

Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai

Oleh : Rr. Nur Indra Saptyaningsih, SE.MM
Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah V Yogyakarta
etty.nurindra@gmail.com

Abstract

Organizational work culture and motivation in general have a significant effect on employee performance productivity. Dynamic and adaptive organizational culture makes organizations flexible and responsive to changes and developments in the internal and external environment in developing the ability to increase professional work productivity. Productivity is a measure of the ratio between the quality, quantity and time of an employee in the organization to achieve maximum output / results effectively and efficiently with the resources used. In determining the success of organizational performance, it requires a behavioral attitude that is full of loyalty, obedience, moral, and good mental, professional, aware of responsibility and culture is an important concept in understanding society and community groups as a traditional way of solving problems. Work productivity has two dimensions, namely the effectiveness of the achievement of the results and the effectiveness of the realization of its use.

The purpose of this study was to identify and analyze jointly. Organizational work culture and motivation have an effect on employee productivity. The results of this study are expected to be a positive contribution to organizations related to organizational work culture and motivation in increasing employee productivity.

Keywords: *human resources, work culture, motivation, work productivity, output/ results*

PENDAHULUAN

Keunggulan kompetitif ditujukan untuk memenangkan persaingan dan dapat diraih oleh organisasi dengan jalan melakukan investasi baik berupa investasi peralatan yang sesuai dengan perkembangan teknologi maupun investasi pada Sumber Daya Manusia. Keunggulan ini dapat membuat organisasi memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibanding pesaingnya. Budaya Organisasi adalah system kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku para anggotanya atau sebagai filsafat, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma-norma yang menyatukan dalam organisasi.

Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan pegawai bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat. Selain itu Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V

Yogyakarta sebagai Unit Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), memiliki tujuan untuk mengatasi berbagai permasalahan dalam pengelolaan PNBP, khususnya perbaikan tata kelola PNBP untuk meningkatkan pelayanan pemerintah yang bersih, profesional, transparan dan akuntabel serta mengoptimalkan penerimaan Negara yang berasal dari PNBP. PNBP adalah pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan dengan memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh Negara, berdasarkan peraturan dan perundang-undangan.

Sebagai Balai yang melayani publik, maka diperlukan investasi Sumber Daya Manusia yang unggul, berkualitas, memiliki motivasi untuk maju, memiliki budaya kerja yang baik, memiliki kompetensi yang lebih tinggi dibanding pesaingnya agar produktivitas pegawai dapat tercapai seperti yang diharapkan dan budaya menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama.

Dalam arti lain budaya merupakan gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, ceritera, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. (Robbin SP.2001)

Setiap organisasi memiliki budaya yang yang menjadi cirikhas organisasi masing-masing. Budaya merupakan sekelompok seperangkat pemahaman penting yang dimiliki, diyakini serta diterapkan oleh anggota dalam suatu organisasi yang terdiri dari serangkaian ide, persepsi, preferensi, konsep moralitas, kode perilaku yang nantinya akan menciptakan kekhasan diantara kelompok manusia, sedangkan organisasi adalah suatu platform dimana individu dari berbagai latar belakang bersatu dan bekerja sebagai unit kolektif untuk mencapai tujuan dan target yang sama.

Budaya organisasi yang diyakini merupakan faktor penentu terhadap kesuksesan kinerja suatu organisasi. Budaya Organisasi yang kuat, dinamis dan adaptif merupakan model budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi. Budaya yang kuat akan mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku individu sehingga pelaku organisasi mampu mencapai tujuan. Budaya organisasi yang dinamis dan adaptif akan membuat organisasi bersifat fleksibel dan responsive terhadap perubahan dan perkembangan lingkungan internal dan eksternal.

Budaya Organisasi merupakan suatu asumsi yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu di dalam mengatasi suatu masalah baik eksternal maupun internal. Ada sepuluh karakteristik yang dapat dijadikan ukuran kekuatan dari setiap organisasi untuk mencapai sasarannya dan menjadi patokan sumberdaya manusia dalam memandang organisasi tempat mereka bekerja (Desler Garry, 1993)

Robbins (1996) menyatakan ada sepuluh karakteristik inti budaya organisasi yaitu :

1. Identitas anggota (*member identity*)

Pegawai mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasinya, bukannya bagian dari pekerjaannya atau bagian dari bidang keahlian professional.

2. Penekanan kelompok (*group emphasis*)
Kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi dalam suatu kelompok bukannya perorangan atau individu
3. Integrasi unit-unit (*unit integration*)
Unit unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.
4. Fokus pada manusia (*people focus*)
Mengambil keputusan yang dilakukan oleh manajemen akan selalu memperhatikan dampak outcome bagi manusia didalam organisasi.
5. Pengawasan (*controll*)
Peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung dipergunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
6. Toleransi terhadap resiko (*risk toletance*)
Pegawai didorong untuk menjadi sgresif, inovatif dan berani mengambil resiko.
7. Kriteria penghargaan (*Reward criteria*)
Penghargaan seperti kenaikan upah gaji dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kinerja, kompetensi pegawai dan bukan berdasarkan senioritas , favoritisme atau faktor-faktor non kinerja lainnya.
8. Toleransi terhadap konflik (*conflic tolerance*)
Pegawai didorong dalam suasana konflik dan saling bersedia menerima kritik
9. Orientasi pada hasil akhir (*means-end orientation*)

Manajer memuaskan perhatiannya pada hasil atau outcome, bukannya pada teknik-teknik dan proses untuk mencapai hasil.

10. Mengutamakan system terbuka (*open system focus*)

Organisasi selalu memantau dan menganggap setiap perubahan yang terjadi diluar lingkungan organisasi.

Budaya Organisasi sebagai nilai dan keyakinan yang dimiliki bersama memberikan beberapa fungsi (Luthan F, 1995)

1. Membawa suatu perasaan identitas sebagai anggota organisasi.
2. Sebagai sarana untuk membangun komitmen akan sesuatu yang lebih besar dari diri sendiri.
3. Budaya organisasi meningkatkan stabilitas system social
4. Budaya organisasi merupakan suatu *sense-making*, device yang dapat memberikan pedoman dan mempersiapkan perilaku.

Budaya Organisasi telah menjadi suatu alternatif bentuk pengendalian yang mungkin paling efektif . (Robin, SP 2001) menyatakan fungsi Budaya Organisasi adalah :

1. Menentukan peran yang membedakan organisasi satu dengan yang lain
2. Menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, juga menjaga stabilitas sosial organisasi dan meningkatkan identitas bagi anggota organisasi
3. Memberikan pengertian dan mekanisme kontrol yang memberi pedoman pada Sikap dan perilaku

Sigit (2001) mengatakan manfaat yang dapat diperoleh dari Budaya Organisasi ada dua

sisi yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi organisasi.

1. Bagi Sumber Daya Manusia

Budaya Organisasi berfungsi untuk memberikan arah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dan mendorong sumber daya manusia selalu mencapai kinerja produktivitas yang lebih baik.

2. Bagi Organisasi

Berfungsi sebagai salah satu unsur yang dapat menekankan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan intern organisasi dan dapat membuat program-program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari sebuah jajaran sumber daya manusia yang ada. Berdasarkan fungsi tersebut di atas terlihat bahwa ada kontribusi budaya organisasi terhadap system pengendalian. Budaya organisasi membawa rasa identitas dan sebagai sarana membangun komitmen anggotanya merupakan hal yang serupa dengan penciptaan keselarasan sasaran antara organisasi dan anggotanya. Budaya organisasi sebagai *sense making device* yang memberikan pedoman dan penajaman bagi system pengendalian yaitu pengendalian perilaku

Setiap manusia mempunyai motivasi dalam dirinya. Motivasi menurut (Soehardi Sigit, 2001) adalah dorongan dari dalam dirinya yang tercermin dalam perilakunya. Dorongan ini timbul oleh adanya insentif (rangsangan) atau stimulus yang harus diraih untuk memenuhi kebutuhannya. Jika tidak, maka seseorang masih dalam keadaan tegang (*sension*). Kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu akan berbeda

dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama

Menurut (As'ad M, 1999) Motivasi orang lain bukan sekedar mendorong atau bahkan memerintahkan seseorang melaksanakan sesuatu, melainkan sebuah seni dalam mengenali dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain. Paling tidak kita harus tahu bahwa seseorang melakukan sesuatu karena didorong oleh motivasinya.

Ada dua jenis atau tingkatan motivasi seseorang yaitu :

1. Motivasi yang didasarkan atas ketakutan
2. Motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam.

Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosinya. Ada 6 ketrampilan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin sebelum dia dapat memimpin orang lain :

1. Mengenali emosi diri
2. Mengelola emosi diri sendiri
3. Memotivasi diri sendiri
4. Mengenali emosi orang lain
5. Mengelola emosi orang lain
6. Memotivasi orang lain.

Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individu, kelompok maupun organisasi. Hal ini dikarenakan produktivitas karyawan merupakan tantangan yang harus dihadapi oleh semua komponennya serta unsur organisasi dan merupakan urusan semua orang dalam organisasi kerja sehingga mereka mampu mengatasi situasi perekonomian dan mobilitas di Indonesia. Aksioma ini berlaku tidak hanya pada organisasi yang bergerak dibidang organisasi lain, seperti kenegaraan, politik, nirlaba, bisnis, sosial budaya, lembaga sosial masyarakat dan keagamaan. Dengan kata lain proses peningkatan produktivitas kerja

dapat dilakukan melalui motivasi, pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, teknologi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, manajemen, kesempatan berprestasi dan sarana berproduksi serta jaminan sosial, etos kerja, loyalitas kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, struktur organisasi dan pengawasan (Anwar Prabu Mangkunegoro, 2010).

Menurut Marwansyah (2016), produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok. Menurut Kussrianto dalam (Sutrisno, 2009) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja yang efisien dan efektif.

Masalah Produktivitas Kerja adalah masalah penting yang harus mendapat perhatian serta prioritas dari suatu organisasi, sebab produktivitas sangat berkaitan dengan proses kerja karyawan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian " perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan" sedangkan Produktivitas kerja mengandung pengertian " Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dan waktu".

Menurut Burhanuddin Yusuf (2016) Faktor produktivitas mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai secara umum. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebagai berikut :

1. Pengetahuan.

Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik formal maupun non formal. Ketrampilan memberikan kontribusi pada seseorang di dalam memecahkan suatu masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi dan wawasan yang luas seorang

pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

2. Keterampilan

Seorang pegawai perlu memiliki suatu ketrampilan yang merupakan kemampuan dan penguasaan teknis bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan dengan melalui proses belajar dan berlatih yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan.

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila seorang pegawai mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4. Sikap dan Perilaku

Seorang pegawai yang memiliki kebiasaan baik dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dengan sikap perilaku yang baik maka produktivitas kerja akan tercipta dengan efektif dan efisien.

Indikator-indikator Menurut Gerry Desler dalam Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) Kriteria penilaian produktivitas kerja terdiri dari :

1. Disiplin kerja, adalah ketaatan seseorang terhadap aturan-aturan yang sudah ditentukan yang berkaitan dengan pekerjaan dalam suatu perusahaan.
2. Kerja lembur, adalah suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja

3. Kualitas hasil kerja, adalah penetapan dari kualitas hasil kerja yang telah didasarkan pada standar yang diukur melalui ketrampilan, ketelitian dan keberhasilan dari hasil kerja
4. Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang tepat dengan waktu yang sudah ditentukan, dengan memperhatikan seberapa cepat waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Perbedaan kerja antara orang yang satu dengan yang lainnya disebabkan oleh perbedaan situasi kerja dan perbedaan karakteristik individu, oleh karena itu orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda dalam situasi yang berbeda pula. Dengan demikian, *performance* kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi.

Menurut As'ad (1998) Agar penilaian produktivitas kerja dapat dilaksanakan secara efektif, maka penilaian tersebut harus memenuhi kriteria tertentu yaitu :

1. Relevansi.

Hal ini berarti penilaian harus menunjukkan kejelasan abstrak standar kinerja yang harus dicapai karyawan dengan tujuan organisasi dan kejelasan antara deskripsi tugas (sesuai dengan *Job Description*) dengan penilaian yang tertera dalam formulasi evaluasi.

2. Seantivitas.

Hal ini berarti penilaian harus menunjukkan kemampuan untuk membedakan kinerja yang efektif dan kinerja yang tidak efektif. Kunci sistem penilaian yang memiliki kemampuan sebagai pembeda atas kegagalan dan keberhasilan terletak pada sejauh mana skala rating dapat dirumuskan dan dimengerti oleh kedua pihak yaitu penilaian dan yang dinilai.

3. Akseptabilitas.
Merupakan prinsip yang harus dipertimbangkan semua pihak yang berkepentingan baik manajer maupun non manajer agar tidak menimbulkan kesan bahwa penilaian berlangsung kurang fair. Hasil penelitian harus diterima semua pihak sebelum diambil keputusan sukses atau tidak suksesnya seorang karyawan dalam menjalankan tugas.
4. Reabilitas.
Merupakan faktor yang jika diabaikan paling potensial menimbulkan konflik personal dan konflik manajerial. Dalam hubungan ini taitu , apa yang telah dikerjakan dan dalam kondisi seperti itu apa hal itu dikerjakan oleh bawahan dan sumber data harus dapat dianalisa secara tepat berdasarkan alat evaluasi yang telah diterima dalam organisasi.

Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia yang professional diharapkan dapat meningkatkan Motivasi kerja pegawai sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang produktif. Peningkatan motivasi yang dilakukan melalui system Sumber Daya Manusia pada umumnya dapat mendorong atau memberikan motivasi kerja pegawai karyawan pada Bagian Tata Usaha, Bagian Program dan Evaluasi dan Bagian Penyelenggara sebagai sampel penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa budaya kerja organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai untuk keberhasilan unit kerja di

dalam memberikan layanan terbaik pada *stakeholder*.

Rumusan Masalah.

Permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?
2. Apakah Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai?
3. Apakah ada perbedaan produktivitas kerja pegawai pada masing-masing bidang

Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis secara bersama-sama, Budaya organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial Budaya organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan produktivitas kerja pegawai pada masing-masing bidang

1.4. Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak.

1. Hasil penelitian di Balai Pengembangan dan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta ini diharapkan

dapat menjadi sumbangan positif bagi organisasi yang berkaitan dengan Budaya organisasi dan Motivasi yang dihadapi pegawai, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan adanya informasi yang dihasilkan dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pengambilan keputusan atau kebijakan pimpinan dalam rangka meningkatkan Produktivitas kerja pegawai.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan dan Peneliti lain.

Bagi Ilmu Pengetahuan diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbang saran berupa temuan empiris mengenai pengaruh budaya kerja organisasi.

3. Bagi Penulis.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahana bagi penulis dalam mengimplementasikan pengetahuan konseptual dan teoritikal yang penulis miliki khususnya terkatit bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah Metode penelitian Kuantitatif yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari kuesioner yang memerlukan pengukuran. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai dengan model analisis Regresi Linier Berganda. dengatujuan untuk menguji hipotesis pengaruh budaya kerja

organisasi (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta (Y). Sehingga rumus dalam penelitian ini adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ (Arief Subyantoro, Bambang Sulistianto 1998)

Keterangan :

Y = Produktivitas

a = Konstanta nilai Y yang tidak dipengaruhi oleh variabel bebas (X)

b_1 = Koefisien regresi variabel X_1

b_2 = Koefisien regresi variabel X_2

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Motivasi

e = epsilon Tingkat kesalahan dalam persamaan perhitungan diasumsikan = 0

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan :

a. Uji Serentak (Uji F)

Uji serentak (F) dilakukan untuk menguji signiifikasi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen di dalam model secara serentak.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi secara serentak terhadap produktivitas adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara serentak terhadap produktivitas pegawai.

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara serentak terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan tabel 1.1. uji signifikansi pengaruh budaya organisasi dan motivasi secara serentak terhadap

produktivitas dengan F statistik diperoleh F_{hitung} sebesar 26,619 dan probabilitas F_{hitung} (p) = 0,000. Karena F_{hitung} (p) < 0,05 (0,000 > 0,05) maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi secara serentak atau simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai dikarenakan pada koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,592 yang berarti bahwa sekitar 59,2% variasi pada variabel produktivitas mampu diterangkan oleh kedua variabel budaya organisasi dan motivasi secara serentak atau simultan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,8% diterangkan oleh variabel lain diluar model

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen

1) Pengaruh variabel Budaya Kerja Organisasi terhadap Produktivitas
Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas pegawai

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas pegawai

Dari hasil perhitungan pada tabel 1.1 diperoleh koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,36 (positif) Uji signifikansi

koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 3,094 dan probabilitas t_{hitung} (p) = 0,003. Karena t_{hitung} (p) < 0,05 (0,003 > 0,05), maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

2) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktivitas

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas pegawai

H_a : Ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas pegawai

Dari hasil perhitungan pada tabel 1.1 diperoleh koefisien regresi motivasi sebesar 0,327 (positif) Uji signifikansi koefisien ini dengan t statistik diperoleh t_{hitung} sebesar 3,325 dan probabilitas t_{hitung} (p) = 0,002.

Karena t_{hitung} (p) < 0,05 (0,002 > 0,05), maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Tabel 1.1
Hasil Estimasi Regresi Linier
berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	t _{hitung}	konstanP	Keputusan
Konstanta	0,404	0,965	1. 0,329	-
Budaya Orgnisasi (X ₁)	0,360	3,094	0,003	Uji serentak (F) ditolak
Motivasi (X ₂)	0,327	3,325	0,002	Uji serentak (F) ditolak
Variabel Variabel dependen Produktivitas (Y)				untuk menguji signifiikasi
Adj R ² = 0,592 t _{tabel} = 1,996 (db =67)				koefisien regresi seluruh
F _{hitung} = 26,619 F _{tabel} = 2,742 (db1 =3; db2 = 67)				prediktor (variabel
P = 0,000				independen di dalam model

Sumber : Lampiran 1

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,404 + 0,360 X_1 + 0,327X_2$$

a. Konstanta (a)

Pada persamaan di atas nilai konstanta diperoleh sebesar 0,404 (positif) yang berarti bahwa jika skor pada kedua variabel budaya kerja organisasi dan motivasi sama dengan nol maka produktivitas akan sebesar 0,404

b. Koefisien Regresi Budaya organisasi (b₁)

Koefisien regresi budaya organisasi pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,360 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel budaya organisasi meningkat 1 maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,360 dan sebaliknya apabila skor variabel budaya organisasi turun 1 maka produktivitas akan turun sebesar 0,360 dengan asumsi variabel motivasi sama dengan nol atau dalam keadaan konstan

c. Koefisien Regresi Motivasi (b₂)

Koefisien regresi motivasi pada persamaan di atas diperoleh sebesar 0,327 (positif) yang berarti bahwa apabila skor pada variabel motivasi meningkat 1 maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,327 dan sebaliknya

apabila skor variabel motivasi turun 1 maka produktivitas akan turun sebesar 0,327 dengan asumsi variabel budaya organisasi sama dengan nol atau dalam keadaan

H₀ : Hipotesis.

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

Uji serentak (F) ditolak

organisasi dan motivasi secara serentak atau simultan, sedangkan sisanya yaitu sebesar 40,8% diterangkan oleh variabel lain diluar model.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t serentak digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi pengaruh dari masing-masing variabel independen secara sendiri-sendiri atau individual (parsial) terhadap variabel dependen.

- 1) Pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas
- Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel Budaya Organisasi secara parsial terhadap produktivitas adalah sebagai berikut :
- H_0

A. HASIL DAN PEMBAHASAN.

1. Budaya Kerja Organisasi

Variable Budaya Kerja Organisasi diukur dengan 24 item pertanyaan. Setelah ke 24 item ini dirata-rata dari jumlah responden berjumlah 54 orang dan diklasifikasikan maka deskripsi variable Budaya Kerja Organisasi diperoleh data sebagai berikut :

Variabel Budaya Kerja
Organisasi

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
1,00 - 1,79	Sangat Rendah	0	0,0

1,80 - 2,59	Rendah	1	1,9
2,60 - 3,39	Cukup Tinggi	18	33,3
3,40 - 4,19	Tinggi	34	63,3
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi	1	1,9
Jumlah		54	100,0
Rata-rata = 3,94444			

Dari hasil pengumpulan data dari responden yang sudah dikumpulkan tersebut, maka dapat dilihat bahwa dari 54 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variable budaya kerja organisasi, ditemukan tidak ada responden (0%) yang menilai "sangat rendah" pada budaya organisasi, 1 orang (1,9%) menilai "rendah", 18 orang (33,3%) menilai "cukup tinggi", 34 orang (63,0%) menilai "tinggi" dan 1 orang (1,9%) menilai "sangat tinggi". Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,9444. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 - 4,19 yang berarti "tinggi". Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap Budaya Kerja Organisasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap budaya kerja organisasi mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi, ini menunjukkan bahwa organisasi tersebut mengerti visi, misi dan tujuan organisasi serta kebijakan manajemen.

2. Motivasi

Variabel Motivasi diukur dengan 7 item pernyataan. Setelah ke 7 item ini

dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel motivasi diperoleh data sebagai berikut :

Variabel Motivasi

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	2	3,7
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi	4	7,4
3,40 – 4,19	Tinggi	42	77,8
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	6	11,1
Jumlah		54	100,0
Rata-rata = 3,8042			

Dari hasil pengumpulan data dari responden yang sudah dikumpulkan tersebut, maka dapat dilihat bahwa dari 54 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Motivasi, ditemukan tidak ada responden (0%) yang menilai “sangat rendah” pada motivasi, 2 orang (3,7%) menilai “rendah”, 4 orang (7,4%) menilai “cukup tinggi”, 42 orang (77,8%) menilai “tinggi” dan sebanyak 6 orang (11,1%) menilai “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,8042. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19 yang berarti “tinggi”. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap Produktivitas Kerja Pegawai mempunyai kecenderungan nilai yang tinggi. Dengan demikian penilaian terhadap team work sudah baik. Penilaian terhadap kemampuan dan keahlian, kecepatan, ketepatan dan keakuratan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kemampuan mengatasi beban kerja sudah dilaksanakan dengan baik.

3. Produktivitas Kerja Pegawai
Variabel Produktivitas Kerja Pegawai diukur dengan 14 item pertanyaan. Setelah ke 14 item ini

dirata-rata dari jumlah responden berjumlah 54 orang dan diklasifikasikan maka deskripsi variabel Budaya Kerja Organisasi diperoleh data sebagai berikut :

Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat Rendah	0	0,0
1,80 – 2,59	Rendah	2	3,7
2,60 – 3,39	Cukup Tinggi	4	7,4
3,40 – 4,19	Tinggi	48	88,9
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi	0	0,0
Jumlah		54	100,0
Rata-rata = 3,8532			

Dari hasil pengumpulan data dari responden yang sudah dikumpulkan tersebut, maka dapat dilihat bahwa dari 54 responden yang memberi tanggapan terhadap item-item pernyataan variabel Produktivitas Kerja Pegawai, ditemukan tidak ada responden (0%) yang menilai “sangat rendah” pada Produktivitas Kerja Pegawai 2 orang (3,7%) menilai “rendah”, 4 orang (7,4%) menilai “cukup tinggi”, 48 orang (88,9,0%) menilai “tinggi” dan tidak ada responden (0%) menilai “sangat tinggi”. Nilai rata-rata diperoleh sebesar 3,8532. Nilai ini berada dalam rentang 3,40 – 4,19 yang berarti “tinggi”. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap Produktivitas Kerja Pegawai mempunyai

kecenderungan nilai yang tinggi. Dengan demikian penilaian terhadap team work sudah baik. Penilaian terhadap kemampuan dan keahlian, kecepatan, ketepatan dan keakuratan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kemampuan mengatasi beban kerja sudah dilaksanakan dengan baik.

PENUTUP.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel budaya kerja organisasi dan motivasi secara serentak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 1 berhasil didukung
- 2) Variabel budaya kerja organisasi dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta. Dengan demikian hipotesis 2 berhasil didukung
- 3) Fakta ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja Organisasi dan Motivasi berdampak pada produktivitas kerja pegawai dan merupakan suatu asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu terutama ketika mereka belajar beradaptasi untuk mengatasi suatu masalah baik internal maupun eksternal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta sebagai berikut :

1. Peningkatan produktivitas kerja dapat dilakukan dengan jalan meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan memperbaiki atau merubah budaya kerja organisasi dengan jalan organisasi selalu tanggap terhadap setiap perubahan yang terjadi diluar lingkungan organisasi yang akan berdampak pada perilaku pegawai. Selain itu organisasi di dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan jalan memperhatikan berupa pelayanan yang bersifat fasilitas untuk membantu karyawan di dalam kehidupan dan juga pimpinan dapat menjelaskan lebih jelas lagi mengenai visi, misi dan tujuan organisasi dan di dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan sebaiknya pimpinan mendengarkan suara atau pendapat dari bawahan.
2. Cara lain untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan jalan pegawai Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta memberikan nilai atau penghargaan dan aturan-aturan sesuai dengan nilai-nilai yang telah ditetapkan dan mempunyai kriteria standarisasi yang baik untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan

DAFTAR PUSTAKA :

Anwar Prabu Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung

As'ad M (1998), *Psikologi Industri*, Edisi kelima, Cetakan kelima, Liberty, Yogyakarta

Anwar Prabu Mangkunegara (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung

Arief Subyantoro, Bambang Sulisitiyono (1998), *Statistika II*, UPN Veteran Yogyakarta

Garry, Dessler, (1991), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta

Garry, Dessler, (1993), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta

Garry, Dessler, (1916), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga, Jakarta

Luthans, F (1995) *Organizational Behavior*, Sevent Edition, McGraw Hill, Singapore

Robbins,SP (1996) *Perilaku Organisasi : Konsep Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Prenhallindo, Jakarta

Robins, SP (2001), *Organizational Behavior* 9 th edition, Prectice Hall International, Inc.Uppoer Saddle River : New Jersey

Sigit, (2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Perusahaan*, Penerbit Liberty, Yogyakarta

Soehardi Sigit, (2001) *Pengantar Metodologii Peneliitiian*, Penerbit BPFE UST, Yogyakarta

Lampiran 1

ANALISIS KUANTITATIF
(Analisa Regresi Linier Berganda)

Regression

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi (X1) Motivasi (X2)		Enter

- a. All requested variables entered
b. Dependent Variable Produktifitas (Y)
c.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	.784 (a)	.615	.592	.24315

- a. Prediactors : (Constant), Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2)
b.

ANOVA ^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	4.722	3	1.574	26.619	.000 ^a
	Residual	2.956	50	.059		
	Total	7.678	43			

- a. Prediactors : (Constant), Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2)
b. Dependent Variable : Produktifitas (Y)

Coefficiens^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std Error	Beta		
1	(Constant)	.404	.418		.965	.339
	Budaya Organisasi (X1)	.360	.116	.315	.3.094	.003
	Motivasi (X2)	.327	.098	.380	.3.325	.002

- a. Dependent Variable : Produktifitas (Y)

