

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS CIPTA KARYA, KEBERSIHAN DAN TATA RUANG KABUPATEN CIAMIS

Oleh :

Wawan Risnawan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh

Jln. RE.Martadinata No 150 Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan teknik survey. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 320 pegawai, namun karena luas cakupan wilayah penelitian dan keterbatasan waktu penelitian maka dilakukan penarikan sampling dengan teknik proportional random sampling sebanyak 100 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan (field research) dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah analisis statistik dengan model analisis regresi (regretion analysis). Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 30.61% sedangkan pengaruh diluar variabel Budaya Organisasi adalah sebesar 69,39%. Disamping itu, dalam penelitian ini ditemukan permasalahan diantaranya Pertama, berkaitan dengan variabel Budaya Organisasi dalam dimensi Nilai Dominan dan Aturan yaitu mengenai kuantitas kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai karena kurang memperhatikannya ketentuan penerimaan pegawai baru. Penting adanya bagi pembuat kebijakan untuk melaksanakan kegiatan evaluasi perencanaan, sehingga dapat mengetahui capaian dari rencana dan hambatan-hambatan atau dukungan atas pencapaian rencana yang tampak, baik dalam individu maupun sistem organisasi. Kedua, berkaitan dengan variabel Produktivitas Kerja dalam dimensi Efisiensi dan Efektivitas yaitu pegawai dalam hal menggunakan fasilitas kerja, perlu dioptimalkan. Hal ini antara lain diakibatkan pegawai memiliki keterbatasan dalam menggunakan fasilitas kerja yang merupakan hal penting untuk menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam pekerjaannya. Implikasi dari permasalahan tersebut adalah belum optimalnya penggunaan fasilitas kerja oleh pegawai sehingga hasil kerjanya tidak optimal. Hal ini antara lain disebabkan tidak adanya pelatihan bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan teknis dan kurang optimal dalam memanfaatkan fasilitas kerja. Mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka disarankan Kepala Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis melaksanakan kebijakannya dengan lebih jelas dan operasional agar dalam pelaksanaannya dapat mencapai sasaran utama kebijakan secara optimal, yaitu melalui budaya organisasi yang baik diharapkan mampu untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk memberikan kontribusi kepada pembangunan perekonomian daerah.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktifitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Salah satu tujuan organisasi adalah mencapai produktivitas, karena terwujudnya produktivitas kerja yang baik adalah merupakan sebagai kebutuhan organisasi yang penting, mengingat tantangan yang semakin kompleks, baik pada lingkungan Pembangunan Nasional maupun pada lingkup Organisasi Pemerintahan terutama jajaran aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu organisasi sebagai penyelenggara organisasi.

Sikap dan mental seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan merupakan tolak ukur tercapainya produktivitas organisasi karena

pegawai dalam organisasi merupakan faktor penggerak utama bagi sumber-sumber daya yang lainnya dalam mendorong tercapainya tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh *Formulasi National Productivity Board* dalam Sedarmayanti (2009:56) dimana produktivitas adalah sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Produktivitas merupakan suatu ukuran bagi tingkat kinerja pegawai yang dapat menghasilkan sesuatu, seperti dikemukakan Nawawi (1990:97) bahwa produktivitas berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, dalam

organisasi kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya, materil maupun non materil. Oleh karenanya pegawai yang produktif akan memiliki semangat untuk melakukan peningkatan dan perbaikan dalam kerjanya untuk meraih perwujudan tujuan organisasi. Lebih lanjut Suwatno menjelaskan bahwa pegawai yang memiliki level kinerja tinggi merupakan pegawai dengan produktivitas kerja yang tinggi. Begitupun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan maka pegawai tersebut dapat disebut sebagai pegawai yang tidak produktif (Suwatno, 2013:197).

Produktivitas kerja seorang pegawai diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan heterogen. produktivitas kerja ini dapat didukung oleh berbagai faktor, diantaranya harus ada komponen untuk merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan pembangunan serta dengan meningkatkan mutu organisasi. Dengan demikian untuk mencapai produktivitas organisasi harus melalui perencanaan dan pelaksanaan yang baik dan penuh tanggung jawab dari para pegawainya.

Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang (DCKKTR) Kabupaten Ciamis mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah sebagaimana diamanatkan oleh pasal 14, ayat (1), Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mendukung tugas Kepala Daerah, mengemban 2 (dua) urusan wajib yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan wajib bidang penataan ruang dan sebagian urusan wajib bidang pekerjaan umum. Urusan wajib bidang pekerjaan umum mempunyai fungsi sebagai penyelenggaran sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum yang meliputi sub bidang Cipta karya, Perumahan, Persampahan dan Pertamanan.

Secara umum kualitas penyelenggaraan pembangunan bidang Keciptakaryaan Kebersihan dan Penataan Ruang yang menjadi tolok ukur terhadap peningkatan kualitas pembangunan tersebut meliputi beberapa indikator yang menjadi dasar penilaian terhadap peningkatan produktivitas penyelenggaraan Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis tersebut meliputi :

1. Peningkatan pembangunan infrastruktur perdesaan;
2. Meningkatnya pembangunan sarana dan prasarana aparatur;

3. Meningkatnya pelayanan kebersihan terhadap masyarakat;
4. Meningkatnya peran serta masyarakat dalam kebersihan lingkungan;
5. Meningkatnya dokumen rencanatata ruang sebagai acuan dalam pembangunan.

Kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis Tahun 2014, harus dipertanggungjawabkan dalam suatu laporan yaitu Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penyampaian laporan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dinas Cipta Karya Kebersihan dan Tata Ruang (DCKKTR) Kabupaten Ciamis sebagai lembaga teknis daerah Pemerintahan Kabupaten Ciamis, dalam keberhasilan pencapaian tujuan dan sasarannya sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi dari seluruh pelaku pembangunan (*stakeholders*), sehingga DCKKTR dituntut untuk mampu memecahkan berbagai permasalahan dan tantangan di Kabupaten Ciamis, dalam melayani/memenuhi kebutuhan masyarakat serta mamajukan daerah melalui peningkatan kinerjanya.

Dilihat dari tugas fungsinya maka dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat, Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis perlu di tolong oleh para pegawai yang memiliki produktivitas kerja yang baik untuk dapat mengelola sumber-sumberdaya lainnya menjadi produktif.

Berdasarkan hasil pengamatan dari data kepegawaian, dapat diketahui bahwa agak sebanding banyaknya tenaga yang PNS dengan non PNS yang bekerja sebagai Tenaga Harian Lepas (THL). Hal ini mencerminkan bahwa dinas ini cenderung banyak tenaga teknis lapangan yang langsung berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat, salah satu contohnya adalah Tenaga Harian Lepas (THL) yang melakukan kegiatan kebersihan dan pembangunan jalan atau infrastruktur lainnya.

Pelayanan ini diberikan kepada masyarakat untuk menciptakan kebersihan serta kenyamanan di lingkungan masyarakat dan sebagai *feedback* dari masyarakat kepada pemerintah atas pelayanan itu adalah dengan dilakukannya pemungutan Retribusi Kebersihan Sampah sebagai pendapatan asli daerah yang masuk dalam pos Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Namun demikian berdasarkan dari data Pendapatan Asli Daerah dari Retribusi Kebersihan tahun 2013 mengalami penurunan yang sangat signifikan untuk tahun 2014. Pendapatan Asli Daerah melalui Retribusi pada Tahun 2014 sebesar Rp. 762.881.900,00 mengalami

penurunan sebesar Rp. 652.378.100,00 atau berkurang 46,09 % dibanding Tahun 2013 sebesar Rp. 1.415.260.000,00,-

Banyak faktor yang mempengaruhi penurunan PAD tersebut di atas dan salah satunya adalah dengan rendahnya produktivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat merasa kecewa sehingga enggan lagi untuk membayar retribusi kebersihan kepada pemerintah. Penurunan ini akan berdampak pada pelaksanaan program tahun berikutnya sehingga pemerintah harus benar-benar selektif dalam merencanakan program berikutnya sehingga diharapkan terjadi kenaikan PAD kembali dalam tahun berikutnya.

Menurut Ardana, Mujiati, Utama (2012:271) dalam bukunya Manajemen Sumberdaya Manusia menyatakan bahwa :

“Produktivitas dikatakan sebagai perbandingan efektivitas menghasilkan keluaran (output) dengan efisiensi penggunaan sumber-sumber masukan (Input), sedangkan produktivitas kerja (tenaga kerja) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang/karyawan dalam jangka waktu tertentu.”

Dengan demikian maka produktivitas kerja pegawai dapat diukur dari Output atau hasil kerja sebenarnya berbanding dengan input atau disebut dengan jam kerja pegawai sebenarnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya, budaya organisasi menurut Wibowo (2013:19) :

“Filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk melaksanakan kinerjanya.”

Sedangkan budaya organisasi dimaksud seperti dikemukakan Robbins (2006:289) memiliki ciri-ciri tersendiri, yaitu: “(1) inovasi dan pengambilan resiko, (2) perhatian terhadap detail, (3) orientasi hasil, (4) orientasi orang, (5) orientasi tim, (6) keagresifan, dan (7) kemantapan”.

Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemicu (motivator), pengembangan yang

berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil/target yang ditetapkan.

Namun terlepas dari paparan tersebut di atas, berdasarkan hasil observasi dan wawancara, penulis masih menemukan belum terciptanya budaya organisasi yang optimal di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis, terlihat dari beberapa gejala-gejala sebagai berikut :

1. Kurangnya ketaatan pegawai dalam menjalankan aturan yang telah disepakati bersama. Hal ini terbukti masih adanya pegawai yang terlambat datang ataupun mangkir kerja setelah libur nasional.
2. Tidak adanya standar perilaku (norma) dalam pekerjaan. Hal ini terbukti dengan tidak sesuainya rasio antara target pekerjaan dan hasil yang telah dicapai.
3. Kurang memperhatikan mengenai ketentuan penerimaan pegawai baru
4. Kurangnya dukungan yang diterima pegawai baik dari teman sejawat maupun dari pimpinan. Hal ini terbukti dari kurangnya perhatian dari pimpinan dalam mengevaluasi kinerja pegawai.
5. Ketidaktahuan pegawai atas tujuan organisasi dimana keadaan tersebut ditunjukkan dengan tidaktahunya visi dan misi organisasi di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis membatasi dalam fokus kajian penelitian ini dimana komunikasi yang dijadikan acuan penelitian ini adalah pelaksanaan komunikasi internal yang dilakukan dalam organisasi Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis yang akan berperan sebagai pemicu kondusifitas budaya organisasi dalam mewujudkan produktivitas kerja pegawai. Keberadaan permasalahan tersebut di atas perlu mendapatkan perhatian serius dalam sebuah organisasi, karena sangat berpengaruh pada kondusifitas organisasi dan produktivitas kerja. Hal ini dapat diasumsikan bahwa “sebaik apa pun aspek lainnya” tanpa didukung komunikasi internal yang baik tidak akan tercipta budaya organisasi yang optimal dan profesional sehingga organisasi tetap tidak akan mencapai sasaran produktivitas yang diharapkan.

Oleh karenanya dari uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya**

Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis dengan rumusan *Problem Statement* adalah : “rendahnya produktivitas kerja pegawai diduga dipengaruhi budaya organisasi yang masih rendah”.

Maksud penelitian ini adalah untuk mengkaji fenomena masalah Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang akan digunakan untuk mengkaji dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis

II. Tinjauan Teori

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Hal ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yaitu penyelenggaraan pelayanan publik di bidang pembangunan fisik daerah, kebersihan dan tata ruang sebagai salah satu bentuk kegiatan Administrasi Negara.

Adapun Administrasi Negara merupakan suatu proses untuk mencapai tujuan. Hal ini merujuk kepada pendapat Dimock (dalam Iskandar, 2013:20) bahwa sebagai proses, administrasi negara meliputi semua langkah yang di ambil dimana suatu badan pelaksana menerima kewenangan dan saat batu terakhir di letakan. Dengan demikian, sebagai suatu proses Administrasi Negara meliputi seluruh kegiatan mulai saat menentukan tujuan yang akan dicapai sampai kepada penyelenggaraan untuk mencapai tujuan tersebut.

Penyelenggaraan kegiatan Administrasi Negara akan selalu ditunjang oleh organisasi-organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Di dalam proses pelaksanaannya, organisasi-organisasi yang berperan dalam penyelenggaraan kegiatan tersebut harus memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Menurut Suwatno (2012:170), SDM merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan”.

Manajemen SDM menjadi salah satu kajian yang dipelajari di dalam studi

Administrasi Negara karena Manajemen SDM mempengaruhi Produktivitas organisasi pemerintah. SDM menjadi sangat vital karena kegiatan organisasi dilakukan oleh manusia, sehingga manusia merupakan unsur terpenting yang mutlak perlu mendapatkan perhatian karena waktu, tenaga dan kemampuannya dapat dimanfaatkan secara maksimal bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan individu. Dalam penelitian ini penulis mengkaji tiga variabel yang berhubungan dengan SDM yaitu budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Dampak baiknya komunikasi internal akan menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif serta relatif stabil. Budaya organisasi itu dikembangkan dari tahun ke tahun dan berakar pada nilai yang kuat diyakini pegawai sehingga mendapatkan komitmen yang kuat. Selanjutnya, ada sejumlah kekuatan terus bekerja mempertahankan budaya tersebut. Budaya organisasi berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, motivator bagi seluruh pegawai dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Menurut Luthans (2002:122) “Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya”. Lebih lanjut Luthans (2002:123) mengemukakan indikator budaya organisasi, sebagai berikut :

1. Aturan perilaku yang diamati
Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma
Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam perusahaan menjadi “Jangan melakukan terlalu banyak, jangan terlalu sedikit”.
3. Nilai dominan
Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh kasusnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi
Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan

Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaftar baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.

6. Iklim organisasi

Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Berdasarkan teori di atas diperoleh suatu gambaran bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang dilihat dari sisi input, yakni budaya organisasi mencakup umpan balik (*feed back*), sedangkan dilihat dari proses budaya organisasi mengacu kepada asumsi, nilai, dan norma. Sementara itu dilihat dari *output* berhubungan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap komunikasi internal. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh terhadap Komunikasi internal dalam mewujudkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditandai dengan adanya interaksi individu dengan lingkungan internal, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial.

Berbeda halnya dengan pendapat yang disampaikan oleh Ardana, Mujiati, Utama (2012:173) dimana Produktivitas tenaga kerja adalah hasil perbandingan antara output (hasil kerja yang sebenarnya) dengan input (jumlah jam kerja sebenarnya).

Oleh karenanya atas semua gambaran teori yang dikemukakan di atas maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dimulai dari Administrasi Negara sebagai *grand theory*, MSDM sebagai *middle range theory* budaya organisasi dan produktivitas kerja sebagai *operational theory*.

Sedangkan yang menjadi anggapan dasar yang dijadikan acuan oleh penulis dalam penulisan ini adalah :

1. Produktivitas Kerja Pegawai akan meningkat apabila komunikasi internal berjalan dengan baik.
2. Produktivitas Kerja Pegawai akan optimal apabila budaya organisasi kuat.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka ditarik hipotesis sebagai kesimpulan sementara yang dibuat dalam dua tingkatan, yaitu hipotesis utama dan sub-sub hipotesis.

III. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Selanjutnya mengenai desain atau jenis penelitian yang penulis lakukan untuk melaksanakan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian *Deskriptif*, yaitu suatu teknik penelitian yang dilakukan dengan cara menggambarkan secara umum fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban atas masalah yang sedang diteliti.

2. Populasi dan Sampel Penelitian

Objek atau unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. Populasi penelitian yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis, sebanyak 325 orang sebagaimana yang tercatat dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2014. Mengingat ruang lingkup penelitian ini cukup luas dan memerlukan waktu yang cukup lama bila dilakukan penelitian terhadap semua populasi, maka penarikan sampel dilakukan dengan cara *Proportional Random Sampling*. Jumlah sampel yang diambil dari setiap strata sebanding, sesuai dengan proporsional ukurannya (Siregar, 2012: 146). Menurut Iskandar (2013:234) *Proportional Random Sampling* adalah suatu cara penarikan sampel dengan memperhatikan perimbangan unsur-unsur atau kategori-kategori dalam populasi.

Berdasarkan hal tersebut, selanjutnya menentukan ukuran jumlah sampel minimum menggunakan Teknik Solvin (dalam Siregar, 2012:149) Sampel total untuk penyebaran angket pegawai Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis yang dijadikan responden adalah 100 Pegawai.

3. Pengukuran Data

Untuk indikator penelitian dijabarkan dalam item-item pertanyaan di dalam questioner yang penulis akan sebar kepada responden, dimana hal tersebut oleh penulis akan digunakan sebagai bahan dasar atau data mentah untuk membahas dan menganalisis hasil penelitian ini. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal dengan tipe skala pengukuran perbedaan semantik. Instrument penelitian ini diisi oleh responden dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang sudah

disediakan, dengan cara memberikan tanda silang pada alternatif jawaban yang dipilih.

Untuk keperluan analisis secara kualitatif, alternatif jawaban tersebut diberi skor dari ekstrim nilai sangat baik diberi skor 5, baik diberi skor 4, cukup baik diberi skor 3, kurang baik diberi skor 2 dan sangat kurang baik diberi skor 1.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*)

Dalam hal ini penulis menggunakan empat cara, yaitu :

- a. Observasi.
- b. Wawancara.
- c. Angket atau daftar pertanyaan.
- d. Dokumentasi

5. Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka analisis yang dipergunakan adalah uji regresi

yang bermanfaat untuk menguji bagaimana pengaruh variabel X (X_1 , X_2 dan seterusnya) terhadap variabel Y. Uji regresi juga digunakan untuk melihat perbedaan besar kecil pengaruh variabel X (X_2 , dan seterusnya) terhadap variabel Y. Jadi, dalam penelitian ini, adalah variabel produktivitas kerja (Y) dan variabel Budaya Organisasi (X) akan diuji regresi.

IV. Hasil dan Pembahasan Penelitian

Variabel Budaya Organisasi pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis

Untuk mengetahui kondisi variabel Budaya Organisasi, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 23 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

Hasil pengolahan data terhadap 23 pertanyaan tentang Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Kriteria Penilaian Budaya Organisasi

No Item	Tentang	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
1	Penggunaan bahasa yang baik dan benar sesuai dengan pedoman EYD.	392	78,4%	Baik
2	Penggunaan istilah yang dapat dimengerti oleh masyarakat pada saat melakukan pelayanan	434	86,8%	Sangat Baik
3	Ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat. Melakukan senyum, salam, sapa dan sopan santun.	428	85,6%	Sangat Baik
4	Cara berperilaku yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.	428	85,6%	Sangat Baik
5	Standar perilaku kerja yang optimal dalam menunjang tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab	350	70,0%	Baik
6	Pedoman pekerjaan yang jelas dan terencana dalam menjalankan tupoksi wab.	422	84,4%	Sangat Baik
7	Etika kerja yang terdapat di lingkungan organisasi.	322	64,4%	Baik
8	Kuantitas kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai.	266	53,2%	Cukup Baik
9	Kualitas kerja pegawai yang optimal dalam menunjang pekerjaan.	412	82,4%	Baik
10	Efisiensi penggunaan anggaran dalam menjalankan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawab pegawai.	430	86,0%	Sangat Baik
11	Efektivitas waktu dalam melakukan pekerjaan sehari-hari berkaitan dengan tupoksi wab.	428	85,6%	Sangat Baik
12	Menjunjung tinggi produktivitas dalam mencapai tujuan organisasi	414	82,8%	Baik
13	Kerjasama kooperatif yang dilakukan pegawai dalam melakukan pekerjaan.	426	85,2%	Sangat Baik

No Item	Tentang	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
14	Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi kepada pegawai	436	87,2%	Sangat Baik
15	Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi kepada klien/masyarakat	444	88,8%	Baik
16	Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.	440	88,0%	Baik
17	Ada ketentuan untuk pegawai baru agar memelajari teknik bekerja sebagai anggota organisasi.	418	83,6%	Baik
18	Ada ketentuan untuk pegawai baru agar mempelajari prosedur kerja sebagai anggota organisasi.	302	60,4%	Baik
19	Ada ketentuan untuk menerima pegawai baru sebagai bagian dari anggota kelompok kerja dalam organisasi.	266	53,2%	Cukup Baik
20	Ada ketentuan harus mengikuti perkembangan jaman.	412	82,4%	Baik
21	Ada pengaturan yang bersifat fisik	430	86,0%	Baik
22	Ada pengaturan cara pegawai berinteraksi	428	85,6%	Baik
23	Ada pengaturan cara pegawai berhubungan dengan Masyarakat	414	82,8%	Baik
JUMLAH			1828,4%	
RATA-RATA			79,50%	

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Budaya Organisasi adalah **baik** yaitu sebesar 79,50% dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada item 27, sebesar 88,8% yaitu *Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi kepada klien/masyarakat*. Sedangkan persentase terendah terdapat pada item 20 dan 31, sebesar 53,2% yaitu :

- *Kuantitas kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai.*

- *Ada ketentuan untuk menerima pegawai baru sebagai bagian dari anggota kelompok kerja dalam organisasi*

Variabel Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui kondisi variabel Produktivitas Kerja, maka dilakukan pengukuran dengan menggunakan angket yang terdiri dari 12 pertanyaan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden. Hasil pengolahan data terhadap 12 pertanyaan tentang Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Kriteria Penilaian Produktivitas Kerja

No Item	Tentang	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
24	Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan;	273	54,60%	Cukup Baik
25	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu;	299	59,8%	Cukup Baik
26	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi;	330	66,0%	Cukup Baik
27	Pegawai berusaha untuk menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang diberikan.	321	64,2%	Cukup Baik
28	Pegawai dapat mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan;	296	59,2%	Cukup Baik
29	Pegawai dapat menyelesaikan setiap pekerjaan secara teliti dan rapih ;	310	62,0%	Cukup Baik

No Item	Tentang	Jumlah Kumulatif	Persentase	Kriteria
30	Pegawai selalu memeriksa hasil pekerjaannya sebelum dilaporkan;	308	61,6%	Cukup Baik
31	Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan selalu berpedoman pada pedoman kerja yang diberikan.	303	60,6%	Cukup Baik
32	Pegawai dapat memanfaatkan komputer untuk menunjang penyelesaian pekerjaan;	303	60,6%	Cukup Baik
33	Pegawai menggunakan fasilitas kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal ;	294	58,8%	Cukup Baik
34	Pegawai menggunakan anggaran secara efektif dan efisien;	330	66,0%	Cukup Baik
35	Pegawai mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya kepada pimpinan.	319	63,8%	Cukup Baik
JUMLAH			737,20%	
RATA-RATA			61,43%	

Sumber : Hasil Penelitian 2015

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata jawaban responden pada variabel Produktivitas Kerja adalah **cukup baik** yaitu sebesar 61,43% dari seluruh pertanyaan pada variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada, item 38 dan 46, sebesar 66,0% yaitu :

- *Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan;*
- *Pegawai menggunakan anggaran secara efektif dan efisien;*

Sedangkan persentase terendah terdapat pada, item 45, sebesar 58,8% yaitu *Pegawai menggunakan fasilitas kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.*

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja, maka dilakukan pengujian, yaitu dengan melihat perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} . Berdasarkan pengujian diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($t_{0,975 ; 74}$) yaitu $t_{hitung} = 4,3117 > t_{tabel} = 1,9935$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan H_0 ditolak, sehingga variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja.

Besar pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap variabel Produktivitas Kerja secara langsung adalah sebesar 30,61% sedangkan sisanya sebesar 69,39% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel variabel Budaya Organisasi yang tidak dimasukkan kedalam model.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan, bahwa : Pertama, variabel Budaya Organisasi menunjukkan kriteria baik yaitu sebesar 79,50%, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator

dengan nilai persentase tertinggi sebesar 88,80% ada pada dimensi Filosofi yaitu Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi kepada klien/masyarakat. Persentase terendah sebesar 53,20%, terdapat pada dimensi Nilai Dominan dan Aturan, yaitu :

- Kuantitas kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja pegawai.
- Ada ketentuan untuk menerima pegawai baru sebagai bagian dari anggota kelompok kerja dalam organisasi.

Kedua, variabel Produktivitas Kerja menunjukkan kriteria baik yaitu sebesar 61,43%, hal ini dibuktikan dengan rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut. Indikator dengan nilai persentase tertinggi sebesar 66,00% ada pada dimensi Kuantitas Kerja dan dimensi Efisiensi dan Efektivitas, yaitu :

- Pegawai dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan sesuai dengan perintah yang diberikan;
- Pegawai menggunakan anggaran secara efektif dan efisien;

Persentase terendah sebesar 58,80% terdapat pada dimensi Efisiensi dan Efektivitas yaitu Pegawai menggunakan fasilitas kerja yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Dengan demikian kondisi ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif namun didalam pelaksanaannya belum serta merta dapat berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, hal ini dikarenakan banyak faktor yang dapat mempengaruhi terhadap Produktivitas Kerja, diantaranya lingkungan organisasi, peningkatan kualitas kelembagaan

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal, 2012, **Kebijakan Publik**, Salemba Humanika, Jakarta.
- Ahman, Eeng dan Rohana, Yana, 2010, **Pengantar Teori Ekonomi Mikro**, Rizqi Press, Bandung.
- Ahyari, Agus, 2011, **Manajemen Produksi Pengendalian Produksi**, BPFE, Yogyakarta.
- Armi, Muhammad, 2005, **Komunikasi Organisasi**, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Arifin, Anwar. 1994. **Strategi Komunikasi, Sebuah Pengantar Ringkas**. Bandung : CV. ARMICO.
- Arikunto Suharsimi, 2006, **Prosedur Penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta.
- Astrid, Phill dan S Susanto, 1974. **Komunikasi Dalam Teori dan Praktek**. Jakarta. Bina Cipta
- Atmosudirjo, Prajudi.1982. **Administrasi dan Manajemen Umum**. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bungin, Burhan, 2013, **Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi**, Kencana, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2012. **Manajemen : Teori, Kasus, dan Solusi**. Alfabeta. Bandung.
- Ginting, Nembah, Hartimbul, F., 2012, **Manajemen Pemasaran**, Yrama Widya, Bandung.
- Gaspersz, Vincent dan Fontana, Avanti, 2011, **Organization Excellence**, Vinchisto Publication, Bogor.
- Gudono, 2012, **Teori Organisasi**, BPFE, Yogyakarta.
- Handyaningrat, Soewarno. 1996. **Pengantar Study Ilmu Administrasi dan Manajemen**. Jakarta : PT. Gunung Agung.
- Hardiansyah, 2011, **Kualitas Pelayanan Publik**, Gava Media, Yogyakarta.
- Iskandar, Jusman, 2012, **Teori Sosial**, Puspaga, Bandung.
- _____, 2013, **Beberapa Indeks dan Skala Pengukuran Variabel-variabel Sosial dan Psikologi**, Puspaga, Bandung.
- _____, 2013a, **Manajemen Publik**, Puspaga, Bandung.
- _____, 2013b, **Metode Penelitian Administrasi**, Puspaga, Bandung.
- _____, 2013c, **Pembangunan Sosial**, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, Jusman dan Putradi, Didit, 2013, **Teori Administrasi**, Puspaga, Bandung.
- Keraf, A., Sonny, 2012, **Etika Bisnis: Tuntutan dan Relevansinya**, Kanisius, Yogyakarta.
- Lembaga Administrasi Negara, **Akuntabilitas dan Good Governance**, LAN RI, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2010, **Evaluasi Kinerja SDM**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Nugroho, Rianto, 2012, **Public Policy**, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Purwanto, E. Agus dan Sulistyastuti, D. Ratih, 2012, **Implementasi Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasinya di Indonesia**. Grava Media. Yogyakarta.
- Putra, Nusa dan Hendarman, 2013, **Metode Riset Campur Sari: Konsep Strategi & Aplikasi**, Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2010, **Perilaku Organisasi**, Penyunting Ahmad Fauzi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rusli Syarif, 2011, **Produktivitas**, Angkasa Bandung,
- Santosa, Pandji, 2010, **Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi Good Governance**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2010, **Good Governance**, Mandar Maju, Bandung.
- _____, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin, 2011, **Metodologi Penelitian**, Mandar Maju, Bandung.
- Siregar, Syofian, 2012, **Statistika Deskriptif untuk Penelitian**, P ajagrafindo Persada, Depok.
- Silalahi, Ulber, 2011, **Asas-Asas Manajemen**, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudjana, 2000. **Metode Statistik**. Bandung : Tarsito.
- Sugiono, 2010. **Metode Penelitian Administrasi** . Alfabeta, Bandung.
- Sukirno, Sadono, 2011, **Ekonomi Pembangunan: Proses, Masalah dan Dasar Kebijakan**, Kencana, Jakarta.
- Sukirno, Sadono, dkk., 2012, **Pengantar Bisnis Edisi Pertama**, Kencana, Jakarta.
- Suparmoko, M., 2012, **Keuangan Negara: Dalam Teori dan Praktik**, BPFE, Yogyakarta.
- Umar Husen. 1998 Riset **Sumber daya Manusia dalam Organisasi**, cetakan keempat, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Program Pascasarjana, Universitas Garut, 2012, **Pedoman Penyusunan Thesis**.

- Winarno, Budi, 2012, **Kebijakan Publik Teori dan Proses**, Med Press, Yogyakarta.
- Wiranjati, Argo dan Tim Saujana Media, 2012, **Kamus Bahasa Indonesia**, PT. Buku Seru, Jakarta.
- Wursanto, I. G. 2005. **Etika Komunikasi Kantor**. Yogyakarta: Penerbit Kanisius

DOKUMEN-DOKUMEN

1. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis tahun 2014