

SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN CISARUA KABUPATEN SUMEDANG

Disusun oleh :

NAMA : MUHAMMAD GUNTUR DJ
NOMOR POKOK : E. 1635222798
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat salam
menempuh Seminar Usulan Proposal Penelitian
STIA Sebelas April Sumedang



SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG
2020

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA)
SEBELAS APRIL SUMEDANG**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CISARUA
KABUPATEN SUMEDANG**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pembimbing Proposal Penelitian:

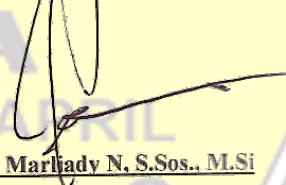
Pembimbing I,



Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si

NIDN. 04-3012-7102

Pembimbing II



Teddy Marlady N, S.Sos., M.Si

NIDN.04-0303-8102

Mengetahui,

Ketua STIA Sebelas April Sumedang

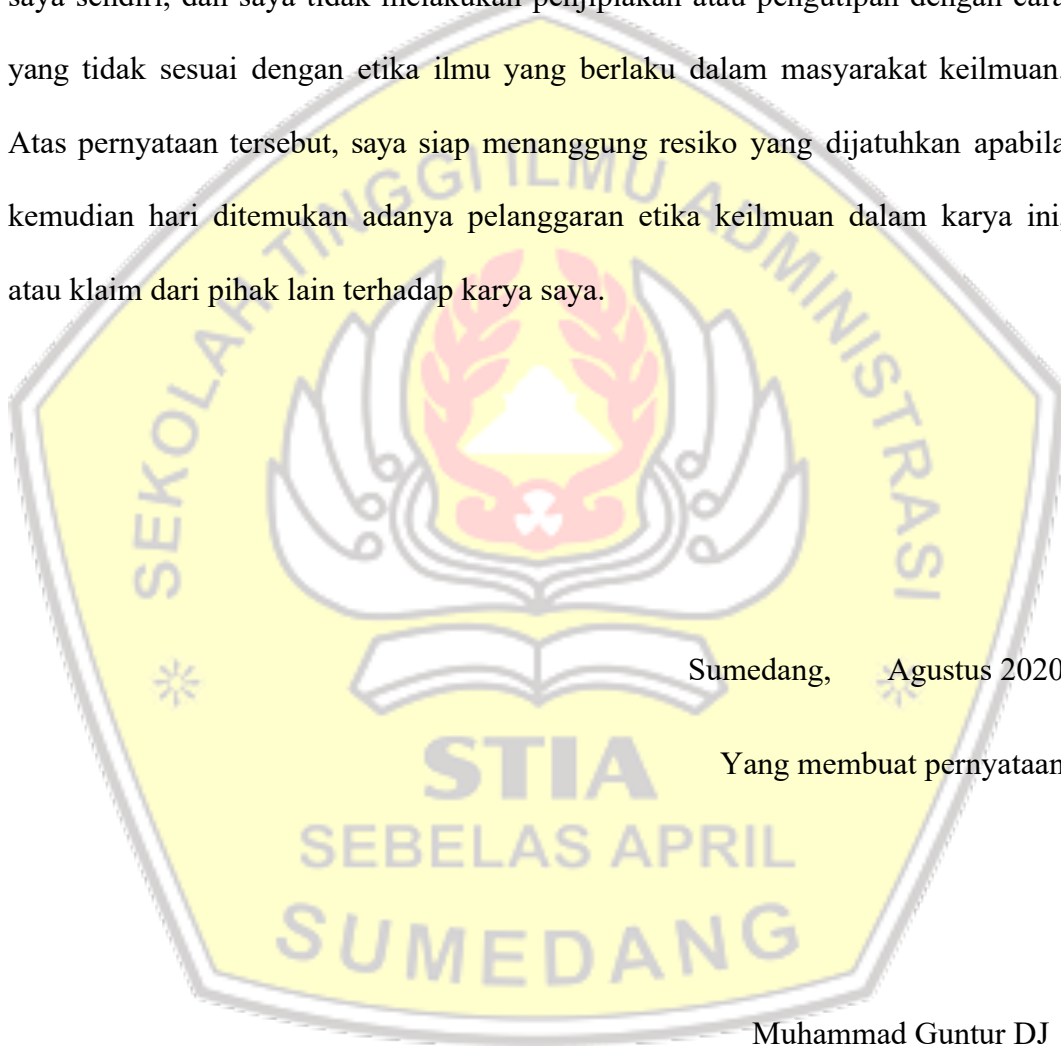


Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si

NIDN. 04-3012-7102

LEMBAR ORSINILITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang”** ini dan seluruhnya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika ilmu yang berlaku dalam masyarakat keilmuan. Atas pernyataan tersebut, saya siap menanggung resiko yang dijatuhkan apabila kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan dalam karya ini, atau klaim dari pihak lain terhadap karya saya.



ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CISARUA KABUPATEN SUMEDANG

Disusun oleh:

NAMA : MUHAMMAD GUNTUR DJ
NOMOR POKOK : E.1635222798
PROGRAM STUDI : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

174 Halaman, 5 BAB, 66 Tabel, 41 Gambar, 10 Lampiran, 30 Buku, 2 Undang-undang

Tujuan penelitian yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis yakni mendeskripsikan atau menggambarkan keadaan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang ada dan sedang berlangsung melalui proses pengumpulan, penyusunan dan penjelasan data yang diperoleh untuk kemudian dianalisis dengan teori yang ada. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua pegawai populasi digunakan sebagai sampel dengan jumlah populasi 37 orang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat peneliti gambarkan bahwa budaya organisasi di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang sudah mencapai 83,27% dan angka tersebut dikategorikan Baik. Begitupun dengan tingkat produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang yaitu mencapai 82,91% dan angka tersebut dikategorikan Baik. Adapun pengaruh budaya organisasi di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,81 berada pada kategori sangat kuat.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY IN CISARUA DISTRICT, SUMEDANG DISTRICT*

Arranged by:

NAME : MUHAMMAD GUNTUR DJ

NPM : 163522798

STUDY PROGRAM : ILMU ADMINISTRASI NEGARA

174 Pages, 5 Chapters, 66 Tables, 41 Pictures, 10 Appendices, 30 Books, 2 Laws

The research objective that the researchers conducted was to determine the effect of organizational culture on employee work productivity in Cisarua District, Sumedang Regency.

In this study, using a descriptive analysis method, which describes or describes the state of the object of research based on existing facts and is ongoing through the process of collecting, compiling and explaining the data obtained to be analyzed with existing theories. The sampling technique used in this study is saturated sampling, saturated sampling is a sampling technique when all population employees are used as a sample with a population of 37 people.

Based on the research results, the researcher can describe that the organizational culture in Cisarua District, Sumedang Regency has reached 83.27% and this figure is categorized as Good. Likewise with the level of work productivity of employees in Cisarua District, Sumedang Regency, which reached 82.91% and this figure is categorized as Good. The influence of organizational culture in Cisarua District, Sumedang Regency with a correlation coefficient of 0.81 is in the very strong category.

Keywords: Organizational Culture, Employee Work Productivity

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang”.

Penelitian ini diajukan sebagai salah satu syarat dalam rangka menyelesaikan program Studi Strata 1 (S1) pada jurusan Administrasi Negara Sebelas April Sumedang.

Dalam penyusunan telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak untuk penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak yang telah membantu diantaranya:

1. Yth. Bapak H. Yuyun Hidayat, Drs., selaku Ketua Yayasan Pendidikan Sebelas April Sumedang.
2. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
3. Yth. Bapak Dadan Setia Nugraha, S.Sos., M.Si selaku Pembantu Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
4. Yth. Bapak Shofwan Hendryawan, S.Pd., M.Pd selaku Pembantu Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
5. Yth. Ibu Irma Hermayanty, S.Pd., M.Si selaku Pembantu Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
6. Yth. Ibu Rika Kusdinar, S.Sos., M.Si sebagai Dosen pembimbing I yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi penelitian ini.
7. Yth. Bapak Teddy Marliady Nurwan, S. Sos., M.Si sebagai Dosen pembimbing II yang telah mengarahkan dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi penelitian ini.

8. Yth. Bapak/Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Yth. Bapak/Ibu staff pegawai pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Sebelas April Sumedang.
10. Yth. Bapak Drs. Agus Sujatmiko, M.Si. selaku Camat Cisarua yang telah memberikan ijin penelitian.
11. Yth. Bapak/Ibu seluruh pegawai Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang yang telah membantu penulis selama penelitian.
12. Kedua orang tua tercinta: Ibuku Sri Sulawati juga Ayahku Yusra dan keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan baik moril maupun materil serta do'a yang tidak pernah putus untuk keberhasilan penyusunan skripsi ini.
13. Sahabat-sahabatku team 10, Bapak/Ibu dari sahabat-sahabatku, terkhusus keempat sahabat terdekatku yang sudah membantu dan menemaniku dalam pengerjaan skripsi maupun kehidupan perkuliahanku: Aldi Agung Rizaldi, Sitiana Nur Hifni, Dessy Shalehah Saputri dan Erina Nurfadilah tanpa kalian kehidupan perkuliahanku takkan sebahagia ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini sangat jauh dari sempurna. Karena disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, pengalaman, dan kemampuan penulis.

Akhir kata semoga amal kebaikan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT.

Sumedang, Agustus 2020

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR ORSINILITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xx
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kegunaan Penelitian	8
1. Kegunaan Teoritis	8
2. Kegunaan Praktis	8
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Hakekat Administrasi	10
1. Pengertian Administrasi Secara Sempit	10
2. Pengertian Administrasi Secara Luas	11
3. Pengertian Administrasi Negara	12
4. Unsur-Unsur Administrasi.....	14
a) Pengertian Organisasi.....	14
b) Pengertian Manajemen	15
B. Hakekat Manajemen Sumber Daya Manusia	17

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Pentingnya Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi	20
3. Kaitan Administrasi Negara dengan Variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai	22
C. Budaya Organisasi	23
1. Pengertian Budaya Organisasi	23
2. Karakteristik Budaya Organisasi	23
3. Tipe Budaya Organisasi	25
4. Dimensi Budaya Organisasi	26
D. Produktivitas Kerja	31
1. Pengertian Produktivitas	31
2. Manfaat Pengukuran Produktivitas	33
3. Tolak Ukur Keberhasilan Produktivitas	34
4. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	35
E. Kajian Penelitian Terdahulu	37
F. Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai ...	40
G. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian	41
1. Kerangka Pemikiran	41
2. Hipotesis	45

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	47
B. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel	48
C. Populasi, Teknik Sampling dan Sampel Penelitian	50
1. Populasi	50
2. Teknik Sampling	50
3. Sampel Penelitian	51
D. Teknik pengumpulan Data	52
E. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	53

3. Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi	55
4. Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja	60
5. Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi	64
6. Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	66
F. Teknik Pengolahan dan Analisis data	68
1. Teknik Pengolahan Data	68
2. Teknik Analisis Data	69
a) Perhitungan Persentase	69
b) Pengujian Normalitas Data	70
c) Uji Korelasi	72
d) Uji Signifikasi	73
e) Uji Koefisien Determinasi	73
G. Lokasi dan Jadwal Penelitian	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	76
1. Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang	76
2. Struktur Organisasi Kecamatan Cisarua Kabupaten sumedang.....	78
3. Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Kecamatan Cisarua Kabupaten sumedang	79
4. Telaahan Visi, Misi dan Program Kepala Daerah dan wakil Kepala Daerah Terpilih	87
5. Keadaan Pegawai Kecamatan Cisarua Kabupaten sumedang	89
B. Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	91
1. Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi.....	92
2. Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	125
C. Uji Normalitas data	159
1. Uji Normalitas Data Variabel Budaya Organisasi.....	159
2. Uji Normalitas Data Variabel Produktivitas Kerja	162
D. Uji Koefisien Korelasi dan Pembahasan.....	165
E. Uji Signifikan	169

F. Uji Koefisien Determinasi dan Pembahasan 171

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 172

B. Saran..... 173

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

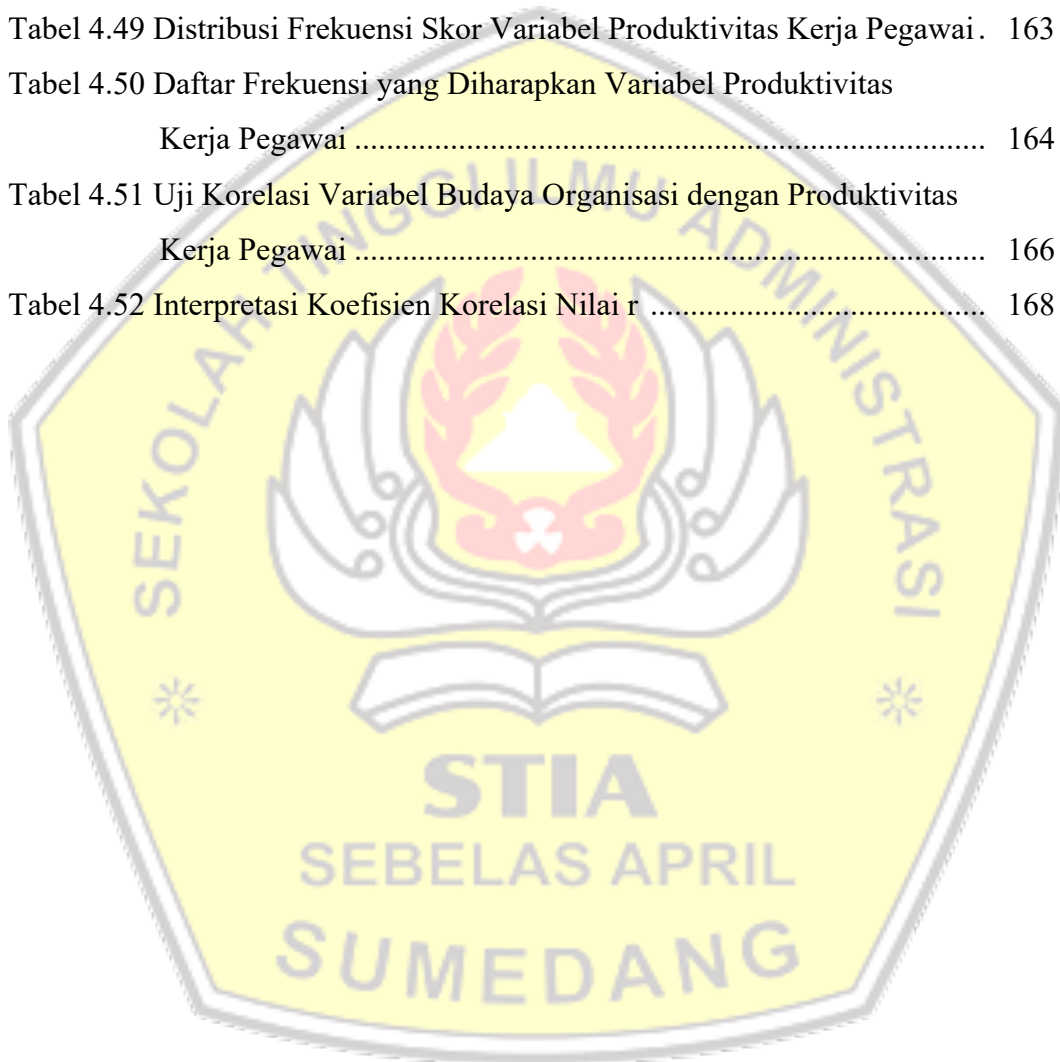


DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1	Oprasionalisasi Variabel Penelitian	48
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	50
Tabel 3.3	Sampel Penelitian	51
Tabel 3.4	Tabel Bobot Nilai.....	52
Tabel 3.5	Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi.....	55
Tabel 3.6	Analisis Item 1 Variabel Budaya Organisasi	57
Tabel 3.7	Hasil Analisis Item Variabel Budaya Organisasi.....	59
Tabel 3.8	Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	60
Tabel 3.9	Analisis Item 1 Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	61
Tabel 3.10	Hasil Analisis Item Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	63
Tabel 3.11	Kriteria Nilai Berdasarkan Persentasi	69
Tabel 3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi.....	72
Tabel 3.13	Jadwal Peneitian Penelitian.....	74
Tabel 4.1	Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang	74
Tabel 4.2	Keadaan Pegawai Berdasarkan Jabatan di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.....	90
Tabel 4.3	Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.....	90
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Berdasarkan Prosentase	92
Tabel 4.5	Kategori Penilaian Variabel Budaya Organisasi (X)	92
Tabel 4.6	Jawaban Responden Item Nomor 1	96
Tabel 4.7	Jawaban Responden Item Nomor 2	97
Tabel 4.8	Jawaban Responden Item Nomor 3	99
Tabel 4.9	Jawaban Responden Item Nomor 4	100
Tabel 4.10	Jawaban Responden Item Nomor 5	101
Tabel 4.11	Jawaban Responden Item Nomor 6	103

Tabel 4.12 Jawaban Responden Item Nomor 7	104
Tabel 4.13 Jawaban Responden Item Nomor 8	106
Tabel 4.14 Jawaban Responden Item Nomor 9	107
Tabel 4.15 Jawaban Responden Item Nomor 10	109
Tabel 4.16 Jawaban Responden Item Nomor 11	110
Tabel 4.17 Jawaban Responden Item Nomor 12	112
Tabel 4.18 Jawaban Responden Item Nomor 13	113
Tabel 4.19 Jawaban Responden Item Nomor 14	115
Tabel 4.20 Jawaban Responden Item Nomor 15	116
Tabel 4.21 Jawaban Responden Item Nomor 16	118
Tabel 4.22 Jawaban Responden Item Nomor 17	119
Tabel 4.23 Jawaban Responden Item Nomor 18	121
Tabel 4.24 Jawaban Responden Item Nomor 19	122
Tabel 4.25 Jawaban Responden Item Nomor 20	124
Tabel 4.26 Kategori Penilaian Variabel Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	126
Tabel 4.27 Jawaban Responden Item Nomor 1	129
Tabel 4.28 Jawaban Responden Item Nomor 2	131
Tabel 4.29 Jawaban Responden Item Nomor 3	132
Tabel 4.30 Jawaban Responden Item Nomor 4	134
Tabel 4.31 Jawaban Responden Item Nomor 5	135
Tabel 4.32 Jawaban Responden Item Nomor 6	137
Tabel 4.33 Jawaban Responden Item Nomor 7	138
Tabel 4.34 Jawaban Responden Item Nomor 8	140
Tabel 4.35 Jawaban Responden Item Nomor 9	141
Tabel 4.36 Jawaban Responden Item Nomor 10	143
Tabel 4.37 Jawaban Responden Item Nomor 11	144
Tabel 4.38 Jawaban Responden Item Nomor 12	146
Tabel 4.39 Jawaban Responden Item Nomor 13	147
Tabel 4.40 Jawaban Responden Item Nomor 14	149
Tabel 4.41 Jawaban Responden Item Nomor 15	150
Tabel 4.42 Jawaban Responden Item Nomor 16	152

Tabel 4.43 Jawaban Responden Item Nomor 17	153
Tabel 4.44 Jawaban Responden Item Nomor 18	155
Tabel 4.45 Jawaban Responden Item Nomor 19	156
Tabel 4.46 Jawaban Responden Item Nomor 20	158
Tabel 4.47 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Budaya Organisasi	160
Tabel 4.48 Daftar Frekuensi yang Diharapkan Variabel Budaya Organisasi ..	161
Tabel 4.49 Distribusi Frekuensi Skor Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.	163
Tabel 4.50 Daftar Frekuensi yang Diharapkan Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	164
Tabel 4.51 Uji Korelasi Variabel Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai	166
Tabel 4.52 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r	168



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kecamatan Cisarua	78
Gambar 4.2 Tingkat Variabel Budaya Organisasi	94
Gambar 4.3 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Perilaku Individu.....	97
Gambar 4.4 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Perilaku Individu.....	98
Gambar 4.5 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Perilaku Individu.....	99
Gambar 4.6 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Perilaku Individu.....	101
Gambar 4.7 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Prestasi Individu.....	102
Gambar 4.8 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Loyalitas Kerja.....	104
Gambar 4.9 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Disiplin Kerja.....	105
Gambar 4.10 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Disiplin Pegawai.....	107
Gambar 4.11 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Disiplin Pegawai.....	108
Gambar 4.12 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Pengawasan Kerja.....	110
Gambar 4.13 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Peraturan Kerja.....	111
Gambar 4.14 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Ketegasan Pimpinan	113
Gambar 4.15 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator Tanggung Jawab Pegawai	114

Gambar 4.16 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Tanggung Jawab Pegawai	116
Gambar 4.17 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Pengorganisasian Pegawai.....	117
Gambar 4.18 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Kerjasama Pegawai.....	119
Gambar 4.19 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Kerjasama Pegawai.....	120
Gambar 4.20 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Komunikasi Kerja.....	122
Gambar 4.21 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Komunikasi Kerja.....	123
Gambar 4.22 Skala Interval Variabel Budaya Organisasi Indikator	
Integritas Kerja	125
Gambar 4.23 Tingkat Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.....	128
Gambar 4.24 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Motivasi Kerja	130
Gambar 4.25 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Disiplin Kerja	132
Gambar 4.26 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Etika Kerja.....	133
Gambar 4.27 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Pendidikan Formal.....	135
Gambar 4.28 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Pendidikan Non Formal.....	136
Gambar 4.29 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Kecakapan Bekerja.....	138
Gambar 4.30 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Pengalaman Kerja.....	139
Gambar 4.31 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Cara Memimpin.....	141

Gambar 4.32 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Pengendalian Staff	142
Gambar 4.33 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Penghasilan Memeadai	144
Gambar 4.34 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Motivasi Kerja	145
Gambar 4.35 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Jaminan Kesehatan.....	147
Gambar 4.36 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Jaminan Kecelakaan.....	149
Gambar 4.37 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Keadaan Tempat Kerja	150
Gambar 4.38 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Hubungan Antar Pegawai	151
Gambar 4.39 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Hubungan Komunikasi Pegawai.....	153
Gambar 4.40 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Sarana dan Prasarana yang Memadai	154
Gambar 4.41 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Teknologi yang Mendukung Proses Kerja.....	156
Gambar 4.42 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Kesempatan Mengembangkan Prestasi Kerja.....	157
Gambar 4.43 Skala Interval Variabel Produktivitas Kerja Pegawai	
Indikator Kesempatan Berpendapat.....	159

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keputusan Ketua STIA Sebelas April Sumedang Nomor 539/SK/D-STIA/UN/K/XI/2019. Tentang Penetapan Mahasiswa Penyusun Skripsi, Judul Skripsi dan Dosen Pembimbing Skripsi Tahun Akademik 2019/2020.
2. Surat Izin Penelitian dari Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.
3. Angket Penelitian.
4. Rekapitulasi jawaban responden variabel Budaya Organisasi.
5. Rekapitulasi jawaban responden variabel Produktivitas Kerja Pegawai.
6. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi.
7. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Pegawai.
8. Berita acara.
9. Dokumentasi.
10. Riwayat Hidup.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Dalam kehidupan organisasi, baik dalam bentuk organisasi yang berorientasi laba (*profit*), maupun organisasi kemasyarakatan (*social*), kerjasama para anggota organisasi didalamnya mutlak diperlukan. Tujuan yang hendak dicapai, strategi yang hendak dijalankan, keputusan yang hendak dilaksanakan, rencana yang harus direalisasikan, serta program kerja yang harus diselenggarakan, kesemuanya itu memerlukan hubungan serta kerjasama yang harmonis baik antar personal maupun kelompok. Kerjasama yang tidak harmonis dapat menimbulkan terjadinya hubungan kerja yang kurang baik, dan apabila hal

ini dibiarkan akan menimbulkan implikasi yang kurang baik terhadap gairah kerja, motivasi kerja, konsentrasi kerja, dan pada pada akhirnya akan membawa dampak negatif terhadap produktivitas.

Muchdarsyah, (2002: 56) menjelaskan bahwa salah satu syarat kerja produktif adalah kondisi kerja yang manusiawi dan dan hubungan kerja yang harmonis. Lebih jauh lagi, adanya komunikasi yang tidak lancar atau tidak harmonis dapat mengakibatkan tindakan yang lebih parah dari pekerja, seperti halnya banyak terjadi pemogokan dan aksi demonstrasi akibat tidak adanya tanggapan yang berarti dari para atasan mengenai tuntutan.

Pegawai Kecamatan Cisarua dituntut untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas sesuai dengan peraturan dan pedoman yang ada. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dan pencapaian kerja akan tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut mengacu pada Undang-undang Nomor 23 tahun 2004 tentang pemerintah daerah, dimana Kecamatan Cisarua sebagai perangkat daerah mendapatkan pelimpahan kewenangan yang memberikan pelayanan masyarakat secara cepat, tepat, mudah dan murah, serta melakukan tugas-tugas pembinaan wilayah.

Produktivitas kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Maka produktivitas kerja pegawai yang diharapkan pada Kecamatan Cisarua yaitu pegawai yang dapat mencapai target program kerja yang menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja untuk memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, sehingga dapat memberikan rasa kepuasan dalam

hal pelayanan publik. Mengingat Kecamatan Cisarua sebagai ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintah memiliki tugas untuk memberikan pelayanan publik dalam hal pembuatan surat pengantar seperti surat pindah, IMB (Izin mendirikan Bangunan), SKDU (Surat Keterangan Domisili Usaha), SKTM (Surat Keterangan Tidak Mampu), SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian), SITU (Surat Izin Tempat Usaha), KK (Kartu Keluarga), KTP (Kartu Tanda Penduduk) dan lain sebagainya. Dimana masyarakat membutuhkan kecepatan dalam waktu pelayanan, misalnya ketika masyarakat membutuhkan bantuan pelayanan harus cepat tanggap dan selesai pada hari yang sama, sehingga kebutuhannya akan terpenuhi. Selain itu diharapkan ketepatan pelayanan penyaluran program pemerintah sehingga tepat sasaran kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan.

Pada dasarnya produktivitas kerja pegawai tidak akan tercapai secara optimal tanpa adanya perilaku yang baik dalam suatu organisasi, perilaku pegawai berkaitan dengan sikap dan tindakan pegawai sehingga menjadi pola aktivitas yang dilakukan secara teratur dan berulang oleh pegawai yang pada akhirnya akan menjadi budaya organisasi.

Budaya organisasi sebagai kebiasaan, secara tidak sadar setiap pegawai mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Sehingga akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja,

memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai adalah dengan cara memperbaiki persoalan yang mendasar pada budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai budaya yang tercipta dalam suatu organisasi yang didasarkan pada aturan ataupun kebiasaan yang telah muncul secara turun temurun, sehingga pada akhirnya menjadi suatu adat atau kebiasaan yang dianggap wajar. Dalam sebuah organisasi harus bisa menciptakan budaya kuat atau dengan kata lain bagaimana mengubah budaya lemah menjadi budaya kuat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk produktivitas kerja yang berkualitas dimana berpengaruh dalam membentuk para pegawai untuk berperilaku dan bertindak didalam organisasi. Dengan dianutnya budaya organisasi yang kuat oleh pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi serta tanggungjawab yang dibebankan kepadanya, sehingga pekerjaan apapun dapat terselesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Namun berdasarkan observasi awal dilapangan, peneliti melihat adanya indikasi masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang. Adapun indikasi-indikasi masalah budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran pegawai terhadap konsistensi kerja yang ada di Kecamatan. Hal ini dapat dilihat dari belum terealisasinya budaya bertanggung jawab dan tidak sesuai aturan, oleh karena itu tugas tidak selesai, dimana hampir 50% pegawai melakukan penundaan pekerjaan setiap harinya sehingga adanya penumpukan pekerjaan pada setiap seksi.
2. Kurangnya pengawasan dari pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya pengawasan melekat yang dilakukan oleh pimpinan, contohnya pimpinan hanya menegur dan mengingatkan pegawai yang tidak disiplin hanya pada waktu apel pagi dan tidak memberi sanksi tegas sehingga menjadi kebiasaan yang berulang.
3. Masih tingginya budaya saling mengandalkan. Hal ini dapat dilihat dalam penyelesaian pekerjaan, contohnya pegawai yang berusia lanjut (41 tahun - 50 tahun) cenderung melimpahkan pekerjaan yang berkaitan dengan komputerisasi kepada pegawai yang lebih muda sehingga terjadinya tumpang tindih pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang peneliti menemukan beberapa indikasi yang dapat menghambat produktivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang sebagai berikut:

1. Masih kurangnya sarana dan prasarana, hal ini dapat dilihat dari alat pemotretan E-KTP yang tidak berfungsi dengan baik, sehingga menghambat proses pelayanan pembuatan E-KTP.

2. Masih kurangnya disiplin kerja pegawai, hal ini dapat dilihat Dari adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa alasan yang pasti dan ketika jam masuk kerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan.
3. Masih kurangnya etika kerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari adanya pegawai yang tidak lengkap dalam menggunakan atribut pemerintahan.

Berdasarkan indikasi-indikasi yang telah dipaparkan diatas terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dilihat dari sikap atau kebiasaan yang dilakukan oleh pegawai baik dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun tingkah laku pegawai dalam organisasi. Hal tersebut berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam hal kualitas pelayanan yang diberikan, pencapaian kerja yang dihasilkan pegawai, dan tanggungjawab pegawai terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan hasil kerja pegawai tidak optimal.

Sehingga berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian sebagai bahan dalam penyusunan dengan judul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CISARUA KABUPATEN SUMEDANG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, maka yang menjadi pernyataan permasalahannya adalah : “kurang baiknya produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten

Sumedang” diduga disebabkan oleh banyak faktor penyebab, antara lain adalah lemahnya faktor budaya organisasi”

Adapun pertanyaan masalah tersebut diatas, maka peneliti merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa kuat budaya organisasi di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang?
2. Seberapa baik produktivitas pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang?
3. Adakah hubungan budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang?
4. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.
2. Untuk mengetahui seberapa baik produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat berguna bagi berbagai pihak baik secara teoritis maupun praktis, adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Laporan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis di bidang administrasi khususnya yang berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai dan sebagai bahan referensi tambahan bagi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi pada jurusan Administrasi Negara.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Laporan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbang saran bagi Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang dalam hal koreksi untuk peningkatan budaya organisasi terhadap pegawai sehingga menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang lebih baik lagi.

b. Bagi Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang

Laporan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi tambahan yang dapat membantu dalam hal budaya organisasi

terhadap dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

c. Bagi Peneliti Lain

Laporan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian untuk masalah yang sama.





BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hakikat Administrasi

1. Pengertian Administrasi Secara Sempit

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitifnya adalah *to administer*. Dalam *Oxford Advance Learner's Dictionary English* (1974), kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) *to direct* (menggerakkan).

Dalam pengertiannya administrasi memiliki dua pengertian yaitu administrasi secara sempit dan administrasi secara luas. Beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian administrasi secara sempit.

Wajong (dalam Silalahi, 2011: 5) mengemukakan bahwa kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tatausaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan. Adapun pengertian administrasi secara sempit yang dikemukakan oleh Ali Mufiz (Reksohadiprawiro, 2011: 6) yaitu:

Administrasi berarti tata usaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta-fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya.

Selain itu, Handyaningrat (1990: 2) mengemukakan bahwa:

Administrasi dalam arti sempit, yaitu berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda) yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). Jadi tata usaha adalah bagian kecil kegiatan dari pada administrasi.

Dari ketiga pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, administrasi secara sempit adalah sebuah kegiatan catat mencatat, surat-menyurat pembukuan ringan dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta hubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya sehingga menjadi bahan keterangan bagi pimpinan.

2. Pengertian Administrasi Secara Luas

Selain pengertian administrasi secara sempit banyak pula para ahli yang menyampaikan pengetahuan administrasi secara luas. Administrasi dalam arti luas berasal dari kata *Administration* (bahasa Inggris).

Menurut Liang Gie (Ali Mufiz, 2004:14) menyebutkan bahwa “Administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu”.

Siagian (1988: 3), mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian administrasi yaitu: “Administrasi merupakan keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Menurut Lembaga Administrasi Negara (2003: 3) Administrasi merupakan:

Sistem yang telah dipraktekkan dalam setiap upaya organisasi sama manusia secara terorganisir untuk mencapai tujuan tertentu, oleh karena itu dalam perkembangannya administrasi dapat dipandang dari dua sudut, yaitu sebagai ilmu (*sciene*) atau disiplin dan sebagai seni (*art*) atau sistem.

Menurut Atmosudirdjo (2001: 19) administrasi dapat ditinjau dari tiga sudut, yaitu:

1. Sudut proses, yaitu segala kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dimulai dari pada proses pemikiran, proses pelaksanaan, sampai kepada proses tercapainya tujuan itu sendiri.
2. Sudut fungsi, yaitu bahwa dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, mengawasi atau meneliti segala kegiatan supaya tidak terjadi penyimpangan.
3. Sudut institusional, yaitu administrasi sebagai suatu totalitas kelembagaan dimana dalam kelembagaan itu terdapat kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa, administrasi secara luas adalah sebuah seni untuk mencapai sebuah tujuan yang di rencanakan oleh individu maupun kelompok dimulai dari proses pemikiran, proses proses pelaksanaan sampai kepada proses tercapainya tujuan itu sendiri. Agar tujuan sesuai perencanaan maka harus diadakan juga proses perencanaan, mengorganisir, menggerakkan, mengawasi atau meneliti segala kegiatan agar tidak terjadi penyimpangan.

3. Pengertian Administrasi Negara

Dalam aktualisasinya administrasi dapat dilakukan terhadap berbagai bidang kegiatan, sehingga lahir konsep-konsep lain seperti administrasi publik atau administrasi Negara. Konsep administrasi publik juga dikemukakan oleh para pakar melalui pernyataan yang beraneka ragam.

Lembaga Administrasi Negara (2003: 5) menjelaskan pengertian administrasi negara adalah: “Berfokus pada fenomena penyelenggaraan negara

atau organisasi dan manajemen negara yang berkenaan dengan keseluruhan unsur dan interaksi antar unsur negara (warga negara, wilayah negara, dan pemerintahan negara), tujuan bernegara, serta posisi dan peran negara dan warga negara (masyarakat) dalam keseluruhan aktivitas di dalamnya”.

Administrasi negara menurut Waldoyang (Iskandar, 1997: 18), mengemukakan bahwa: “Suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara”.

Administrasi negara menurut Pfiffner dan Presthus yang dikutip oleh Handayani (1996: 3), mengemukakan bahwa: “*Public administration is a process concerned with carrying out policies*”. (Administrasi negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan negara).

Menurut Lepawsky (Handayani, 1996: 3), mengemukakan bahwa: “Kegiatan negara dalam melaksanakan kekuasaan/kewenangan politiknya”.

Sedangkan menurut Atmosudirdjo (2001: 12) mengatakan bahwa : “Administrasi negara adalah fungsi bantuan penyelenggaraan dari pemerintah artinya pemerintah (pejabat) tidak dapat menunaikan tugas-tugas kewajibannya tanpa administrasi negara”.

Berdasarkan uraian di atas administrasi Negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan negara dan fungsi bantuan penyelenggaraan dari pemerintah yang artinya pemerintah (pejabat) tidak dapat melakukan tugas-tugas kewajibannya tanpa administrasi negara.

4. Unsur-Unsur Administrasi

a) Pengertian Organisasi

Konsep organisasi sebagai kerja sama asiatif merupakan sesuatu yang menunjukkan kompleksitas. Karena itu gambaran tentang apa itu organisasi, bergantung pada orang yang mengartikannya. Hal ini dapat dilihat dari defnisi organisasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli.

Menurut Handayaniingrat (2003: 93) pengertian organisasi adalah sebagai berikut :

Organizing is the systematic bringing together of interdependent parts to form a unified whole throught which authority. Coordination and control may be exercised a given purpose. (Organisasi adalah suatu jaringan sistematis dari bagian-bagian yang saling ketergantungan untuk membentuk satu kesatuan yang bulat, dimana kewenangan, koordinasi dan pengawasan dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Siagan (Silalahi 2005: 124) mengemukakan bahwa :

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hierarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Pendapat lain juga dikemukakan oleh silalahi (2002: 125) bahwa “Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang yang sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu”.

Adapun unsur-unsur penting yang melekat pada organisasi. Menurut Thoha (1997:128) menyatakan bahwa ada 7 (tujuh) unsur yang melekat dalam organisasi yaitu :

1. Organisasi senantiasa mempunyai tujuan.
2. Organisasi mempunyai kerangka (struktur).
3. Organisasi mempunyai sumber keuangan.
4. Organisasi mempunyai cara yang memberikan kecakapan bagi anggotanya untuk melaksanakan kerja mencapai tujuan tersebut.
5. Di dalam organisasi terdapat proses interaksi hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja sama mencapai tujuan tersebut.
6. Organisasi mempunyai pola kebudayaan sebagai dasar cara hidup.
7. Organisasi mempunyai hasil-hasil yang ingin dicapainya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah wadah dari sekelompok orang yang saling bekerjasama untuk membentuk satu kesatuan yang bulat sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b) Pengertian Manajemen

Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain (Siagian, 1978: 137).

Manajemen sebagai “rangkaiian penataan yang berupa penggerakan orang-orang dan pengarahan fasilitas kerja agar tujuan kerja sama benar-benar tercapai (The Liang Gie dan Sutarto, 1980: 137).

Manajemen sebagai aktivitas menggerakkan segenap orang dan mengarahkan semua fasilitas yang dipunyai oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapi tujuan tertentu (Miftah Thoha, 1983: 136).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen pada hakekatnya adalah suatu proses kegiatan dari seorang pemimpin yang dilaksanakan dengan mempergunakan cara-cara pemikiran yang ilmiah maupun praktis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kerjasama orang lain

agar tujuan yang ditentukan lebih mudah terwujud, dalam proses tersebut manajemen mempunyai fungsi yang harus dilaksanakan.

Menurut Siagian (1996:107), fungsi manajemen terbagi ke dalam lima bagian, yaitu :

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
3. *Motivating* (Pemberian Motivasi)
4. *Controlling* (Pengawasan)
5. *Evaluating* (Penilaian)

Menurut Luther Gulick (Siagian, 1996: 104) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah :

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
3. *Staffing* (Pengadaan Tenaga Kerja)
4. *Directing* (Pemberian Bimbingan)
5. *Coordinating* (Pengkoordinasian)
6. *Reporting* (Pelaporan)
7. *Budgetting* (PENGANGGARAN)

Menurut Terry (1979: 66) membagi fungsi manajemen menjadi :

1. *Planning* (perencanaan)
2. *Organizing* (pengorganisasian)
3. *Actuating* (penggerakkan)
4. *Controlling* (pengawasan)

Berdasarkan uraian di atas jelas menunjukkan bahwa klasifikasi maupun urutan mengenai fungsi manajemen sebagaimana dikemukakan oleh para ahli, terdapat perbedaan satu dengan lain akan tetapi dari perbedaan tersebut, apabila ditelaah lebih mendalam beberapa fungsi manajemen dimana mereka mengemukakan hal yang sama dari fungsi manajemen yaitu adanya fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan adalah merupakan suatu fungsi

manajemen yang mutlak harus dilaksanakan oleh setiap manajer dan menjadi salah satu fungsi yang sangat penting untuk diteliti dan dipahami lebih mendalam.

B. Hakikat Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, adapun beberapa ahli mengemukakan pendapatnya mengenai Manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sofyandi (2009: 6) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Kemudian Mangkunegara (2002: 2) mengemukakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Sedangkan Hasibuan (2004: 10) mengemukakan bahwa :”MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni untuk mencapai berbagai tujuan dari individu, organisasi, masyarakat yang di dalamnya diawali dengan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan agar mencapai tujuan yang telah di tentukan.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena berhubungan pemanfaatan seluruh sumber daya manusia di dalam organisasi sebaik mungkin. Manajemen sumberdaya manusia merupakan manajemen secara umum yang memfokuskan perhatiannya pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang terpenting dalam kegiatan suatu organisasi.

Flippo (1984:5) mengemukakan, bahwa “personel management” dalam suatu perusahaan harus dapat menjalankan perusahaannya dengan menjalankan fungsi manajemen, yang meliputi:

- a. *Planning* (perencanaan)
Proses penyusunan tujuan dan penentuan program-program serta cara pelaksanaan yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Organizing* (pengorganisasian)
Proses pembentukan struktur organisasi melalui penentuan struktur aktifitasnya yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. *Directing* (pengarahan)
Merupakan fungsi yang mendorong para pekerja agar dapat bekerja secara efektif sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.
- d. *Controlling* (pengendalian)
Fungsi ini bertujuan mengawasi tindakan-tindakan para pekerja agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan pencapaian tujuan.

Sedangkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut

Hasibuan (1997:24-25), adalah sebagai berikut:

- a. **Perencanaan**
Adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Perencanaan ini untuk menetapkan program kean. Program kean meliputi pengorganisasian, pengendalian, kedisiplinan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian pegawai.
- b. **Pengoorganisasian**
Adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasinya dalam organisasi yang merupakan alat untuk mencapai tujuan.
- c. **Pengarahan**
Adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama dan bekerja dengan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
- d. **Pengendalian**
Adalah kegiatan-kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai ini meliputi kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksana pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.
- e. **Pengadaan**
Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. **Pengembangan**
Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan pegawai, melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan masa yang akan datang.
- g. **Kompensasi**
Adalah pemberian batas jas langsung dan tidak langsung uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. **Pengintegrasian**
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Pengintegrasian dimaksudkan untuk mempersatukan

pegawai dengan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

i. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai agar mereka mau bekerjasama sampai masa akhir kerjanya. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan.

k. Pemberhentian

Adalah putusannya hubungan kerja seorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan lain-lain.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan dapat diketahui secara jelas pengertian dan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, dimana seluruh kegiatan untuk mencapai sasaran pokok dengan mendayagunakan secara optimal sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga terciptanya suatu kondisi ketenagakerjaan yang baik.

2. Pentingnya Peran Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Organisasi

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya memerlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi dan aspek-aspek lainnya. Hal

inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Tjutu dalam Badriyah (2015: 15) :

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, sehingga peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya tidak bermakna.

Menurut Badriyah (2015: 16) ada empat peran baru yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi sejumlah tantangan global, yaitu :

1. *Human capital steward;*
2. *Knowledge facilitator;*
3. *Relationship builder;*
4. *Rapid deployment specialist.*

Peran MSDM menurut Badriyah (2015: 16-17) adalah :

1. Melakukan analisis jabatan;
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon tenaga kerja;
3. Menyeleksi calon tenaga kerja;
4. Memberikan orientasi dan pelatihan bagi karyawan baru;
5. Menata oalah upah dan gaji;
6. Menyediakan insentif dan kesejahteraan;
7. Menilai kinerja;
8. Mengomunikasikan (wawancara, penyuluhan dan pependisiplinan);
9. Pelatihan dan pengembangan;
10. Membangun komitmen karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan dapat disimpulkan bahwa organisasi sangat memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya

dan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting untuk pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

3. Kaitan Administrasi Negara dengan Variabel Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja Pegawai

Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini yaitu berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia yang khususnya membahas tentang budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai, yang sesungguhnya memang merupakan wilayah kajian administrasi negara. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu unsur administrasi yang didalamnya membahas banyak kajian administrasi salah satunya budaya organisasi.

Adapun Administrasi negara menurut Waldoyang (Iskandar, 1997: 18) mengemukakan bahwa, “Suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan-urusan negara”.

Berdasarkan pengertian diatas bahwa budaya organisasi memiliki kaitan dengan administrasi negara karena dalam administrasi negara terdapat salah satu unsur administrasi yaitu manajemen yang di dalamnya membahas mengenai budaya organisasi, budaya organisasi merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan organisasi. Karena dengan adanya budaya organisasi dapat

meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dimilikinya sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Hunt (dalam Mangkunegara, 2017:113) mengemukakan bahwa:

Organizational culture is the system of shared beliefs and values that develops within an organization and guides the behavior of its members” (Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku anggotanya).

Budaya organisasi menurut Sutrisno (2010:20) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja”.

Menurut Robbins (dalam Sulaksono, 2015:2) mengemukakan bahwa “Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut anggota-anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya”.

Berdasarkan pendapat diatas, peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi adalah asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi pegawai yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan eksternal dalam menjalankan sebuah visi dan misi yang telah ditentukan bersama.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Adapun tujuh utama karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2016: 355) antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Yaitu tingkatan para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Memperhatikan detail. Yaitu para pekerja diharapkan menunjukkan presisi, analisis dan memperhatikan detail.
3. Orientasi pada hasil. Yaitu tingkat manajemen menitikberatkan pada perolehan atau hasil dan bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya. Orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
4. Orientasi pada orang. Yaitu tingkat pengambilan keputusan oleh manajemen dengan mempertimbangkan efek dari hasil terhadap orang-orang didalam organisasi.
5. Orientasi pada tim. Yaitu tingkat aktivitas kerja diorganisir dalam tim daripada individu.
6. Keagresifan. Yaitu tingkat orang-orang akan menjadi agresif dan kompetitif dan bukannya santai.
7. Stabilitas. Yaitu tingkat aktivitas organisasional menekankan pada mempertahankan status quo yang kontras dengan pertumbuhan.

Adapun sepuluh kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi menurut Robbins (dalam Sutrisno, 2010:26) yaitu sebagai berikut:

1. *Member identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing.
2. *Group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual.
3. *People focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi.
4. *Unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit didalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama.
5. *Control*, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan, dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan.
6. *Risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.

7. *Reward criteria*, yaitu seberapa imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, *favoritism* (pilih kasih), atau faktor bukan kinerja lainnya.
8. *Conflict tolerance*, yaitu seberapa besar karyawan didorong untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik.
9. *Means-ends orientation*, yaitu seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil.
10. *Open-sistem fokus*, yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respons yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

Selanjutnya enambelas karakteristik budaya organisasi menurut Luthans dan

Robbins (dalam Mangkunegara, 2017:122) antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku individu yang tampak
2. Norma-norma yang berlaku dalam organisasi
3. Nilai-nilai yang dominan dalam kehidupan organisasi
4. Falsafah manajemen
5. Peraturan-peraturan yang berlaku
6. Iklim organisasi
7. Inisiatif individu organisasi
8. Toleransi terhadap risiko
9. Pengarahan pimpinan (manajemen)
10. Integrasi kerja
11. Dukungan manajemen (pimpinan, dan manajer)
12. Pengawasan kerja
13. Identitas individu organisasi
14. Sistem penghargaan terhadap prestasi kerja
15. Toleransi terhadap konflik
16. Pola komunikasi kerja

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa adanya beragam karakteristik tersebut tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya dan bersifat saling melengkapi, sehingga pegawai harus bisa memahaminya. Karena karakteristik tersebut dapat membentuk sikap dan perilaku pegawai untuk mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif.

3. Tipe Budaya Organisasi

Berdasarkan perhatiannya terhadap orang dan perhatiannya terhadap kinerja, Sethia dan Glinow (dalam Ratminto dan Winarsih, 2016:118) membedakan adanya empat tipe budaya organisasi yaitu:

1. *Apathetic culture*, dalam tipe ini perhatian anggota organisasi terhadap hubungan antar manusia maupun perhatian terhadap kinerja pelaksanaan tugas, dua-duanya rendah. Disini penghargaan diberikan terutama berdasarkan permainan politik dan pemanipulasian orang-orang lain.
2. *Caring culture*, budaya organisasi tipe ini dicirikan oleh rendahnya perhatian terhadap kinerja dan tingginya perhatian terhadap hubungan antar manusia. Penghargaan lebih didasarkan atas kepaduan tim dan harmoni, dan bukan didasarkan atas kinerja pelaksanaan tugas.
3. *Exacting culture*, ciri utamanya adalah bahwa perhatian terhadap orang sangat rendah, tetapi perhatian terhadap kinerja sangat tinggi. Disini secara ekonomis, penghargaan sangat memuaskan tetapi hukuman atas kegagalan yang dilakukan juga sangat berat. Dengan demikian tingkat keamanan pekerjaan menjadi sangat rendah.
4. *Integrative culture*, dalam organisasi yang memiliki budaya *integrative*, maka perhatian terhadap orang maupun perhatian terhadap kinerja keduanya sangat tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti berpendapat bahwa model budaya organisasi yang diterapkan kebanyakan bertipe *caring*, biasanya memiliki perhatian yang sangat rendah terhadap kinerja pelaksanaan tugas tetapi memiliki perhatian yang sangat tinggi terhadap hubungan antar manusia.

4. Dimensi Budaya Organisasi

Adapun dimensi yang digunakan sebagai alat ukur dari budaya organisasi yang peneliti gunakan karena sesuai dengan indikasi masalah yang peneliti temukan dilapangan yaitu menurut Hunt (dalam Akadun, 2009:87) yaitu sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang tampak (*observable culture*).
2. Nilai-nilai yang dikonstruisikan (*shared values*).
3. Asumsi-asumsi dasar (*common assumptions*).

Adapun penjelasan dari dimensi yang dikemukakan diatas adalah sebagai berikut:

a) Budaya Organisasi yang Tampak (*Observable Culture*)

Menurut Schein (dalam Mangkunegara, 2017:117) mengemukakan bahwa “Tingkat pertama dari analisis budaya organisasi adalah fakta-fakta seni, ciptaan-ciptaan, teknologi, seni dan bentuk perilaku yang tampak serta dapat didengar”.

Menurut Sutrisno (2010:25) mengemukakan bahwa:

Seluruh sumber daya manusia yang ada diorganisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada. pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dari kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dari implementasi perencanaan dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasarkan pada budaya organisais.

Menurut Ndraha (2010:36) mengemukakan bahwa:

Budaya organisasi dapat terlihat dari hubungan antara sikap dan perilaku, yaitu menunjukan perilaku mendapat pengaruh yang kuat dari motif kepentingan dari dalam diri yang bersangkutan. Namun bukan kepentingan yang disadari yang dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku seseorang, kondisi dari lingkungan luar juga mempengaruhinya. Perilaku yang timbul dalam hubungan ini adalah respon spontan terhadap kondisi tersebut. Namun ada juga perilaku yang terjadi bukan sebagai respon terhadap lingkungan, melainkan terjadi begitu saja karena ikut-ikutan dan terhanyut oleh suasana. Jadi perilaku dipengaruhi oleh kondisi yang datang dari lingkungan dan kepentingan yang disadari dari dalam oleh yang bersangkutan.

Maka dapat peneliti simpulkan bahwa budaya organisasi yang tampak (*observable culture*) yaitu segala bentuk kebiasaan yang terlihat, baik dari sikap

dan perilaku pegawai dalam organisasi terhadap kesadaran akan menyelesaikan pekerjaan, maupun tingkah laku pegawai pada setiap aktivitas kerja organisasi yang dipengaruhi oleh lingkungan luar atau lingkungan dari organisasi itu sendiri.

Untuk lebih lanjut agar memperjelas dimensi diatas, setiap pegawai harus berpedoman kepada indikator-indikator sebagai tolak ukur yang terdiri dari: (1) Perilaku individu (2) Inisiatif individu (3) Prestasi kerja (4) Loyalitas kerja.

b) Nilai-Nilai yang Dikontibusikan (*shared values*)

Menurut Schein dalam Mangkunegara (2017:117) mengemukakan bahwa “Tingkat analisis kedua adalah kesadaran terhadap nilai-nilai yang berlaku”.

Menurut Ndraha (2010:18) mengemukakan bahwa:

Nilai dan norma hanya dapat dipahami jika dikaitkan dengan sikap dan tingkah laku, namun dapat juga dipelajari sebagai sesuatu yang bersifat objektif dan dianggap sesuatu yang luhur. Nilai dan norma harus secara jelas dirumuskan dan diberlakukan secara sungguh-sungguh. Misalnya disiplin diri yaitu suatu disiplin yang didorong oleh kesadaran dan kesediaan untuk bekerja.

Menurut Busro (2018:6) mengemukakan bahwa:

Budaya organisasi tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya organisasi dapat tumbuh dan berkembang didalam organisasi yang diinisiasi, diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan, dan dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Budaya yang dikembangkan oleh pimpinan organisasi diterima sebagai nilai-nilai yang harus dilaksanakan selalu, serta diperthankan oleh seluruh anggota organisasi. Nilai-nilai tersebut kemudian diturunkan dan diwariskan kepada setiap anggota baru yang masuk dalam organisasi yang dimaksud. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi organisasi yang selalu dilaksanakan dan diyakini oleh

setiap anggota organisasi selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Nilai-nilai tersebut kemudian dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, setiap organisasi mempunyai nilai-nilai yang dianut berbeda antara organisasi yang satu dengan yang lainnya. Budaya organisasi akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya dan keterkaitan terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan tiap anggota untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan organisasi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa budaya organisasi diyakini akan menumbuhkan identitas atau penanda dalam setiap anggota organisasi yang terpatri dalam diri setiap anggotanya. Budaya organisasi didalam diri individu bersifat mengikat, keterikatan anggota organisasi merasa rela tanpa adanya paksaan atau tekanan, karena mereka merasa ada kesamaan nilai yang tertanam dalam diri individu mereka dan akan selalu mengikuti setiap peristiwa dan kegiatan yang diprogramkan organisasi.

Maka dapat peneliti simpulkan bahwa nilai-nilai yang dikontibusikan (*shared values*) yaitu nilai dan norma yang ada dalam organisasi, sehingga pegawai harus mentaati dan senantiasa menanamkan nilai tersebut pada dirinya. Apabila pegawai keluar dari aturan tersebut pemimpin akan menegur, dan melakukan pengawasan terhadap pegawai tersebut agar dapat bekerja sesuai dengan yang ditentukan oleh organisasi, sehingga adanya kesamaan dalam proses pencapaian tujuan.

Untuk lebih lanjut agar memperjelas dimensi diatas, setiap pegawai harus berpedoman kepada indikator-indikator sebagai tolak ukur yang terdiri dari: (1) Disiplin pegawai (2) Pengawasan kerja (3) Peraturan kerja (4) Ketegasan pimpinan (5) Tanggungjawab pegawai (6) Pengorganisasian pimpinan.

c) Asumsi-Asumsi Dasar (*common assumptions*)

Menurut Schein (dalam Mangkunegara, 2017:117) mengemukakan bahwa “Tingkat analisis ketiga budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dasar, hubungan

dengan lingkungan, kenyataan dan kebenaran, aktivitas manusia serta hubungan manusia”.

Menurut Sutrisno (2010:9) mengemukakan bahwa:

Pandangan kognitif, memfokuskan pada ide-ide, konsep-konsep, rancangan-rancangan, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai atau norma-norma yang dilihat sebagai inti dari fenomena yang kompleks yang disebut budaya. Menurut pandangan ini yang akan disebut budaya organisasi dapat digambarkan sebagai suatu konstruksi aturan-aturan sosial yang memedomani atau menuntut persepsi dan pikiran budaya organisasi, menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Desain konseptual muncul dalam suatu proses interaksi sosial yang berorientasi terutama pada pemecahan masalah, yang dari waktu ke waktu himpunan budaya yang diciptakannya itu dialihkan dari generasi ke generasi secara berkesiambungan. Salah satu definisi yang dianggap mewakili pandangan kognitif ialah yang diberikan oleh Schein, yang diakui oleh banyak pakar dan dipandang jelas dalam menerangkan budaya organisasi, menurut Schein ialah asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar untuk memecahkan masalah-masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup baik untuk dipandang saja dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berpikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah-masalah tersebut.

Menurut Busro (2018:7) mengemukakan bahwa:

Tidak terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar atau ideologi yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi, sehingga bisa berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja. Hal ini harus dihindari agar budaya organisasi yang berkembang bisa ke arah yang baik. Pembentukan budaya organisasi terjadi tatkala anggota organisasi belajar menghadapi masalah, baik adaptasi eksternal maupun integrasi internal. Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi, misi, tujuan organisasi, dan pengukuran kinerjanya. Permasalahan yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan antara lain melalui upaya perbaikan komunikasi sehingga tidak terjadi salah persepsi. Sehingga seluruh gejolak yang terjadi didalam organisasi dapat diatasi dengan baik tanpa menimbulkan efek negatif lain.

Maka dapat peneliti simpulkan bahwa asumsi-asumsi dasar (*common assumptions*) yaitu landasan atau pandangan berpikir dan bekerja yang diyakini

oleh setiap pegawai, sehingga adanya aktivitas dan hubungan manusia yang diharapkan memberikan dampak positif satu sama lain baik pegawai dengan pegawai, pegawai dengan atasan, maupun pegawai dengan masyarakat. Hal tersebut digunakan sebagai acuan yang dilakukan oleh pegawai baik dalam menyelesaikan beban pekerjaan maupun menyelesaikan masalah yang ada diorganisasi.

Untuk lebih lanjut agar memperjelas dimensi diatas, setiap pegawai harus berpedoman kepada indikator-indikator sebagai tolak ukur yang terdiri dari: (1) Kerjasama pegawai (2) Pola komunikasi kerja (3) Integrasi kerja.

D. Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas

Salah satu masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Indonesia tidak dapat mengendalikan diri pada sumber keunggulan komparatif yang tradisional, seperti tenaga kerja yang murah dan kekayaan alam. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia yang berkualitas produktif dan profesional. Sumber daya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga

menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berbeda dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Konsep produktivitas mempunyai akar yang dalam atau jauh kebelakang, mulai dari timbulnya gagasan manajemen ilmiah dari Taylor. Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya (ILO, 1979).

Pengertian produktivitas dari *Nation Productivity Board Singapore* (Sedarmayanti, 2011:196-197) “Produktivitas adalah sikap untuk melakukan peningkatan perbaikan”.

Perwujudan sikap mental dalam berbagai kegiatan antara lain:

1. Berkaitan dengan diri sendiri dilakukan melalui peningkatan:
 - 1) Pengetahuan;
 - 2) Keterampilan;
 - 3) Disiplin;
 - 4) Upaya pribadi;
 - 5) Kerukunan kerja;
2. Berkaitan dengan pekerjaan, dapat dilakukan melalui:
 - 1) Manajemen dan metode kerja yang lebih baik;
 - 2) Penghematan biaya;
 - 3) Ketepatan waktu;
 - 4) Sistem dan teknologi yang lebih baik.

Whitmore (Sedarmayanti, 2011: 198) berpendapat bahwa:

Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employed. (produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya manusia yang digunakan (input)).

Pendapat lain diungkapkan oleh Sedarmayanti (2011:204) bahwa “Produktivitas adalah sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang/jasa”. Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang.

Mali (Dalam Sedarmayanti 2011: 198), mengutarakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu waktu tertentu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai:

- 1) Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil;
- 2) Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satuan-satuan (unit) umum.

2. Manfaat Pengukuran Produktivitas

Pada tingkat sektoral dan nasional, produktivitas menunjukkan kegunaannya dalam membuat evaluasi penampilan, perencanaan, kebijakan pendapatan, upah dan harga melalui identifikasi faktor yang mempengaruhi distribusi pendapatan, membandingkan sektor ekonomi yang berbeda untuk menentukan tingkat pertumbuhan suatu sektor atau ekonomi, mengetahui perdagangan internasional terhadap perkembangan ekonomi dan seterusnya.

Menurut Sedarmayanti (2011: 208) pada tingkat perusahaan/organisasi pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong dan mendorong efisiensi produksi, yakni:

1. Pertama, dengan pemberitahuan awal instalasi dan pelaksanaan suatu sistem pengukuran, akan meningkatkan kesadaran dan manfaat pegawai pada tingkat dan rangkaian produktivitas.
2. Kedua, diskusi tentang gambaran yang berasal dari metode relatif kasar/dari data yang kurang memenuhi syarat, memberi dasar bagi penganalisaan proses yang konstruktif atau produktif.

Manfaat lain yang diperoleh dari pengukuran produktivitas terlihat pada penempatan organisasi yang tetap seperti dalam menentukan target/sasaran tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antar pegawai dan manajemen secara periodik terhadap masalah yang berkaitan. Satu keuntungan dari pengukuran produktivitas adalah pembayaran staff. Gambaran data melengkapi suatu dasar bagi andil manfaat atau penampilan yang ditingkatkan.

3. Tolak Ukur Keberhasilan Produktivitas

Untuk mengetahui seberapa baik suatu organisasi dalam mencapai produktivitas kerja, maka diperlukan tolak ukur yang jelas agar dapat diatasi kelemahan yang menjadi penghambat jalannya urusan maupun kegiatan di lingkungan organisasi tersebut. Dengan demikian, Sedarmayanti (2011: 210) mengungkapkan bahwa pertimbangan yang perlu dalam menentukan tolak ukur keberhasilan adalah:

1. Apa tolak ukur yang digunakan;
2. Penentuan takaran keberhasilan;
3. Dalam tolak ukur ganda perlu ditentukan pertimbangan satu dengan yang lain.

Pengukuran produktivitas organisasi dapat dilakukan sehubungan keberhasilan komersial, maksudnya memanfaatkan semua sumber daya secara optimal melalui sistem kerja operasional dengan mengutamakan efektivitas dan efisiensi kerja organisasi. Sehingga organisasi akan mampu mempertahankan kemampuan dengan jangka pendek dan jangka panjang secara berkesinambungan yang akhirnya produktivitas organisasi berupa keberhasilan komersial, yaitu

dalam wujud pencapaian tingkat keuntungan secara optimal. Hal ini berarti organisasi akan mampu meningkatkan produktivitasnya.

Pengukuran produktivitas organisasi dapat dilakukan berdasarkan keterkaitan dengan keberhasilan non komersial organisasi dengan memperhatikan kepentingan publik/kepentingan pemerintah akan memberikan kontribusi bagi kepentingan politik. Sehingga organisasi mampu meningkatkan produktivitas non komersial yang akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya tentu tidak terlepas dari kegiatan dalam peningkatan produktivitas pegawainya, maka dari itu ada beberapa faktor yang kemungkinan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja. Sebagai mana pendapat Sedarmayanti (228-233) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya, diantaranya sebagai berikut:

1. Sikap mental
 - 1) Motivasi kerja
 - 2) Disiplin kerja
 - 3) Etika kerja
2. Pendidikan
Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan pentingnya produktivitas. Pendidikan berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.
3. Keterampilan
Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja dan menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman cukup.
4. Manajemen
Pengertian manajemen berkaitan dengan sistem yang diterapkan pimpinan untuk mengelola atau memimpin dan mengendalikan staff atau

bawahannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai melakukan tindakan yang produktif.

5. Tingkat penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

6. Gizi dan kesehatan

Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat kerjanya. Apabila memiliki semangat yang tinggi, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

7. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh organisasi pada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi akan dapat menimbulkan senang bekerja, sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

8. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

9. Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan tepat dan lebih maju, maka akan memungkinkan:

- 1) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi;
- 2) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu;
- 3) Memperkecil terjadinya bahan sisa.

10. Kesempatan berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerjanya

adalah dengan mengkaji beberapa faktor yang ada di atas tersebut, jika faktor tersebut terpenuhi dengan baik maka produktivitas kerja dalam organisasi akan ikut serta meningkat juga. Namun sebaliknya, jika terpenuhi dengan maksimal kemungkinan pencapaian produktivitas kerja akan sulit untuk meningkat.

E. Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang posisi dan kelayakan tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Cisarua, selain itu dimaksudkan pula untuk memberi gambaran tentang perbedaan fokus masalah dan hasil-hasil penelitian. Untuk itu peneliti akan menjelaskan secara singkat kesimpulan hasil dari judul penelitian terdahulu yang berhubungan dengan Budaya Organisasi Dan Produktivitas Kerja yang akan dijadikan isi dari kajian penelitian terdahulu bagi peneliti.

Berikut ini adalah hasil-hasil penelitian terdahulu yang dipandang relevan dengan penelitian, sebagai berikut :

Tabel 2.1
Kajian Penelitian Terdahulu

No.	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN	HASIL
1.	Tian Susanto (STIA Sebelas April Sumedang tahun 2018) Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang.	Fokus penelitian pada Produktivitas Kerja Pegawai.	a. Variabel bebas, Tian Susanto: pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja b. Lokus Penelitian, Tian Susanto : Satuan Polisi Pamong Praja Kabuoaten Sumedang c. Peneliti : Kecamatan Cisarua Kabupaten	Hasil penelitian dari Pelaksanaan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 71,53%, pencapaian produktivitas kerja sebesar 70,46%. Keterkaitan hubungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dengan produktivitas berada pada tingkat korelasi sangat kuat dengan koefisien korelasi 0,98 dan

			Sumedang. d. Responden, Tian Susanto : Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sumedang. Peneliti: Pegawai Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.	dari hasil penelitian terdapat pengaruh positif antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten sumedang sebesar 96% dengan kemungkinan sisanya dipengaruhi oleh faktor epsilon.
2.	Yanti Yulianti (STIA Sebelas April Sumedang tahun 2017) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Partisipasi Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Meda Cabang Jatinangor Kabupaten Sumedang.	Fokus penelitian pada budaya organisasi.	a. Variabel bebas, Yanti Yulianti : Partisipasi Kerja. b. Lokus Penelitian, Fokus Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Meda Cabang Jatinangor Kabupaten Sumedang Peneliti : Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang c. Responden, Responden Pegawai PDAM Tirta Meda	Hasil Penelitian terhadap gambaran budaya organisasi termasuk dalam kriteria sangat baik dengan prosentase sebesar 90,20%, partisipasi kerja pegawai termasuk dalam kriteria baik dengan prosentase mencapai 88,67%, terdapat hubungan yang positif sebesar 0,983% termasuk kedalam kriteria sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi terhadap partisipasi kerja pegawai PDAM Tirta Meda

			Cabang Jatinangor Kabupaten Sumedang. Peneliti : Pegawai Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang	Cabang Jatinangor Kabupaten Sumedang sebesar 96,62% sedangkan sisanya sebesar 3,38% dipengaruhi oleh faktor epsilon.
3.	Nico sanjaya (Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Pasundan 2007) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Divisi Paket Dan Logistik PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kelas II Bandung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel terikat Budaya Organisasi 2. Variabel bebas Produktivitas Kerja Karyawan 	<p>a. Lokus Penelitian, Fokus Penelitian Nico Sanjaya, Divisi Paket Dan Logistik PT. Pos Indonesia (persero) Kantor Pos Kelas II Bandung. Peneliti : Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang</p> <p>b. Responden, Responden Pegawai Divisi Paket Dan Logistik PT. Pos Kelas II Bandung Peneliti : Pegawai Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten</p>	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi pegawai berjalan baik namun belum dijalankan secara maksimal dalam hal ini budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 62,57%. Hal ini teruji dalam analisis linear sederhana, koefisien korelasi rank spearman dan koefisien dterminasi. Selain budaya organisasi, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor epsilon sebesar 37,43%.

			Sumedang.	
--	--	--	-----------	--

F. Hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam rangka menciptakan lingkungan yang kondusif dalam upaya peningkatan produktivitas maka salah satu upaya yang dilakukan organisasi adalah membentuk dan melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang dalam karena akan merubah sikap dan perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Sondang P Siagian (2000: 259) bahwa dimasa depan akan semakin penting akan adanya pemahaman yang tepat tentang dampak kultur organisasi pada produktivitas kerja dan kemampuan. Agar organisasi dapat unggul meghadapi tantangan masa depan, maka organisasi harus menyadari kerja berdasarkan pada *basic to basic*. *Basic to basic* tidak lain adalah keseharusan pegawai untuk mendasari kerja pada kualitas itu mencakup sumber daya manusia, cara kerja atau proses kerja, dan hasil kerja atau output. Penyebab utamanya adalah kualitas manusianya, jika tidak berkualitas, pegawai tidak akan mampu untuk bersaing dalam kondisi global yang sangat ketat.

Menurut Stephen P. Robbins (2006: 731) memberikan pendapatnya bahwa “setiap pegawai yang ada dalam organisasi akan menyesuaikan diri dengan budaya organisasi. Proses penyesuaian ini disebut sosialisasi yang terdiri dari tiga tahap yaitu; prakedatangan, perjumpaan dan metamorfosis yang hasil dari tiga tahap ini akan memberikan dampak pada produktivitas kerja”. Permasalahan kunci dalam peningkayan produktivitas adalah membangun budaya organisasi

yang mendorong sikap hidup dan perilaku yang produktif. Logikanya apabila budaya organisasi positif maka itu mendorong pada etos kerja yang produktif.

Jadi melaksanakan budaya organisasi merupakan salah satu cara yang strategis yang dilakukan untuk menghadapi tantangan masa depan, hal tersebut disebabkan karena budaya organisasi sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi kedalam perilaku yang produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

G. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang. Berkaitan dengan judul tersebut peneliti mengambil teori yang relevan sehingga dapat dijadikan titik tolak penelitian.

Setiap organisasi memiliki visi dan misi yang harus dicapai, dimana manusia merupakan unsur yang paling menentukan akan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam penyelenggaraan berbagai kegiatannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Keberhasilan suatu kegiatan dalam organisasi tidak hanya ditemukan oleh suatu susunan organisasi yang lengkap, akan tetapi yang lebih penting adalah pegawai yang menduduki susunan organisasi tersebut sebagai mitra kerja antara pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Adapun pendapat budaya organisasi menurut Hunt (dalam Mangkunegara, 2017:113) mengemukakan bahwa:

Organizational culture is the system of shared beliefs and values that develops within an organization and guides the behavior of its members” (Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku anggotanya).

Sehingga peneliti dapat simpulkan bahwa budaya organisasi sebagai budaya yang tercipta dalam suatu organisasi yang didasarkan pada aturan ataupun kebiasaan yang telah muncul secara turun temurun, pada akhirnya menjadi suatu adat atau kebiasaan yang dianggap wajar.

Adapun dimensi yang menjadi tolak ukur yang peneliti gunakan yaitu menurut Hunt (dalam Akadun, 2009:87) yaitu sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang tampak (*observable culture*).
2. Nilai-nilai yang dikontribusikan (*shared values*).
3. Asumsi-asumsi dasar (*common assumptions*).

Dimensi tersebut dianggap sesuai dengan indikasi masalah budaya organisasi yang peneliti temukan di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, sehingga dianggap dapat mengukur seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Mali (Dalam Sedarmayanti 2011: 198), mengutarakan produktivitas bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam suatu waktu tertentu.

Sehingga peneliti dapat simpulkan dari pendapat diatas, produktivitas kerja pegawai dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi atau tingkat

pencapaian hasil kerja pegawai dalam kaitannya dengan tugas dan fungsi yang dibebankan.

Adapun dimensi yang menjadi tolak ukur dalam produktivitas kerja pegawai yang peneliti gunakan yaitu menurut Sedarmayanti (2011: 228-288) yaitu sebagai berikut:

1. Sikap mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen
5. Tingkat penghasilan
6. Gizi dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Lingkungan dan iklim
9. Teknologi
10. Kesempatan berprestasi

Dimensi tersebut menurut peneliti sesuai dengan indikasi masalah produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang untuk dapat mengetahui produktivitas kerja pegawai yang dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Mengacu pada konsep teoritis yang telah diuraikan, nampak bahwa budaya organisasi sangat perlu diperhatikan untuk mengukur produktivitas kerja pegawai. Sehingga peneliti mencoba merumuskan kerangka pemikiran untuk penelitian ini, bahwa budaya organisasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja pegawai sebagai variabel terikat. Maka dapat digambarkan sebagai berikut:

Budaya Organisasi

Variabel (X)

Menurut Hunt
(dalam Akadun, 2009: 87)


1. Budaya organisasi yang tampak (*observable culture*)

Produktivitas Kerja

Variabel (Y)

Sedarmayanti (2011: 228-288)

1. Sikap mental
2. Pendidikan
3. Keterampilan



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

2. Hipotesis Penelitian

Merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2006 : 70). Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti mengajukan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang telah dilaksanakan dengan baik.
2. Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang sudah baik.
3. Terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang

Berdasarkan hipotesis tersebut di atas, hipotesis statistik yang diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis I

$H_0 : \rho < 75\%$ Pengadaan Budaya Organisasi pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang kurang dari 75% dari kriteria ideal.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Pengadaan Budaya Organisasi pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal.

2. Hipotesis II

$H_0 : \rho < 75\%$ Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang kurang dari 75% dari kriteria ideal.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang lebih dari atau sama dengan 75% dari kriteria ideal.

3. Hipotesis III

$H_0 : \rho < 75\%$ Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

$H_a : \rho \geq 75\%$ Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

4. Hipotesis IV

H₀ : $\rho < 75\%$ Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

H_a : $\rho \geq 75\%$ Terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam peneliti ini yaitu deskriptif analisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:147) mengemukakan bahwa:

Metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penggunaan metode deskriptif analisis ini dianggap cukup relevan dengan permasalahan penelitian, karena dalam penelitian ini peneliti berupaya mencari penjelasan tentang variabel-variabel dan hubungan antar variabel yang menjadi permasalahan dalam penelitian. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan teknik analisis data statistik.

Lebih lanjut, Sugiyono (2017:8) mengemukakan penelitian kuantitatif bahwa:

Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti menggunakan metode kuantitatif melalui deskriptif analisis dengan cara pengumpulan data, mengolah dan menganalisis data sehingga dapat ditarik kesimpulannya.

B. Definisi Operasional dan Operasionalisasi Variabel

Untuk mengarahkan dan mempermudah dalam pengolahan dan pembahasan, maka peneliti menggunakan definisi oprasional sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) yaitu budaya organisasi. *Organizational culture is the system of shared beliefs and values that develops within an organization and guides the behavior of its members* (Budaya organisasi adalah sistem kepercayaan dan nilai-nilai bersama yang berkembang dalam suatu organisasi dan membimbing perilaku anggotanya). Yang diukur menggunakan dimensi menurut Hunt (dalam Akadun, 2009: 87) yang terdiri dari: (1) Budaya organisasi yang tampak (*observable culture*) (2) Nilai-nilai yang dikontribusikan (*shared values*) (3) Asumsi-asumsi dasar (*common assumptions*).
2. Variabel terikat (Y) yaitu produktivitas pegawai. *Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a rasio of the output obtained by the use resources to the amount of resources employed.* (produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran (output) yang dicapai dengan sumber daya manusia yang digunakan (input). Whitmore (Serdamayanti, 2011: 198)

Untuk lebih jelasnya dapat diketahui melalui oprasional variabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	No item
Budaya organisasi, Hunt (dalam Akadun, 2009: 87)	1. Budaya organisasi yang tampak (<i>observable culture</i>).	a. Perilaku individu b. Inisiatif individu c. Prestasi kerja d. Loyalitas kerja	1-2 3-4 5 6
	2. Nilai-nilai yang dikontribusikan (<i>shared values</i>)	a. Disiplin pegawai b. Pengawasan kerja c. Peraturan kerja d. Ketegasan pimpinan	7-8 9-10 11 12

		e. Tanggungjawab pegawai f. Pengorganisasian pimpinan	13-14 15
	3. Asumsi-asumsi dasar (<i>common assumptions</i>).	a. Kerjasama pegawai b. Pola komunikasi kerja c. Integrasi kerja	16-17 18-19 20
Produktivitas Kerja pegawai, Sedarmayanti (2011: 208-233)	1. Sikap mental	a. Motivasi Kerja b. Disiplin Kerja c. Etika Kerja	1 2 3
	2. Pendidikan	a. Pendidikan Formal b. Pendidikan Non formal	4 5
	3. Keterampilan	a. Kecakapan bekerja b. Pengalaman kerja	6 7
	4. Manajemen	a. Cara memimpin b. Pengendalian staff	8 9
	5. Tingkat Penghasilan	a. Penghasilan memadai	10
	6. Gizi dan kesehatan	a. Pemenuhan kebutuhan gizi pegawai	11
	7. Jaminan Sosial	a. Jaminan kesehatan b. Jaminan kecelakaan	12 13
	8. Lingkungan Dan Iklim Kerja	a. Keadaan tempat kerja b. Hubungan antar pegawai c. Hubungan komunikasi pegawai	14 15 16
	9. Teknologi	a. Sarana dan prasarana yang memadai b. Teknologi yang mendukung proses bekerja	17 18
	10. Kesempatan Berprestasi	a. Kesempatan mengembangkan prestasi kerja b. Kesempatan berpendapat dan memberikan kritik	19 20

C. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengemukakan bahwa “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Adapun yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang berjumlah 37 orang yang terdiri dari :

Tabel 3.2
Populasi Penelitian

No.	Responden	Jumlah
1.	Camat	1 orang
2.	Sekretaris Camat	1 orang
3.	Kasi Pemerintahan	1 orang
4.	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	1 orang
5.	Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	1 orang
6.	Kasubag Umum, Aset dan Kepegawian	1 orang
7.	Kasi Pelayanan Umum	1 orang
8.	Kasubag Program dan Keuangan	1 orang
9.	Pelaksana	9 orang
10.	Tenaga Sukwan	20 orang
Jumlah		37 orang

Sumber: Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, 2019

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 37 yang merupakan seluruh pegawai yang ada di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

2. Teknik Sampling

Berdasarkan populasi diatas, teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017:85) bahwa “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”.

3. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:81) mengemukakan bahwa:

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Selain itu Arikunto (2002:109) mengemukakan bahwa:

Sampel adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua dan bila subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10% - 15% atau lebih besar dari 100 dapat diambil dari jumlah populasinya.

Maka dari populasi yang terdiri dari 37 orang pegawai pada Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, peneliti mengambil semua sampel dari populasi tersebut.

Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3
Sampel Penelitian

No.	Responden	Jumlah
1.	Camat	1 orang
2.	Sekretaris Camat	1 orang
3.	Kasi Pemerintahan	1 orang
4.	Kasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	1 orang
5.	Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat	1 orang

6.	Kasubag Umum, Aset dan Kepegawian	1 orang
7.	Kasi Pelayanan Umum	1 orang
8.	Kasubag Program dan Keuangan	1 orang
9.	Pelaksana	9 orang
10.	Tenaga Sukwan	20 orang
Jumlah		37 orang

Sumber: Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, 2019

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data, peneliti melakukan teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017:137) sebagai berikut:

1. Teknik pengumpulan data sekunder, melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan mempelajari literatur, buku-buku ilmiah, pengaturan-pengaturan yang berlaku, laporan-laporan, arsip serta dokumen-dokumen tertulis yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yang dapat menunjang kelancaran pencarian data.
2. Teknik pengumpulan data primer, yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh langsung dilapangan, dengan cara:
 - a. Observasi, yaitu pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk mencatat segala kegiatan yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti, dimana peneliti tidak ikut dalam proses kerja.
 - b. Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket tersebut dapat berupa angket terbuka atau tertutup.
 - c. Dokumentasi, pengumpulan data sekunder berupa catatan harian lapangan, peraturan daerah, maupun peraturan bupati yang merupakan pelengkap hasil observasi, dan penyebaran angket.

Tabel 3.4
Bobot Nilai

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai Pernyataan
	Positif
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3

Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono(2018:93)

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Untuk melakukan validitas instrumen digunakan perhitungan korelasi Product Moment menurut Sugiyono (2017:183), dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} : koefisiensi korelasi product moment
- n : jumlah sampel yang digunakan
- x : nilai satuan item
- y : nilai keseluruhan total
- \sum : jumlah

Data tersebut valid atau tidak, dapat diketahui berdasarkan pendapat Masrun (dalam Sugiyono, 2018:133) mengemukakan bahwa “Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi, biasanya syarat minimum dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r \geq 0,3$ ”.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliabel

atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran berulang-ulang akan mendapatkan hasil yang sama.

Uji reliabilitas merupakan pengujian instrumen penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen tersebut memiliki kestabilan dan konsistensi sehingga bila digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda maka hasilnya akan sama.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Untuk mencari nilai koefisien korelasi dari teknik *Alpha Cronbach* tersebut digunakan rumus sebagai berikut :

Step I

$$S_i = \frac{JK_i}{n} - \frac{JK_s}{n^2}$$

Keterangan :

- S_i = Varian butir
- JK_i = Jumlah kuadrat skor item
- JK_s = Jumlah Kudrat subjek
- n = Jumlah responden

Step II

$$S_t^2 = \frac{\sum Xt^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n^2}$$

Keterangan :

- S_t^2 = Varian Item
- $\sum Xt^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Item
- $(\sum Xt)^2$ = Jumlah Kudrat Subjek

n = Jumlah Responden

Kemudian hasil korelasi yang telah diperoleh dari perhitungan tersebut dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* di bawah ini :

Step III :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

r_{ii} = Koefisien reliabilitas
 S_i = Jumlah Varians Skor Tiap-tiap Item
 S_t = Varian Total
K = Jumlah Item

Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu instrumen, Sugiyono (2015 : 104) menyatakan: “Bila koefisien korelasi positif dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa instrumen tersebut reliabel.”

3. Pengujian Validitas Variabel Budaya Organisasi

Untuk mengetahui tingkat pelaksanaan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran terhadap 20 item pernyataan dari indikator variabel budaya organisasi. Hasil angket yang terkumpul diberi skor sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sehingga diperoleh data tentang budaya organisasi di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

36.	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	5	69
37	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	2	5	4	5	3	3	3	4	4	5	82
Jml	157	147	149	151	154	144	163	152	156	157	147	156	151	156	156	149	154	160	156	157	3068

Setelah data dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel

penolong tiap item untuk keperluan uji validitas instrumen, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.6

Analisis Item 1 Variabel Budaya Organisasi

Responden	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	4	84	336	16	7056
2	5	81	405	25	6561
3	5	90	450	25	8100
4	5	78	390	25	6084
5	5	85	425	25	7225
6	3	92	276	9	8464
7	3	89	267	9	7921
8	5	91	455	25	8281
9	3	76	228	9	5776
10	3	76	228	9	5776
11	5	93	465	25	8649
12	4	83	332	16	6889
13	4	84	336	16	7056
14	3	60	180	9	3600
15	4	82	328	16	6724
16	4	85	340	16	7225
17	5	93	465	25	8649
18	5	92	460	25	8464
19	5	92	460	25	8464
20	5	86	430	25	7396
21	4	87	348	16	7569
22	5	91	455	25	8281
23	5	94	470	25	8836
24	5	82	410	25	6724
25	4	83	332	16	6889
26	5	92	460	25	8464
27	3	74	222	9	5476
28	3	76	228	9	5776
29	4	79	316	16	6241
30	5	86	430	25	7396

31	5	82	410	25	6724
32	4	75	300	16	5625
33	5	84	420	25	7056
34	4	77	308	16	5929
35	3	63	189	9	3969
36	3	69	207	9	4761
37	5	82	410	25	6724
Σ	157	3068	13171	691	256800

Sumber : Data Penelitian Hasil Olahan 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari jumlah responden (n) = 37 diperoleh $\Sigma X = 157$, $\Sigma Y = 3068$, $\Sigma XY = 13171$, $\Sigma X^2 = 691$, dan $\Sigma Y^2 = 256800$. Sehingga apabila data tersebut dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi product moment akan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma xy) - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{(n(\Sigma x^2) - (\Sigma x)^2)\} \{(n(\Sigma y^2) - (\Sigma y)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{37(13171) - (157)(3068)}{\sqrt{\{(37(691) - (157)^2)\} \{(37(256800) - (3068)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{487327 - 481676}{\sqrt{\{(25567 - 24649)\} \{(9501600 - 9412624)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{5651}{\sqrt{(918)(88976)}}$$

$$r_{xy} = \frac{5651}{\sqrt{81679968}}$$

$$r_{xy} = \frac{5651}{9037,69}$$

$$r_{xy} = 0,625$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan uji validitas nomor 1 pada variabel produktivitas kerja pegawai di atas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dapat diketahui bahwa r_{xy} atau r hitung $\geq 0,3$ atau $0,625 \geq 0,3$ dan dapat dinyatakan valid sehingga dapat dilanjutkan untuk di analisis.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi untuk tiap-tiap item dari variabel budaya organisasi diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3.7
Hasil Analisis Item Variabel Budaya Organisasi

No Item	ΣX	ΣY	ΣX^2	ΣY^2	ΣXY	r hitung	r tabel	Ket
1	157	3068	24649	9412624	481676	0,62	0,3	Valid
2	147	3068	21609	9412624	450996	0,62	0,3	Valid
3	149	3068	22201	9412624	457132	0,73	0,3	Valid
4	151	3068	22801	9412624	463268	0,45	0,3	Valid
5	154	3068	23716	9412624	472472	0,47	0,3	Valid
6	144	3068	20736	9412624	441792	0,60	0,3	Valid
7	163	3068	26569	9412624	500084	0,67	0,3	Valid
8	152	3068	23104	9412624	466336	0,60	0,3	Valid
9	156	3068	24336	9412624	478608	0,63	0,3	Valid
10	157	3068	24649	9412624	481676	0,44	0,3	Valid
11	147	3068	21609	9412624	450996	0,53	0,3	Valid
12	156	3068	24336	9412624	478608	0,58	0,3	Valid
13	151	3068	22801	9412624	463268	0,83	0,3	Valid
14	152	3068	23104	9412624	466336	0,43	0,3	Valid
15	156	3068	24336	9412624	478608	0,73	0,3	Valid
16	149	3068	22201	9412624	457132	0,42	0,3	Valid
17	154	3068	23716	9412624	472472	0,66	0,3	Valid
18	160	3068	25600	9412624	490880	0,53	0,3	Valid

19	156	3068	24336	9412624	478608	0,65	0,3	Valid
20	157	3068	24649	9412624	481676	0,47	0,3	Valid

Sumber : Data Penelitian Hasil Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil validitas tertinggi pada item 13 dengan r hitung 0,83. Sedangkan hasil validitas terendah terdapat pada item nomor 16 dengan r hitung 0,42.

4. Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui tingkat pelaksanaan Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, maka dilakukan pengukuran terhadap 20 item pernyataan dari indikator variabel produktivitas kerja pegawai. Hasil angket yang terkumpul diberi skor sesuai dengan kriteria yang ditetapkan sehingga diperoleh data tentang produktivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.

Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner tentang produktivitas kerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 3.8
Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Pegawai

No.	Variabel Produktivitas kerja Pegawai																				jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	82
2.	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
3.	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	94
4.	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	79
5.	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	84
6.	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	93
7.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	91
8.	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	90

9.	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	84	
10.	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	83	
11.	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	94	
12.	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	79	
13.	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	83	
14.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60	
15.	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	71	
16.	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	71	
17.	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	91	
18.	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	90	
19.	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	92	
20.	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	87	
21.	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	92	
22.	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	91	
23.	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	95	
24.	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	85	
25.	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	81	
26.	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	92	
27.	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74	
28.	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	84	
29.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	77	
30.	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	85	
31.	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	83	
32.	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	69	
33.	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	83	
34.	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	73	
35.	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	5	4	5	5	75	
36.	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	63	
37.	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	85	
JML	161	145	154	146	158	161	157	147	152	152	149	153	142	159	152	157	160	157	157	159	3078

Setelah data dimasukkan dalam tabel rekapitulasi, kemudian dibuat tabel penolong tiap item untuk keperluan uji validitas instrumen, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.9
Analisis Item 1 Variabel Budaya Organisasi

Responden	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	4	82	328	16	6724
2	5	93	465	25	8649
3	5	94	470	25	8836

4	3	79	237	9	6241
5	5	84	420	25	7056
6	5	93	465	25	8649
7	5	91	455	25	8281
8	5	90	450	25	8100
9	5	84	420	25	7056
10	5	83	415	25	6889
11	5	94	470	25	8836
12	5	79	395	25	6241
13	4	83	332	16	6889
14	3	60	180	9	3600
15	4	71	284	16	5041
16	4	71	284	16	5041
17	4	91	364	16	8281
18	5	90	450	25	8100
19	5	92	460	25	8464
20	5	87	435	25	7569
21	5	92	460	25	8464
22	4	91	364	16	8281
23	5	95	475	25	9025
24	4	85	340	16	7225
25	4	81	324	16	6561
26	5	92	460	25	8464
27	3	74	222	9	5476
28	5	84	420	25	7056
29	4	77	308	16	5929
30	4	85	340	16	7225
31	4	83	332	16	6889
32	3	69	207	9	4761
33	4	83	332	16	6889
34	4	73	292	16	5329
35	5	75	375	25	5625
36	3	63	189	9	3969
37	4	85	340	16	7225
Σ	161	3078	13559	719	258936

Sumber : Data Penelitian Hasil Olahan 2020

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dari jumlah responden (n) = 37 diperoleh $\Sigma X = 161$, $\Sigma Y = 3078$, $\Sigma XY = 13559$, $\Sigma X^2 = 719$, dan $\Sigma Y^2 = 258936$. Sehingga apabila data tersebut dimasukkan ke dalam rumus koefisien korelasi product moment akan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{(n(\sum x^2) - (\sum x)^2)\} \{(n(\sum y^2) - (\sum y)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{37(13559) - (161)(3078)}{\sqrt{\{(37(719) - (161)^2)\} \{(37(258936) - (3078)^2)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{501683 - 495558}{\sqrt{\{(26603 - 25921)\} \{(9580632 - 9474084)\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{6125}{\sqrt{(682)(106548)}}$$

$$r_{xy} = \frac{6125}{\sqrt{72665736}}$$

$$r_{xy} = \frac{6125}{8524,41}$$

$$r_{xy} = 0,718$$

Dengan demikian, berdasarkan hasil perhitungan uji validitas nomor 1 pada variabel produktivitas kerja pegawai di atas dengan menggunakan rumus korelasi product moment dapat diketahui bahwa r_{xy} atau r hitung $\geq 0,3$ atau $0,625 \geq 0,3$ dan dapat dinyatakan valid sehingga dapat dilanjutkan untuk di analisis.

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi untuk tiap-tiap item dari variabel produktivitas kerja pegawai diperoleh hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3.10
Hasil Analisis Item Variabel Budaya Organisasi

No Item	$\sum X$	$\sum Y$	$\sum X^2$	$\sum Y^2$	$\sum XY$	r hitung	r tabel	Ket
1	161	3078	25921	9474084	495558	0,71	0,3	Valid
2	145	3078	21025	9474084	446310	0,70	0,3	Valid
3	154	3078	23716	9474084	474012	0,74	0,3	Valid
4	146	3078	21316	9474084	449388	0,52	0,3	Valid
5	158	3078	24964	9474084	486324	0,78	0,3	Valid

6	161	3078	25921	9474084	495558	0,59	0,3	Valid
7	157	3078	24649	9474084	483246	0,66	0,3	Valid
8	147	3078	21609	9474084	452466	0,50	0,3	Valid
9	152	3078	23104	9474084	467856	0,72	0,3	Valid
10	152	3078	23104	9474084	467856	0,73	0,3	Valid
11	149	3078	22201	9474084	458622	0,58	0,3	Valid
12	153	3078	23409	9474084	470934	0,70	0,3	Valid
13	142	3078	20164	9474084	437076	0,67	0,3	Valid
14	159	3078	25281	9474084	489402	0,77	0,3	Valid
15	152	3078	23104	9474084	467856	0,51	0,3	Valid
16	157	3078	24649	9474084	483246	0,66	0,3	Valid
17	160	3078	25600	9474084	492480	0,50	0,3	Valid
18	157	3078	24649	9474084	483246	0,59	0,3	Valid
19	157	3078	24649	9474084	483246	0,62	0,3	Valid
20	159	3078	25281	9474084	489402	0,68	0,3	Valid

Sumber : Data Penelitian Hasil Olahan 2020

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil validitas tertinggi pada item 5 dengan r hitung 0,78. Sedangkan hasil validitas terendah terdapat pada item nomor 8 dengan r hitung 0,50.

5. Pengujian Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui instrumen tersebut memiliki kestabilan atau konsistensi sehingga bila digunakan kembali untuk penelitian pada waktu yang berbeda maka hasilnya akan sama. Adapun teknik yang digunakan bisa dengan mencoba instrumen yang sama kepada responden yang sama, mengajukan pernyataan yang secara bahasa berbeda, namun memiliki maksud

yang sama atau mencobakan suatu instrumen yang *equivalen* itu beberapa kali ke responden yang sama.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian instrumen dengan *internal consistency*, dimana instrument hanya satu kali di cobakan kemudian data yang diperoleh di analisis dengan teknik analisis Alpha Cronbach dengan menggunakan metode perhitungan dengan langkah-langkah yang telah dilakukan maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Tahap I

$$- \text{Jki} = \text{Item 1} = 4^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 3^2 + 3^2 + 5^2 + 3^2 + 3^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + 3^2 + 3^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 + 3^2 + 3^2 + 5^2 = 691$$

- Nilai item 1 sampai 20

$$691 + 595 + 625 + 639 + 654 + 584 + 735 + 642 + 670 + 679 + 613 + 678 + 679 + 676 + 611 + 660 + 704 + 670 + 679 + 456 = 12900$$

$$- \text{JKs} = 157^2 + 147^2 + 149^2 + 151^2 + 154^2 + 144^2 + 163^2 + 152^2 + 156^2 + 157^2 + 147^2 + 156^2 + 151^2 + 152^2 + 156^2 + 149^2 + 154^2 + 160^2 + 156^2 + 157^2 = 471058$$

$$Si^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

$$Si^2 = \frac{12900}{37} - \frac{471058}{37^2}$$

$$Si^2 = \frac{12900}{37} - \frac{471058}{1369}$$

$$Si^2 = 348,64 - 344,08$$

$$Si^2 = 4,56$$

2) Tahap II

- $\sum X_t^2$ = Total dari tiap jawaban responden di kuadratkan

$$84^2 + 81^2 + 90^2 + 78^2 + 85^2 + 92^2 + 89^2 + 90^2 + 76^2 + 76^2 + 93^2 + 83^2 + 84^2 + 60^2 + 82^2 + 85^2 + 93^2 + 92^2 + 92^2 + 86^2 + 87^2 + 91^2 + 94^2 + 82^2 + 83^2 + 92^2 + 74^2 + 76^2 + 79^2 + 86^2 + 82^2 + 75^2 + 84^2 + 77^2 + 63^2 + 69^2 + 82 = 256800$$

- $(\sum X_t)^2 = 84 + 81 + 90 + 78 + 85 + 92 + 89 + 90 + 76 + 76 + 93 + 83 + 84 + 60 + 82 + 85 + 93 + 92 + 92 + 86 + 87 + 91 + 94 + 82 + 83 + 92 + 74 + 76 + 79 + 86 + 82 + 75 + 84 + 77 + 63 + 69 + 82 = 3068$

$$St^2 = \frac{\sum X_t^2}{n} - \frac{(\sum X_t)^2}{n^2}$$

$$St^2 = \frac{256800}{37} - \frac{(3068)^2}{37^2}$$

$$St^2 = \frac{256800}{37} - \frac{9412624}{1369}$$

$$St^2 = 9640,54 - 6875,54$$

$$St^2 = 65$$

- 3) Menghitung koefisien alfa cronbach

$$r_{11} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{20}{20-1} \right) \left(1 - \frac{4,56}{65} \right)$$

$$r_{11} = \left(\frac{20}{19} \right) (1 - 0,070)$$

$$r_{11} = (1,05)(0,93)$$

$$r_{11} = 0,976 = 0,98 \geq 0,6 \text{ Reliabel}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, maka dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel budaya organisasi bernilai positif yaitu **0,976**. Mengingat bahwa $0,976 \geq 0,60$ seluruh item dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

6. Pengujian Reliabilitas Variabel Produktivitas Produktivitas Kerja Pegawai

Dalam pengujian reliabilitas, adapun pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dalam variabel produktivitas kerja pegawai yaitu ada 20 pernyataan. Adapun perhitungan dilakukan dengan teknik analisis *Alpha Cronbach* dengan menggunakan metode perhitungan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Tahap I

- $Jki = \text{Item 1} > 701 = 4^2 + 5^2 + 5^2 + 3^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 5^2 + 4^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 3^2 + 5^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2 + 4^2 + 5^2 + 3^2 + 4^2 = 701$

- Nilai item 1 sampai 20
 $701 + 581 + 658 + 594 + 698 + 719 + 681 + 603 + 642 + 638 + 619 + 659 + 562 + 642 + 679 + 704 + 677 + 679 + 699 + 477 = 12912$

- $Jks = 161^2 + 145^2 + 154^2 + 146^2 + 158^2 + 161^2 + 157^2 + 147^2 + 152^2 + 152^2 + 149^2 + 153^2 + 142^2 + 159^2 + 152^2 + 157^2 + 160^2 + 157^2 + 157^2 + 159^2 = 474316$

$$Si^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

$$Si^2 = \frac{12282}{37} - \frac{474316}{37^2}$$

$$Si^2 = \frac{12282}{37} - \frac{474316}{1369}$$

$$Si^2 = 348,97 - 346,46$$

$$Si^2 = 2,5$$

2) Tahap II

- $\sum Xt^2 =$ Total dari tiap jawaban responden di kuadratkan

$$82^2 + 93^2 + 94^2 + 79^2 + 84^2 + 93^2 + 91^2 + 90^2 + 84^2 + 83^2 + 94^2 + 79^2 + 83^2 + 60^2 + 71^2 + 71^2 + 91^2 + 90^2 + 92^2 + 87^2 + 92^2 + 91^2 + 95^2 + 85^2 + 81^2 + 92^2 + 74^2 + 84^2 + 77^2 + 85^2 + 83^2 + 69^2 + 83^2 + 73^2 + 75^2 + 63^2 + 85^2 = 258936$$

$$\begin{aligned}
(\sum X_t)^2 &= 82+93+94+79+84+93+91+90+84+83+94+79+83+60+71+71+91 \\
&+90+92+87+92+91+95+85+81+92+74+84+77+85+83+69+83+73+75+63 \\
&+85 = 3078
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
St^2 &= \frac{\sum Xt^2}{n} - \frac{(\sum Xt)^2}{n^2} \\
St^2 &= \frac{258936}{37} - \frac{(3078)^2}{37^2} \\
St^2 &= \frac{258936}{37} - \frac{9474084}{1369} \\
St^2 &= 6998,27 - 6920,44 \\
St^2 &= 77,83
\end{aligned}$$

4) Menghitung koefisien alfa cronbach

$$\begin{aligned}
r_{11} &= \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right) \\
r_{11} &= \left(\frac{20}{20-1} \right) \left(1 - \frac{2,5}{77,83} \right) \\
r_{11} &= \left(\frac{20}{19} \right) (1-0,03) \\
r_{11} &= (1,05)(0,97) \\
r_{11} &= 1,018 \geq 0,6 \text{ *Reliabel*}
\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, maka dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel prestasi kerja pegawai bernilai positif yaitu **1,018**. Mengingat bahwa $1,018 \geq 0,60$ seluruh item dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data.

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Adapun teknik pengolahan data yang digunakan peneliti menurut Sugiyono (2017:92) terdiri dari:

- a. Dalam penelitian kuantitatif peneliti menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data berupa angket. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.
- b. Menentukan skala pengukuran, dengan menggunakan skala likert yang digunakan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang diperoleh dari angket tersebut dijumlahkan sehingga diperoleh total skor kemudian dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- c. Skoring data untuk alternatif jawaban sebagai berikut :

1. Sangat Setuju	= 5
2. Setuju	= 4
3. Ragu-ragu	= 3
4. Tidak Setuju	= 2
5. Sangat Tidak Setuju	= 1

2. Teknik Analisis Data

a. Perhitungan Prosentase

Untuk mengetahui seberapa baik hubungan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, maka dilakukan perhitungan prosentase dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan skor ideal, yaitu jumlah pertanyaan x jumlah responden x skor tertinggi;
2. Setelah skor ideal diketahui, langkah selanjutnya melakukan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{skor total}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Setelah hasil diketahui, maka digunakan pedoman untuk memberikan kriteria interpretasi skor menurut Riduwan dan Akdon (2008: 18) sebagai berikut:

Tabel 3.11
Kriteria Nilai Berdasarkan Presentasi

Presentasi	Katagori
0%-20%	Sangat lemah
21%-40%	Lemah
41%-60%	Cukup
61%-80%	Kuat
81%-100%	Sangat kuat

Sumber: Riduwan dan Akdon, 2008

b. Pengujian Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh mempunyai distribusi normal atau tidak normal dilakukan pengujian normalitas data, dalam penelitian ini peneliti mengujinya dengan menggunakan rumus Chi-Kuadrat dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Merangkum data seluruh variabel yang akan diuji normalitasnya
2. Menyusun data dari yang terkecil sampai ke yang terbesar.
3. Mencari rentang:

$$X_{\max} - X_{\min} \text{ (data terbesar - data terkecil)}$$

4. Mencari banyaknya kelas:

$$(k) = 1 + 3,3 (\log n)$$

5. Mencari panjang kelas:

$$\frac{R \text{ (rentang)}}{K \text{ (kelas)}}$$

6. Membuat tabel distribusi frekuensi

7. Mencari rata-rata: $\bar{X} = \frac{\sum fxi}{n}$

Keterangan:

\bar{X} = Rata-rata

$\sum fxi$ = Jumlah fxi distribusi frekuensi

n = Jumlah responden

8. Mencari simpangan baku: $S = \frac{\sqrt{\{n \cdot \sum fxi^2 - (\sum fxi)^2\}}}{n(n-1)}$

Keterangan:

S = Simpangan baku

$\sum fxi^2$ = Jumlah fxi^2 distribusi frekuensi

$\sum fxi$ = Jumlah fxi distribusi frekuensi

n = Jumlah responden

9. Membuat tabel distribusi frekuensi yang diharapkan

10. Mencari nilai Zscore

$$Z = \frac{\text{batas kelas} - \bar{X}}{S}$$

Keterangan:

\bar{X} = Nilai rata-rata

S = Simpangan baku

11. Mencari luas 0-Z dari tabel kurva normal

12. Mencari luas tiap kelas interval: (luas 0-Z - Z)

13. Mencari E_i (frekuensi yang diharapkan)

E_i = Luas kelas interval - n (jumlah responden)

14. Mencari Chi kuadrat hitung

$$\chi^2 = \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

O_i = Frekuensi kelas

E_i = Frekuensi yang diharapkan

15. Mencari taraf nyata (α) dan chi kuadrat tabel

$$\alpha = 0,05$$

$$dk = \text{Banyak kelas} - 3$$

16. Syarat:

H_0 diterima, jika Chi kuadrat hitung \geq Chi kuadrat tabel

H_0 ditolak, jika Chi kuadrat hitung \leq Chi kuadrat tabel

c. Uji Korelasi

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan variabel produktivitas kerja. Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *Product Moment* menurut Sugiyono (2017:183) sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisiensi korelasi product moment antara variabel x dan y

n : jumlah sampel yang digunakan

x : nilai satuan item

y : nilai keseluruhan total

\sum : jumlah

Sedangkan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel X dan Y, maka digunakan pedoman untuk memberikan interpretasi menurut Sugiyono (2017 :184) sebagai berikut :

Tabel 3.12
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2017

d. Uji Signifikansi

Uji signifikansi merupakan suatu teknik pengujian hipotesis untuk menyatakan derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Untuk mengetahui korelasi kedua variabel tersebut signifikan atau tidak, maka dalam penelitian ini digunakan uji signifikan korelasi *product moment* berdasarkan pendapat Sugiyono (2017:184). Adapun rumus yang digunakan untuk uji signifikansi tersebut adalah :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Tingkat Signifikansi

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Responden

Tingkat signifikansi yang digunakan untuk menguji hipotesis tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) nilai t yang didapat kemudian dibandingkan dengan nilai t dalam tabel dengan kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis sebagai berikut

$t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan H_a diterima

$t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan H_a ditolak

e. Uji Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien Determinasi dimaksudkan untuk mengetahui derajat keterikatan antara variabel bebas dan variabel terikat. Sugiyono (2017:154) untuk mencari nilai koefisien determinasi dapat dipergunakan rumus:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

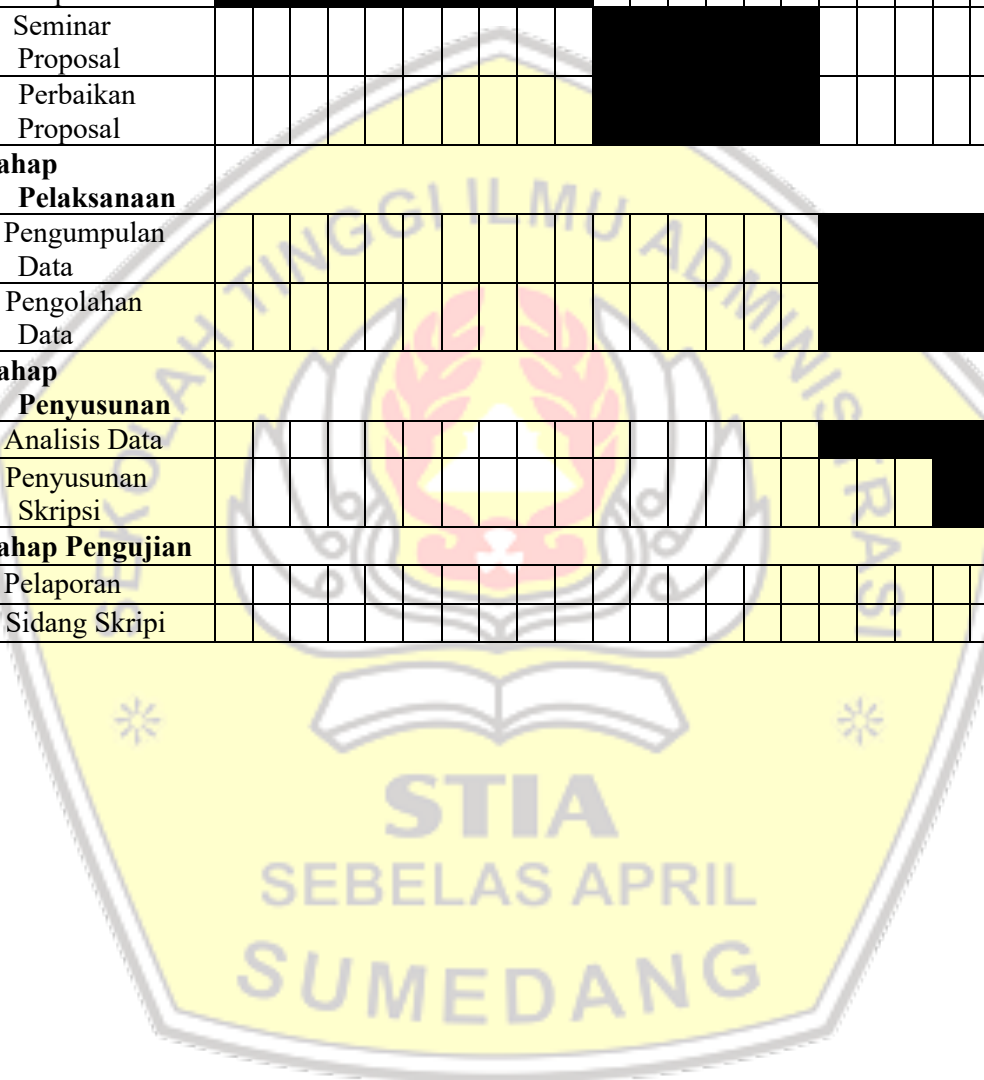
G. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, dengan jadwal penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.13
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jan	Feb	Maret	April	Mei	Juni	Agustus
----	----------	-----	-----	-------	-------	-----	------	---------

.		Waktu Pelaksanaan / Minggu Ke																					
		3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Tahap Persiapan																						
	a. Studi Kepustakaan																						
	b. Observasi Awal																						
	c. Penyusunan Proposal																						
	d. Seminar Proposal																						
	e. Perbaikan Proposal																						
2.	Tahap Pelaksanaan																						
	a. Pengumpulan Data																						
	b. Pengolahan Data																						
3.	Tahap Penyusunan																						
	a. Analisis Data																						
	b. Penyusunan Skripsi																						
4.	Tahap Pengujian																						
	a. Pelaporan																						
	b. Sidang Skripsi																						



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi, wawancara, penyebaran angket, peninjauan langsung ke lapangan dan menganalisis serta menguraikan secara sistematis perhitungan butir-butir angket, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan, antara lain sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi pada Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang mencapai 83,27% dari kriteria ideal dengan skor total 3700. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik.
2. Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang mencapai 82,91% dari kriteria ideal dengan skor total 3700. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang dapat dikatakan sudah berjalan dengan baik.
3. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Produktivitas Kerja berada pada tingkat korelasi dengan koefisien korelasi 0,81. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang telah diuji dan dapat diterima.

4. Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang sebesar 65,51%. Sedangkan untuk sisanya sebesar 34,9% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai yang tidak dibahas dalam penelitian ini (*epsilon*).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebagai upaya untuk pemecahan masalah yang diperoleh dari temuan-temuan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Setiap pegawai harus meningkatkan kemampuan dan keahliannya terutama dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi seperti pengoperasian komputer melalui pembinaan yang dilakukan oleh Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang.
 - b. Setiap pegawai harus diberikan target penyelesaian pekerjaan selama kurun waktu tertentu agar pegawai tersebut memiliki dorongan untuk bekerja dengan maksimal. Salah satu cara untuk memberikan dorongan yaitu dengan memberikan *reward* dan *punishment*. *Reward* diberikan kepada pegawai yang mampu mencapai target

dan memiliki perilaku yang baik sedangkan *punishment* diberikan kepada pegawai yang perilaku kerjanya kurang baik.

c. Setiap pegawai harus meningkatkan tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya, seperti harus memiliki inisiatif dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tidak terjadi penumpukkan pekerjaan pada setiap bagian.

d. Pimpinan harus meningkatkan kedisiplinan terhadap pegawai yang kurang menyadari arti pentingnya perilaku, sehingga perilaku pegawai yang ada di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang dapat terealisasi dengan baik.

2. Mengingat berbagai keterbatasan dalam penelitian ini, maka dimasa yang akan datang perlu ditindaklanjuti oleh peneliti lain yang lebih luas dan mendalam terkait dengan aspek-aspek lain yang berhubungan dengan budaya organisasi dan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Cisarua Kabupaten Sumedang, serta variabel-variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih baik dengan memperhatikan dasar-dasar tentang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

Atmosudirdjo, Prajudi. 2001. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Badriyah M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Cangara, Hafied. 2008. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

De Janasz, Dowd & Schneider. 2002. *Interpersonal Skills In Organization*. New York: McGraw-Hill.

Erni, Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.

Flippo, Edwin B, (1984). *Manajemen Personalia*. Surabaya: Erlangga.

Gibson, J.L.Dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Fathoni, A., Aripin, A., & Denny. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SUMEDANG SELATAN KABUPATEN SUMEDANG. *Journal Of Regional Public Administration (JRPA)*, 4(1), 58-68. Retrieved from <https://jurnal.ilmuadministrasisebelasapril.ac.id/index.php/jrpa/article/view/67>

Handyaningrat, Soewarno. 1996. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Hasibuan, Melayu S. P. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kartono, Kartini. 2003. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Komala, Lukiati. 2009. *Ilmu Komunikasi Perspektif, Proses, dan Konteks*. Bandung: Widya Padjajaran.

- LAN RI. 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Liang Gie dalam. (Ali Mufiz). 2004. *Pengantar Ilmu Administrasi Negara. Edisi ke-1*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*. Cetakan kedua. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pabundu Tika, Moh. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip - Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Salemba Empat.
- Serdamayanti. 2000. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, S.P. 1988. *Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Depikbud.
- Silalahi, Ulbert. 2011. *Studi Ilmu Administrasi Negara*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- Srini, M. Iskandar. 1997. *Pendidikan Ilmu Pengetahuan Alam*. Jakarta: DIKTI.
- STIA Sebelas April Sumedang. 2019. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Sumedang: STIA Sebelas April Sumedang.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah. 2002. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Thoha, Miftah. 2003. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

B. Dokumen-Dokumen

1. Undang-Undang No 23 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.
2. Rencana Strategis Kecamatan Cisarua Tahun 2019-2024

