

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI KECAMATAN SEPAKU KABUPATEN PENAJAM PASER UTARA

Novika Andriana¹

Abstrak

Novika Andriana, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Bimbingan Dr. Farhanuddin Jamanie., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si., selaku dosen pembimbing II.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif asosiatif penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan kausal sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi independen variabel atau budaya organisasi dan dependen variabel atau produktivitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan 23 orang Pegawai Negeri Sipil sebagai responden dengan menggunakan Teknik Sampling Sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Product Moment (r_{xy}) dan analisis Regresi Linier Sederhana

Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N=23$, dimana r_{xy} hitung lebih besar dari harga kritis r_{xy} tabel ($0,718 > 0,413$) pada tingkat $0,05$, dan termasuk dalam pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Kemudian melakukan uji regresi sederhana dan memperoleh hasil persamaan yaitu $Y = 15,794 + 0,529X$. Selanjutnya dari hasil uji determinasi besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara adalah $51,55\%$.

Kata Kunci : *Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja*

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : novikaandriana22@gmail.com

Pendahuluan

Dengan melihat sangat luasnya wilayah negara dan meningkatnya pembangunan atau luasnya persoalan yang dihadapi maka pemerintah daerah membagi wilayahnya dalam beberapa tingkatan. Ditinjau dari pembagian wilayah tersebut, kecamatan termasuk perangkat pemerintahan kabupaten atau kota.

Sebagaimana telah adanya kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 atas perubahan kedua Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah. Ditinjau adanya otonomi dari pembagian wilayah tersebut, Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat yang berada langsung di bawah pemerintahan Kabupaten atau Kota dan bertanggungjawab langsung kepada Bupati atau Walikota seperti yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan. Dengan demikian Pemerintah Kecamatan sebagai kepala wilayah bertanggungjawab atas kelancaran jalannya roda pemerintahan di wilayahnya dan selain itu Pemerintah Kecamatan juga menjadi salah satu penopang atas keberlangsungan jalannya roda Pemerintahan di atasnya.

Apabila dalam rangka otonomi daerah yang makin kompetitif, maka masyarakat daerah menginginkan daerahnya dikelola orang-orang yang profesional. Dengan semakin bertambah kompleksnya tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan otonomi daerah, maka diperlukan sumber daya manusia berkualitas yang mampu mengantisipasi dan menjawab setiap perkembangan dan perubahan yang terus menerus terjadi.

Budaya organisasi sangat diperlukan oleh setiap instansi yang perlu selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi terdiri dari sumber daya manusia dengan latar belakang dan tingkatan yang berbeda. Dengan demikian, perubahan budaya organisasi dilakukan terlebih dahulu melalui pengubahan pola pikir segenap sumber daya manusia didalam organisasi.

Lemahnya produktivitas, disiplin, pelayanan yang buruk adalah hal yang sudah biasa dialamatkan oleh masyarakat kepada aparatur pemerintahan kita. Hal ini dapat dilihat dari sejumlah indikator seperti kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor paling menentukan dalam setiap organisasi, termasuk dalam hal ini birokrasi pemerintah yang diawaki sumber daya aparturnya sebagai birokrat. Birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, harus mewakili kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik,

tetapi juga perekat pemersatu bangsa. Untuk memperoleh citra profesionalitas tersebut, maka pembinaan dan pengembangan pegawai yang dilakukan tidak hanya meliputi pembinaan dan pengembangan aspek teknis saja, akan tetapi juga meliputi pembinaan terhadap aspek-aspek psikologis, seperti pengembangan serta peningkatan budaya organisasi. Budaya organisasi sangat penting dalam hubungannya dengan produktivitas kerja, budaya organisasi merupakan falsafah yang mendasari kerja untuk mencapai keberhasilan yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan produktivitas. Kondisi suatu organisasi, baik organisasi milik pemerintah maupun swasta, bila kondisi psikologis pegawai kurang menunjang, maka akan berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan organisasi.

Untuk itu sangat diperlukannya peningkatan produktivitas kerja aparatur pemerintah agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari masyarakat. Dimana pemerintah berkeinginan untuk menciptakan suatu pelayanan yang baik, yang cepat, tepat, efektif dan efisien kepada masyarakat. Demi meningkatkan produktivitas pegawai, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari pegawai. Namun seringkali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari pegawai tidak mencapai hal yang diharapkan yaitu tercapainya tujuan dari organisasi seperti peningkatan produktivitas kerja pegawai. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, pegawai belum tentu dapat memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif, hasil kerja yang kurang optimal, seperti rendahnya kuantitas dan kualitas hasil kerja, penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, kurangnya motivasi antar pegawai.

Sekarang ini masih banyak masalah yang menimpa masyarakat mengenai pelayanan umum, seperti masalah perijinan, pembuatan, perpanjangan surat-surat yang dibutuhkan masyarakat, misalnya pembuatan KTP, Kartu Keluarga, dan surat-surat pengantar untuk diajukan ke instansi yang lebih tinggi. Masalah timbul dari masyarakat sebagai konsumen tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, dan beberapa faktor internal pada kinerja pelayan publik pada kecamatan sebagai instansi tingkat pemerintahan yang berwenang baik dalam masalah pelayanannya, seperti berapa lama pembuatan, kinerja pelayannya ataupun mengenai biaya.

Dalam penelitian ini, secara khusus penulis menetapkan wilayah penelitian yaitu pada Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Dari hasil penelitian sementara penulis menemukan permasalahan yang terdapat di Kantor Kecamatan Sepaku yaitu mengenai produktivitas pegawai yang rendah. Rendahnya produktivitas ditunjukkan secara kuantitas dan kualitas kerja, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Dalam hal ini terlihat pada pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP) berdasarkan Standar Pelayanan Minimum (SPM) yang seharusnya dalam waktu satu hari bisa langsung jadi, namun pekerjaan tersebut tidak dapat terselesaikan dalam waktu satu hari.

Dari hasil penelitian sementara penulis menemukan adanya masalah-masalah yang timbul di Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara seperti:

- a. Kurangnya dukungan dari atasan dan inisiatif individu atau pegawai sehingga kualitas hasil dalam penyelesaian dokumen-dokumen terkait pekerjaan rendah.
- b. Rendahnya kontrol dari pimpinan menyebabkan penyelesaian tugas tidak tepat waktu .
- c. komunikasi terkait pekerjaan antar pegawai rendah sehingga menyebabkan Kurangnya kerjasama antar pegawai.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut sangat jelas budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas. Semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin meningkat produktivitas pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini penulis memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Atas dasar itulah maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara”

Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara?
2. Berapa besarnya pengaruh budaya organisasi dengan produktivitas pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.
2. Untuk mengukur besarnya pengaruh budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

Manfaat Penelitian

1. Segi Teoritis diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menambah kajian-kajian ilmu Administrasi Negara khususnya di bidang manajemen sumberdaya manusia.
2. Segi praktis sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

Kerangka Dasar Teori

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi

yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Menurut Matsumoto dalam Moeljono, (2003 : 19) Budaya organisasi adalah seperangkat sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang dipegang oleh sekelompok orang dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi berikutnya.

Kemudian pendapat Davis dalam Lako, (2004 : 29) Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Selanjutnya pendapat dari Robbins dalam Tampubolon, (2004 : 190) Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat anggota-anggota organisasi secara bersama-sama melalui nilai-nilai, norma-norma standar yang jelas tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan dan dikatakan oleh anggotanya. Dan Mangkunegara, (2005 : 113) mengungkapkan Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkahlaku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang (pegawai) yang sebanding dengan segala tenaga dan biaya yang dikeluarkan atau hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Yuniarsih & Suwatno (2008 : 156) mengatakan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Kemudian menurut Nawawi yang dikutip oleh Yuniarsih & Suwatno, (2008 : 157) mengemukakan bahwa Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh (output) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan. Selanjutnya Sulistiani dan Rosidah, (2003 : 203) Produktivitas adalah menyangkut hasil akhir yakni berapa besar akhir yang diperoleh dalam proses produksi. Dan menurut Siagian (2000 : 164) Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran, bahkan kalau mungkin dengan maksimal.

Teori Dasar (Teori Penghubung)

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja. Sebagaimana menurut pendapat Whitemore dalam Yuniarsih & Suwatno, (2008 : 157). memandang produktivitas sebagai suatu

ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan

Hipotesis

- H_a = Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.
- H_0 = Diduga budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara.

Definisi Konseptional

1. Budaya Organisasi merupakan faktor yang mengandung sikap, nilai-nilai, keyakinan dan perilaku yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, menentukan apakah manajemen dapat diimplementasikan atau tidak, dapat dilihat melalui Inisiatif individu, Integritas, Dukungan manajemen, Pola komunikasi dan Kontrol.
2. Produktivitas Kerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang (pegawai) yang sebanding dengan segala tenaga dan biaya yang dikeluarkan atau hasil kerja yang telah dicapai pegawai sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Ketepatan waktu.

Definisi Operasional

Dalam definisi operasional terkandung indikator-indikator dari independent dan dependent variabel, yaitu:

1. Budaya Organisasi (X) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 1. Inisiatif individu.
 2. Integritas.
 3. Dukungan manajemen.
 4. Kontrol.
 5. Pola komunikasi.
2. Produktivitas Kerja (Y) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
 1. Kuantitas kerja.
 2. Kualitas kerja.
 3. Ketepatan waktu.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Agar penelitian ini lebih terarah serta sesuai dengan tujuan yang diinginkan, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, dimana data menurut Sugiyono (2012:14)

merupakan data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Pendekatan Kuantitatif yaitu pencairan data/informasi dari realitas permasalahan yang ada dengan mengacu pada pembuktian konsep/teori yang digunakan. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif/kausalitas.

Populasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampling jenuh/sensus dimana tidak menggunakan sampel tetapi menggunakan seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditempatkan pada bidangnya masing-masing di kantor Kecamatan Sepaku yang berjumlah 23 orang.

Menurut Sugiyono (2013: 85) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan. Penelitian lapangan yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut:

1. Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung untuk mendapatkan data-data empirik yang tampak secara kasat mata dalam rangka penelitian.
2. Kuisioner/angket, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang akan direspon oleh responden.

Dokumentasi, yaitu memanfaatkan dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto atau benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aktivitas pada Kantor Kecamatan Sepaku.

Alat Pengukur Data

Alat pengukur data yang dipergunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2012:107), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 5 (1, 2, 3, 4, 5) dengan menggunakan skor pada setiap indeksnya sebagai berikut:

1. Bila responden menjawab (a) diberi skor 5.
2. Bila responden menjawab (b) diberi skor 4.
3. Bila responden menjawab (c) diberi skor 3.
4. Bila responden menjawab (d) diberi skor 2.

5. Bila responden menjawab (e) diberi skor 1.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh variabel pendidikan (X) terhadap variabel kinerja (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n.(\sum XY) - (\sum X).(\sum Y)}{\sqrt{\{n.\sum X^2 - (\sum X)^2\}. \{n.\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X (budaya organisasi) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Pearson

Sedangkan untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai digunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependent

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Variabel independent, (Sumber: Sugiyono (2012:237))

Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel independen yaitu budaya organisasi yang diukur melalui indikator inisiatif individu, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, pola komunikasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, skor rata-rata jawaban responden untuk Inisiatif individu adalah 90,7 yang termasuk dalam kategori baik.. Artinya adalah sebagian besar pegawai pada kantor kecamatan Sepaku dapat secara nyata berkontribusi menyumbangkan ide dan gagasan untuk memajukan organisasi.

Kemudian untuk integrasi memperoleh skor rata-rata sebesar 84,7 yang termasuk kategori baik. Artinya adalah bahwa organisasi atau kantor kecamatan Sepaku mampu mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Sehingga terbentuk jalinan yang baik antara pimpinan dan

bawahan serta pegawai dengan rekannya.

Selanjutnya pada indikator dukungan manajemen memperoleh skor rata-rata sebanyak 79 yang termasuk kedalam kategori baik. Artinya bahwa camat dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dengan adanya upaya pengembangan kemampuan untuk pegawai melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menjalankan tugas.

Sementara pada indikator kontrol memperoleh skor rata-rata sebanyak 79 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya sebagai seorang pimpinan, Camat telah melakukan pengawasan dengan baik kepada para pegawainya dengan memberikan bimbingan/arahan apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dan juga memberikan solusi yang baik untuk tindakan perbaikan dalam pekerjaan, sehingga hasil dari pengawasan itu sendiri akan berdampak baik terhadap produktivitas pegawainya.

Dan terakhir adalah indikator pola komunikasi terdapat skor rata-rata sebanyak 78 yang termasuk dalam kategori baik. Artinya Camat telah melakukan komunikasi dengan sangat baik tidak melihat secara subjektivitas tetapi selalu berdasarkan atas ukuran-ukuran atau standar yang objektif yang telah ditentukan sebelumnya, baik standar objektif yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.

Dari kelima indikator tersebut, diperoleh skor rata-rata 82 yang masih termasuk dalam kategori baik. Indikator-indikator pengawasan sudah termasuk dalam kategori baik, namun skor rata-rata terendah ada pada indikator penyimpangan dalam pengawasan. Artinya dengan melakukan pengawasan Camat mampu meminimalisir sebagian saja dari penyimpangan yang ada dalam pelaksanaan kegiatan. Sehingga untuk mengurangi adanya penyimpangan dalam semua pelaksanaan kegiatan tidak harus diawasi oleh Camat saja tetapi pengawasan bisa saja dilakukan setiap kasubag ataupun kepala seksi untuk selanjutnya dilaporkan kepada Camat.

Untuk variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Produktivitas kerja dibagi kedalam tiga indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

Adapun hasil dari jawaban responden yang diperoleh untuk kuantitas kerja memiliki skor rata-rata sebanyak 86 yang termasuk kedalam kategori baik. artinya dapat dikatakan bahwa hasil kerja pegawai telah memenuhi standar pada kantor Kecamatan Sepaku.

Kemudian pada indikator kualitas kerja memperoleh skor rata-rata sebesar 83 yang termasuk kedalam kategori baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar dari para pegawai mampu menyelesaikan tugas secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh kantor Kecamatan Sepaku.

Selanjutnya untuk indikator yang terakhir adalah ketepatan waktu mendapat skor rata-rata sebesar 84 yang termasuk kedalam kategori baik. Yang menunjukkan bahwa setiap pegawai kantor Kecamatan Sepaku mampu

menyelesaikan tugas dan hadir tepat waktu serta memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan tugas dan pekerjaannya, serta jarang untuk menumpuk pekerjaan dan menunda penyelesaiannya.

Dari ke tiga indikator tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 84 yang termasuk kedalam kategori baik. Yang berarti dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sepaku adalah baik dan indikator dengan rata-rata terendah adalah kualitas kerja. Kualitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sepaku dikatakan sudah baik, pegawai telah menjalankan tugasnya dengan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat bahwa seluruh pegawai telah mengetahui tugas pokok fungsinya masing-masing bidang, dan dapat menjalankannya sesuai dengan standar yang telah ada dalam setiap pekerjaannya. Namun dari segi kuantitas tidak semua pekerjaan secara maksimal dapat terselesaikan. Maupun dalam hal ketepatan waktu terkadang masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam pekerjaan seperti datang terlambat saat kembali makan siang.

Mengenai ketepatan waktu yang tidak sesuai dalam pelayanan sehingga masyarakat harus menunggu ketika menerima pelayanan dan pekerjaan pegawai pun menjadi tertunda. Dari hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Sehingga perlu kiranya untuk para pegawai agar lebih meningkatkan lagi disiplin dalam bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dalam melayani masyarakat.

Dari pembahasan yang memaparkan tentang pengujian hipotesis menjelaskan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung $>$ r tabel ($0,718 > 0,413$) yang termasuk dalam kategori kuat. Dari data tersebut dijelaskan bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara”, artinya dalam menjawab rumusan masalah yang telah peneliti uraikan pada Bab I sudah terjawab.

Besarnya nilai pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai diperoleh dengan persamaan regresi yaitu $Y = 15,794 + 0,529X$ yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar 15,794 dan nilai koefisiennya sebesar 0,529 yang menunjukkan bahwa jika budaya organisasi diperhatikan atau terjadi peningkatan budaya organisasi maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,529 atau 52,9%. Selanjutnya berdasarkan dari hasil uji determinasi besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara adalah 51,55 %.

Berdasarkan dari hasil penelitian penulis menemukan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara. Hasil uji korelasi yang diperoleh adalah 0,718 yang menunjukkan kedua variabel tersebut berada pada hubungan positif dan kuat. Dengan demikian semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai. Dengan kata lain apabila

terjadi peningkatan budaya organisasi maka produktivitas kerja pegawai akan mengalami perubahan atau peningkatan. Budaya organisasi sangat penting dalam hubungannya dengan produktivitas kerja, budaya organisasi merupakan falsafah yang mendasari kerja untuk mencapai keberhasilan yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan produktivitas. Hal ini sejalan dengan teori Yuniarsih & Suwatno, (2008 : 157). memandang produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya organisasi yang dinyatakan sebagai rasio antara output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Penutup

1. Dari hasil penelitian yang diperoleh, terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku Kabupaten Penajam Paser Utara positif dan kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung berada pada tabel interpretasi yang termasuk dalam kategori kuat yaitu sebesar 0,718.
2. Budaya Organisasi pada Kantor Kecamatan Sepaku dilihat dari inisiatif individu camat telah memberikan kebebasan dan dukungan kepada pegawai dalam mengungkapkan ide dan gagasan yang mendukung pelaksanaan tugas. Dalam dukungan manajemen seperti halnya pelatihan yang diberikan Kantor Kecamatan Sepaku setiap pegawai menerima pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap pegawai dalam menunjang pekerjaannya. Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Sepaku ditunjukkan dengan telah dijalankannya tugas dengan cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari seluruh pegawai yang telah mengetahui tugas pokok fungsinya masing-masing bidang, dan dapat menjalankannya sesuai dengan standar yang telah ada dalam setiap pekerjaannya. Namun dari segi kuantitas tidak semua pekerjaan secara maksimal dapat terselesaikan.

Saran

1. Budaya organisasi pegawai di Kantor Kecamatan Sepaku, diperlukannya perhatian Camat untuk memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai terkait pedoman dan pola manajemen yang berlaku sehingga dapat membentuk hubungan dan komunikasi yang baik antara camat dan pegawai serta meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pola manajemen dan aturan baku yang telah ditetapkan pada kantor Kecamatan Sepaku.
2. Untuk Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sepaku, perlu ditingkatkan lagi terutama kemaksimalan dalam menyelesaikan tugas, berupa daya tanggap serta kemampuan dalam penyelesaian tugas sesuai standar Kantor Kecamatan Sepaku dan kehadiran pegawai di kantor agar tidak mengganggu pelayanan dan tidak membuat masyarakat menunggu terlalu lama. Dengan cara pegawai lebih meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja Tentunya peran atasan adalah hal ini sangat

perlu bawahannya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sehingga dengan pengawasan yang lebih ditingkatkan pekerjaan pegawai menjadi terkontrol dengan baik.

Daftar Pustaka

- Ambar T. Sulistiani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta, Graha Ilmu.
- Chilcote, Ronald H. 2003. *Teori Perbandingan Politik*. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Mangkuprawira, sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solusi*.
- Moeljono, 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : PT Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian administrasi*. Alfabeta, bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2002. *Produktivitas Apa dan Bagaimana Edisi 2*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Sobirin, Achmad. 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IIPP STIM YKPN.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Syarif, Rusli. 1991. *Produktivitas*. Depdikbud, Jakarta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Yogyakarta: Amara Books Mangkunegara, Anwar Prabu.2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung. PT.Rafika Aditama
- Mali, Paul. 2002. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 atas perubahan ketiga undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-undang No 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.