncul. Organisasi perlu untuk menciptakan suatu budaya kerja yang menyenangkan dan nyaman bagi karyawan (**Immanuel, 2017:2**)

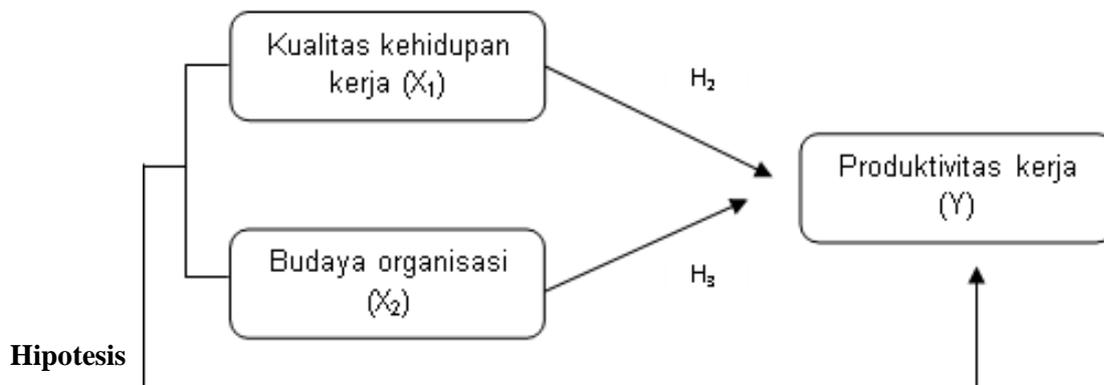
Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.

PLN (Persero) Manado. Budaya Organisasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Pratiwi, 2017).

### Kerangka Pemikiran

Keadaan pikiran menawarkan alasan jangka pendek untuk gejala yang memunculkan spekulasi (Sugiyono, 2010; 92). Alasan untuk penelitian ini dan metodologi yang mendasarinya diuraikan di bawah ini.

Gambar 1  
Kerangka Pemikiran Teoritis



### Hipotesis

Bertolak dari permasalahan penelitian, tujuan penelitian, kerangka teori dan model penelitian, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

- H1 Kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi diduga secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- H2 Kualitas kehidupan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.
- H3 Budaya organisasi diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi, dengan tujuan mencari keterhubungan antar variabel dan penelitian. Teknik untuk menarik data melalui penelitian. teknik Teknik untuk menarik data melalui penelitian survey, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

### Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan variabel tergantung. Variabel bebas terdiri atas: Kualitas kehidupan kerja (X1), Budaya organisasi (X2), Produktivitas (Y).

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan yang ada. Responden yang dipilih oleh penulis dalam penelitian ini pegawai pada pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil olahan data diperoleh hasil uji normalitas data seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.**  
**Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		y	x1	x2
N		30	30	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	21.7667	13.2000	21.5667
	Std. Deviation	2.09570	1.24291	2.69972
	Absolute	.144	.207	.117
Most Extreme Differences	Positive	.134	.133	.102
	Negative	-.144	-.207	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.791	1.133	.640
Asymp. Sig. (2-tailed)		.560	.154	.807

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil olahan data, 2022

Pada data diatas dapat dilihat output diketahui bahwa data produktivitas kerja (Y) nilai Asymp.sig sebesar 0,560, kualitas kehidupan kerja (X<sub>1</sub>) nilai Asymp.sig sebesar 0,154 dan variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) nilai Asymp.sig sebesar 0,807

Hasil pengolahan data pada penelitian ini diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X <sub>1</sub>	0,999	1,001
X <sub>2</sub>	0,999	1,001

Sumber: hasil olahan data, 2022

Hasil output diatas diperoleh bahwa nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil perhitungan lewat olahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.**  
**Output Korelasi Spearman's rho**

Correlations		Unstandardized Residual	x1	x2
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000	-.008	-.009
	Sig. (2-tailed)	.	.967	.964
	N	30	30	30
Spearman's rho	x1	Correlation Coefficient	-.008	1.000
		Sig. (2-tailed)	.967	.
		N	30	30
x2	Correlation Coefficient	-.009	.050	1.000
	Sig. (2-tailed)	.964	.795	.

	N	30	30	30
--	---	----	----	----

Sumber: hasil olahan data, 2022

Tabel diatas dapat diketahui baha nilai signifikansi variabel  $X_1$  sebesar 0,967 dan variabel  $X_2$  sebesar 0,964. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastitas.

Dengan koefisien-koefisien yang didapat dari perhitungan lampiran 6, yaitu untuk perlakuan pada rumusan permasalahan dan hipotesis, maka didapat persamaan regresi linier berganda seperti pada tabel berikut ini.

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	6.690	4.431		1.510	.143
1	x1	.685	.271	.406	2.526	.018
	x2	.280	.125	.361	2.244	.033

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olahan data, 2022

Diperoleh persamaan regresinya:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 6,690 + 0,685X_1 + 0,280X_2$$

a. Konstanta  $a = 6,690$

Artinya jika kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi nilainya 0 (nol), maka produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan nilainya sebesar 6,690.

b. Parameter  $b_1X_1 = 0,685$

Artinya jika kualitas kehidupan kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan akan naik sebesar 0,685 satuan.

c. Parameter  $b_2X_2 = 0,280$

Artinya jika budaya organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan akan naik sebesar 0,280 satuan.

Menganalisa dan mengetahui seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel. 5**  
**Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.550 <sup>a</sup>	.303	.251	1.81350

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : hasil olahan data, 2022

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi (jumlah kuadrat simpangan suatu variabel dari nilai rata-ratanya) dari variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya dalam model regresi, sehingga dapat mengetahui kecocokan model regresi tersebut (*goodness of fit*).

Tabel Model Summery diatas dapat diketahui bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,303. Jadi sumbangan pengaruh dari variabel independen yaitu sebesar 30,3% sedangkan sisanya sebesar 69,7% dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti.

Uji F-statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja ( $Y$ ).

**Tabel. 6**  
*Analysis of Variance*

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.570	2	19.285	5.864	.008 <sup>b</sup>
	Residual	88.797	27	3.289		
	Total	127.367	29			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Prosedur pengujian uji F Statistik adalah sebagai berikut :

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 : b_1X_1 = b_2X_2 = 0$$

Artinya kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

$$H_a : b_1X_1 \neq b_2X_2 \neq 0$$

Artinya kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

2. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan menggunakan 0,05

3. Menentukan F hitung dan F tabel

- F hitung adalah 5,864 (lihat pada tabel ANOVA)

- F tabel diperoleh dari tabel statistic pada signifikansi 0,05  $df_1=k-1$  atau  $3-1=2$ , dan  $df_2=n-k$  atau  $30-3=27$  (k adalah jumlah variabel)

Cara lain mencari F tabel yaitu menggunakan program Ms Excel dengan cara mengetik  $FINV(0.05,2,27)$  pada cell yang kosong kemudian tekan enter. Sehingga nilai F tabel diperoleh 3,354

4. Pengambilan Keputusan

F hitung  $\leq$  F tabel jadi  $H_0$  diterima

F hitung  $>$  F tabel jadi  $H_0$  ditolak

5. Kesimpulan

Dapat diketahui bahwa nilai F Hitung adalah 5,864  $>$  dari F tabel sebesar 3,354, jadi hipotesis nol ditolak artinya kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Uji t-statistik merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), secara individu (parsial) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. ( $Y$ ).

Prosedur pengujuannya adalah sebagai berikut :

Pengujian kualitas kehidupan kerja ( $X_1$ )

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 = X_1 = 0$$

Artinya kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

$$H_0 \neq X_1 \neq 0$$

Artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

2. Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan menggunakan 0,05

3. Menentukan t hitung dan t tabel

- t hitung adalah 2,526 (lihat pada tabel coefficients)

- t tabel dapat dicari pada tabel statistic pada signifikasi  $0,05/2=0,025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $30-2-1 =27$  ( $k=$  jumlah variabel independen). Cara lain mencari t tabel yaitu dengan menggunakan program Ms Excel dengan mengetik  $TINV(0.05,27)$  pada cell yang kosong kemudian tekan enter. Sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,052.

#### 4. Pengambilan keputusan

- t hitung  $\leq$  t tabel atau  $-t$  hitung  $\geq -t$  tabel, jadi  $H_0$  diterima

- t hitung  $>$  t tabel atau  $-t$  hitung  $<$  t tabel, jadi  $H_0$  ditolak

#### 5. Kesimpulan

Pada hasil diatas diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 2,526  $>$  dari t tabel sebesar 2,052 sehingga hipotesis nol di tolak, artinya kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Budaya organisasi ( $X_2$ )

##### 1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

$$H_0 = X_2 = 0$$

Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

$$H_0 \neq X_2 \neq 0$$

Budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

##### 2 Menentukan taraf signifikan

Taraf signifikan menggunakan 0,05

##### 3. Menentukan t hitung dan t tabel

- t hitung adalah 2,244 (lihat pada tabel coefficients)

- t tabel dapat dicari pada tabel tabel statistic pada signifikasi  $0,05/2=0,025$  (uji 2 sisi) dengan  $df = n-k-1$  atau  $30-2-1 =27$  ( $k=$  jumlah variabel independen). Cara lain mencari t tabel yaitu dengan menggunakan program Ms Excel dengan mengetik  $TINV(0.05,27)$  pada cell yang kosong kemudian tekan enter. Sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,052.

#### 4. Pengambilan keputusan

- t hitung  $\leq$  t tabel atau  $-t$  hitung  $\geq -t$  tabel, jadi  $H_0$  diterima

- t hitung  $>$  t tabel atau  $-t$  hitung  $<$  t tabel, jadi  $H_0$  ditolak

#### 5. Kesimpulan

Pada hasil diatas diperoleh bahwa nilai t hitung sebesar 2,244  $>$  dari t tabel sebesar 2,052 sehingga hipotesis nol di tolak, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil pengujian hipotesis secara bersama-sama (uji F) dimana diperoleh nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Begitu juga dengan menggunakan pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dimana untuk variabel kualitas kehidupan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Untuk variabel budaya organisasi dengan menggunakan alat analisis yang sama diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Paseki (2013)** dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap pengembangan karir. **Pratiwi (2017)** dengan hasil

penelitian ini menyimpulkan, secara simultan Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.
3. Disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangko, Putri Ananda, 2018, Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan, *Skripsi* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara, <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/5382/140903138.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, diakses tanggal 06 Mei 2019, Hal. 15-17
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, dan Imas Komariyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas kerja dan Organisasi)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, Bandung
- Hermawati, Adya dan Nasharuddin Mas, 2016, *Quality Of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*, Universitas Widyagama Malang
- Hidayah, Devi Nailil, 2018, Gambaran Quality of Work Life pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit di Surakarta, *Skripsi* Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro, [http://eprints.undip.ac.id/59969/2/Skripsi\\_Devi\\_Nailil\\_Hidayah.pdf](http://eprints.undip.ac.id/59969/2/Skripsi_Devi_Nailil_Hidayah.pdf), diakses tanggal 06 Mei 2019, Hal. 2
- Immanuel, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Jawa Tengah), *Skripsi* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, [http://eprints.undip.ac.id/56088/1/21\\_IMMANUEL.pdf](http://eprints.undip.ac.id/56088/1/21_IMMANUEL.pdf), diakses tanggal 06 Mei 2019, Hal. 2
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung
- Tika, Pabundu, 2014, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bumi Aksara, Jakarta
- Trihendradi C., 2013, *Langkah Praktis Menguasai Statistik Untuk Ilmu Sosial Kesehatan*, Andi Offset Yogyakarta
- Usman Husaini, 2014, *Manajemen. Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Bumi Aksara Jakarta
- Winarto, Wahyu Satrio, 2015, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Karyawan PERUM DAMRI Semarang, *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta,
- 27 Hariyanto Damongayo. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan*

[https://eprints.uny.ac.id/16353/1/WahyuSatrioWinarno\\_09408144050.pdf](https://eprints.uny.ac.id/16353/1/WahyuSatrioWinarno_09408144050.pdf), diakses tanggal 27 April 2019, Hal. 3