

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA BIDANG KEUANGAN DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Eka Wahyuni

Jamiah¹, H. Marsuq²

Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

²Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

E-Mail: eka.wahyuni@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.

Dari tujuan diatas maka penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. dengan menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independent dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependent. Faktor yang mempengaruhi dalam variabel lingkungan kerja berupa : penerangan cahaya, temperatur, hubungan, sirkulasi udara, musik yang ada di dalam lingkungan kerja. Faktor yang mempengaruhi dalam variabel budaya organisasi : inovasi, perhatian kepada detail, orientasi pada hasil, orientasi pegawai, dan orientasi team. Dan faktor yang mempengaruhi dalam variabel produktivitas kerja : kemampuan, meningkatkan hasil kerja, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi.

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap berbagai sumber data yang dikumpulkan, bahwa produktivitas kerja pegawai jika di lihat dari faktor-faktor dalam variabel tersebut lingkungan kerja lebih signifikan daripada budaya organisasi yang berarti bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan dibanding budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja pegawai, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out whether the work environment has significant effect on work productivity, to know how organizational culture has a significant effect on work productivity, to know whether work environment and organizational culture together have positive and significant effect to work productivity, and to know variable Which is the dominant influence on employee productivity in the field in The Finance Sector Of East Kalimantan Provincial Education And Culture Department.

From the above purposes, the writer uses quantitative descriptive research method. Analyzer used by writer in this research is doubled linear regression. by using work environment and organizational culture as independent variable and employee work productivity as dependent variable. Factors that affect the work environment variables in the form: light illumination, temperature, relationship, air circulation, music in the work environment. Factors that affect in the variables of organizational culture: innovation, attention to detail, orientation on results, employee orientation, and team orientation. And the factors that influence in the variable productivity work: ability, mengingkan the work, morale, self-development, quality and efficiency.

Based on the analysis conducted on various sources of data collected, that the productivity of employees if viewed from the factors in the variable work environment is more significant than organizational culture which means that the work environment is more dominant than the organizational culture of employee productivity in The Finance Sector Of East Kalimantan Provincial Education And Culture Department.

Keywords: Employee Productivity, Work Environment and Organizational Culture

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan vital dalam suatu instansi. Segala aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya turut mempengaruhi produktivitas dalam perkembangan yang akan datang. Mengingat perannya yang vital, maka sudah selayaknya suatu instansi melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan produktivitas kerja pegawai-pegawainya.

Elemen yang paling strategik dalam organisasi ialah instansi harus mengakui dan menerima sumber daya manusia, peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia dan sebaliknya sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuk kinerjanya. Karena itu, memberikan perhatian kepada pegawai merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mendorong berkembangnya suatu instansi dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Kualitas sumber daya manusia dapat diukur dari kinerja pegawai. Sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta budaya organisasi yang kuat untuk membentuk sikap dan pola pikir pegawai dalam menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan.

Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan instansi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dan demi pencapaian tujuan organisasi, baik individu maupun instansi sendiri adalah kenyamanan

dalam lingkungan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan pegawai, berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana pada tempat kerja. Karena lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan.

Selain lingkungan kerja, unsur lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah budaya organisasi salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan – tujuan instansi, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan – tujuan instansi. Dalam suatu instansi yang budaya organisasinya kuat, nilai – nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (pegawai instansi). Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja pegawai.

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berada di bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Dari masalah diatas dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur ?
3. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur ?
4. Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur ?

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis tingkat eksploratif dan asosiatif sosialitas . Dikatakan pendekatan kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Sedangkan dikatakan sebagai

penelitian asosiatif sosialitas karena penelitian ini menghubungkan dua variabel atau lebih.

3.2 Variabel Penelitian dan Indikator

Berikut ini adalah variable penelitian dan masing-masing indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh pimpinan. (Alex S. Nitisemito, 2006 : 183).

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai – nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi. Menurut Robbins (2006 : 721)

3. Produktivitas Kerja (Y)

Menurut Edy Sutrisno (2011 : 103) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada diinstansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

3.3 Populasi, Sample, dan Sampling

Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013 : 91). Pengambilan sample dilakukan dengan random sampling (probability sampling) dimana pengambilannya dilakukan secara acak dan setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sample.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah quota sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menetapkan sejumlah anggota sampel. Anggota populasi manapun yang akan diambil tidak menjadi soal, yang penting jumlah quatum yang sudah ditetapkan dapat dipenuhi (Notoatmodjo, 2005).

Penentuan jumlah sample dapat dilakukan dengan cara perhitungan statistik yaitu dengan menggunakan *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil, kurang dari 30 orang. Teknik ini digunakan untuk menentukan ukuran sample dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 25 orang.

3.4 Definisi Operasional

Berikut ini adalah definisi operasional dari variabel dependen dan variabel independen adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan oleh pimpinan. (Alex S. Nitisemito, 2006 : 183)

Definisi operasional lingkungan kerja adalah penilaian dari jawaban responden yang diukur melalui indikator lingkungan kerja.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai – nilai yang dirasakan maknanya oleh seluruh orang dalam organisasi.

3. Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Menurut Edy Sutrisno (2011 : 103) produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada di instansi pemerintahan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian merupakan metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Teknik pengumpulan data primer

Pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menggunakan observasi, kuesioner dan wawancara.

a. Observasi

Observasi yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian langsung ke objek penelitian.

b. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pimpinan atau pihak yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan untuk memecahkan masalah penelitian dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan oleh personal kepada seluruh pegawai

bidang keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur yang sesuai dengan karakteristik yang telah ditentukan.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

Pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari pihak Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur, seperti jumlah pegawai Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur, profil Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur, struktur organisasi dan masa kerja pegawai Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Alat Analisis

Alat analisis yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Langkah pertama yang dilakukan untuk menganalisa hasil pengumpulan data dengan menggunakan prosedur sebagai berikut (Sugiyono, 2007 : 86) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Menggunakan Skala Liker (Likert Scale), yaitu berdasarkan skala ordinal yang dipakai, maka akan dilakukan ranking dengan menggunakan skor sebagai berikut :
 - a. TS : Tidak Setuju diberi skor = 1
 - b. S : Setuju diberi skor = 2
 - c. SS : Sangat Setuju diberi skor = 3
2. Hasil skor telah ditetapkan, maka selanjutnya akan dilakukan analisis statistik dengan

menggunakan regresi linier berganda model analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + e$$

(Sugiyono, 2013 : 250)

Diketahui :

- Y = Produktivitas Kerja
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Budaya Organisasi
- a = Nilai konstanta
- e = Kesalahan pengganggu

Setelah data terkumpul, selanjutnya disusun secara sistematis dan dianalisis guna menguji hipotesis.

a. Perhitungan Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain, jadi tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Umar, 2008 : 194). Koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi *product moment*.

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- $\sum xy$ = Jumlah perkalian variabel x dan y
- $\sum x$ = Jumlah nilai variabel x
- $\sum y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah pangkat dua nilai variabel y

n = Banyaknya sampel

Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi atau seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas dan variabel terikat, digunakan pedoman yang dikemukakan oleh Sugiyono (2012 : 250) sebagai berikut :

Tabel 3.1

Koefisien Korelasi dan Taksirannya

| 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 (2012 : 250)

a. Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2013 : 252) “Koefisien korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan”.

$$Kd : (rs)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

rs : Koefisien Korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X1 (lingkungan kerja), X2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (produktivitas kerja).

b. Uji F (Uji Serentak)

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel bebas secara bersama – sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

H_a : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya F_{hitung} adalah :

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

(Sugiyono, 2007 : 190)

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel terikat
 n : Jumlah anggota sampel
 dk : (n-k-1) derajat kebebasan untuk mencari besarnya F_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

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

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

c. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan untuk menghitung besarnya terhitung adalah :

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

(Sugiyono, 2007 : 184)

Keterangan :

r : Korelasi
 n : Banyaknya sample
 t : tingkat signifikan (t_{hitung}) yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{table}

untuk mencari besarnya t_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 5\%$

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

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

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

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

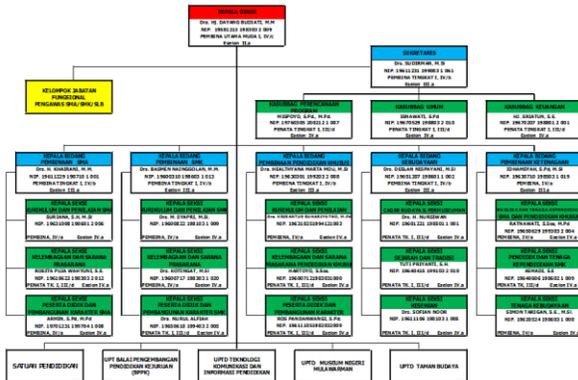
4.1 Tentang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur

Penataan nomenkalktur, tugas dan fungsi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) merupakan keharusan sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Penataan SKPD dilakukan sesuai dengan kewenangan masing-masing tingkatan pemerintahan sebagaimana tercantum dalam Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah dengan besaran organisasi sesuai beban kerja yang diukur berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah.

4.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi menunjukkan suatu susunan yang berupa bagan dimana terdapat hubungan – hubungan diantara berbagai fungsi, bagian, status, ataupun pegawai-pegawai yang menunjukkan tanggung jawab dan wewenang yang berbeda – beda dalam bidang tersebut.

Berikut ini sturktur organisasi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Sub Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Prov. Kaltim 2018

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini antara lain adalah jabatan, jenis kelamin, usia dan pendidikan formal.

1. Jabatan

Tabel 4.1, Distribusi jabatan responden di bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur

| No | Jabatan | Jumlah (orang) |
|-------|---------------------------|----------------|
| 1 | Analisis Keuangan | 1 |
| 2 | Bendahara Pengeluaran | 1 |
| 3 | Kasubbag Keuangan | 1 |
| 4 | Pengadministrasi Keuangan | 1 |
| 5 | Teknisi Non ASN | 8 |
| 6 | Verifikator Keuangan | 13 |
| Total | | 25 |

Sumber : Data Primer diolah, 2018

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2, Distribusi jenis kelamin responden di bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Presentase |
|-------|---------------|----------------|------------|
| 1 | Laki-laki | 12 | 48% |
| 2 | Perempuan | 13 | 52% |
| Total | | 25 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2018

3. Usia

Tabel 4.3, Distribusi usia responden di bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur

| No | Kelompok Usia | Jumlah (orang) | Presentase |
|-------|---------------|----------------|------------|
| 1 | 20-30 | 8 | 32% |
| 2 | 31-40 | 7 | 28% |
| 3 | 41-50 | 5 | 20% |
| 4 | 51-60 | 5 | 20% |
| Total | | 25 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2018

4. Pendidikan Formal

Tabel 4.4, Distribusi Pendidikan Formal responden di bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur

| No | Tingkat Pendidikan | Jumlah (orang) | Presentase |
|-------|--------------------|----------------|------------|
| 1 | SMU-Sederajat | 5 | 20% |
| 2 | D3 | 4 | 16% |
| 3 | S1 | 14 | 56% |
| 4 | S2 | 2 | 8% |
| 5 | S3 | 0 | 0% |
| Total | | 25 | 100% |

Sumber : Data Primer diolah, 2018

4.2.2 Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian data melalui kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya, maka berikut ini gambaran mengenai rekapitulasi jawaban responden dalam bentuk tabel sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan salah satu indikator yang sering kali menjadi acuan di dalam mengukur tingkat produktivitas pegawai. Oleh sebab itu lingkungan kerja menjadi alat ukur yang selalu dijadikan acuan di dalam mengukur tingkat produktivitas pegawai.

Data yang berhasil penulis himpun, berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.5, Jawaban Responden Tentang Indikator Lingkungan Kerja

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | SS | S | TS | |
| 1.1 | 9 (36%) | 16 (64%) | 0 (0%) | 25 (100%) |
| 1.2 | 9 (36%) | 14 (56%) | 2 (8%) | 25 (100%) |
| 1.3 | 14 (56%) | 10 (40%) | 1 (4%) | 25 (100%) |
| 1.4 | 7 (28%) | 15 (60%) | 3 (12%) | 25 (100%) |
| 1.5 | 8 (32%) | 12 (48%) | 5 (20%) | 25 (100%) |

Berdasarkan hasil tabulasi data diatas bahwa untuk pertanyaan nomor 1.1, yang berkaitan dengan penerangan ditempat kerja tidak menyilaukan dan cukup jelas, 9 orang

atau 36% menjawab sangat setuju dan 16 orang atau 64% menjawab setuju. Sementara itu untuk pertanyaan nomor 1.2, berhubungan dengan temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh pegawai, 9 orang atau 36% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 56% menjawab setuju dan 2 orang atau 8% menjawab tidak setuju. Untuk pertanyaan nomor 1.3, yaitu hubungan pegawai harmonis dengan atasan, rekan kerja serta sarana dan prasarana yang memadai, sebanyak 14 orang atau 56% menjawab sangat setuju, 10 orang atau 40% menjawab setuju dan 1 orang atau 4% menjawab tidak setuju. Sedangkan pertanyaan nomor 1.4, bahwa sirkulasi udara di tempat kerja memiliki oksigen yang cukup ialah, ada 7 orang atau 28% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 60% menjawab setuju dan 3 orang atau 12% menjawab tidak setuju. Dan pertanyaan nomor 1.5, sesuai jenis music yang didengarkan di tempat kerja dapat membangkitkan kinerja pegawai, ada sebanyak 8 orang atau 32% menjawab sangat setuju, 12 orang atau 48% menjawab setuju dan 5 orang atau 20% menjawab tidak setuju.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi juga salah satu indikator yang menjadi acuan untuk melihat seberapa besar produktivitas kinerja yang dihasilkan pegawai. Oleh sebab itu budaya organisas juga menjadi alat ukur yang

dijadikan acuan di dalam mengukur produktivitas kinerja pegawai.

Data yang berhasil penulis himpun, berdasarkan kuesioner yang

Tabel 4.6, Jawaban Responden Tentang Indikator Budaya Organisasi

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | SS | S | TS | |
| 2.1 | 8 (32%) | 13 (52%) | 4 (16%) | 25 (100%) |
| 2.2 | 7 (28%) | 17 (68%) | 1 (4%) | 25 (100%) |
| 2.3 | 8 (32%) | 15 (60%) | 2 (8%) | 25 (100%) |
| 2.4 | 5 (20%) | 19 (76%) | 1 (4%) | 25 (100%) |
| 2.5 | 8 (32%) | 17 (68%) | 0 (0%) | 25 (100%) |

Berdasarkan data tersebut di atas menjelaskan bahwa pertanyaan nomor 2.1, ialah Pegawai membuat gagasan baru dalam bekerja dan mendapatkan dorongan untuk tanggap dalam memanfaatkan peluang yang ada, 8 orang atau 32% menjawab sangat setuju, 13 orang atau 52% menjawab setuju dan 4 orang atau 16% menjawab tidak setuju. Sementara untuk pertanyaan 2.2, yaitu pegawai bertanggung jawab dan memiliki kebebasan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai fungsinya, 7 orang atau 28% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 68% menjawab setuju dan 1 orang atau 4% menjawab tidak. Untuk pertanyaan 2.3, pegawai memberikan kejelasan informasi untuk hasil dengan tingkat efisien dan efektif yang baik, ada 8 orang atau 32% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 60% menjawab setuju dan 2 orang atau 8% menjawab

telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada table dibawah ini.

tidak setuju. Sedangkan pertanyaan 2.4, pegawai mendapatkan kesempatan untuk terus belajar, menerima kritik dan saran yang baik serta adanya sistem penghargaan yang jelas, sebanyak 5 orang atau 20% menjawab sangat setuju, 19 orang atau 76% menjawab setuju dan 1 orang atau 4% menjawab tidak setuju. Dan untuk pertanyaan 2.5, tentang pegawai melakukan tugasnya dengan koordinasi yang baik, ada sebanyak 8 orang atau 32% menjawab sangat setuju dan 17 orang atau 68% menjawab setuju.

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja adalah satu-satunya indikator yang berorientasi pada hasil dengan semua sarana dan prasarana yang sudah disediakan untuk pegawai. Maka produktivitas menjadi yang terpenting dijadikan pencapaian dalam menentukan kinerja pegawai.

Data yang berhasil penulis himpun, berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 4.7, Jawaban Responden Tentang Indikator Produktivitas Kerja

| No. Pertanyaan | Jawaban Responden | | | Jumlah |
|----------------|-------------------|-------------|------------|--------------|
| | SS | S | TS | |
| 3.1 | 7 (28%) | 15 (60%) | 3 (12%) | 25 (100%) |
| 3.2 | 12 (48%) | 12 (48%) | 1 (4%) | 25 (100%) |
| 3.3 | 6 (24%) | 19 (76%) | 0 (0%) | 25 (100%) |
| 3.4 | 10 (40%) | 14 (56%) | 1 (4%) | 25 (100%) |
| 3.5 | 7 (28%) | 18 (72%) | 0 (0%) | 25 (100%) |
| 3.6 | 6 (24%) | 14 (56%) | 5 (20%) | 25 (100%) |

Hasil dari tabulasi diatas dijelaskan bahwa pertanyaan nomor 3.1, yaitu kemampuan pegawai sesuai dengan keterampilan yang dimiliki dan sesuai dengan tugas yang diberikan, 7 orang atau 28% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 60% menjawab setuju dan 3 orang atau 12% menjawab tidak setuju. Sementara untuk pertanyaan nomor 3.2, halnya pegawai selalu ingin melakukan peningkatan – peningkatan hasil kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan hari ini dibandingkan hari kemarin, 12 orang atau 48% menjawab sangat setuju, 12 orang atau 48% menjawab setuju dan 1 orang atau 4% menjawab tidak setuju. Untuk pertanyaan nomor 3.3,

adanya pegawai memiliki inisiatif yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, ada 6 orang atau 24% menjawab sangat setuju dan 19 orang atau 76% menjawab setuju. Sementara itu pertanyaan nomor 3.4, bahwa pegawai diizinkan untuk membuat cara kerja yang bisa membuat hasil kerja lebih bagus, 10 orang atau 40% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 56% menjawab setuju dan 1 orang atau 4% menjawab tidak setuju. Sedangkan pertanyaan nomor 3.5, yaitu pegawai selalu berusaha meningkatkan mutu yang lebih baik dari yang telah lalu, 7 orang atau 28% menjawab sangat setuju dan 18 orang atau 72% menjawab setuju. Dan untuk pertanyaan nomor 3.6, pegawai didorong untuk bertindak produktif dan efisiensi, ada 6 orang atau 24% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 56% menjawab setuju dan 5 orang atau 20% menjawab tidak setuju.

4.4 Analisa Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.4.1 Analisis

Berdasarkan hasil penelietian kuesioner pada bab IV, maka diperoleh hasil analisis data melalui program SPSS versi 24.0, dalam analisis ini variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2), sedangkan yang menjadi variabel tidak bebas adalah produktivitas kerja (Y). Berikut adalah hasil uraiannya :

1. Persamaan Regresi

Tabel 4.8, Nilai persamaan regresi linier berganda

| Variabel | Nilai Regresi | Nilai Beta |
|-------------------|---------------|------------|
| Constant | ,926 | |
| Lingkungan Kerja | ,309 | ,243 |
| Budaya Organisasi | ,815 | ,691 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0. 2018

Dari tabel 4.8 diperoleh persamaan regresinya adalah :

$$Y = 0,926 + 0,309 X_1 + 0,815 X_2$$

Dari persamaan tersebut, terlihat bahwa nilai koefisien regresi linier berganda adalah positif, artinya bahwa jika nilai-nilai variabel X_1 dan X_2 , meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.

2. Analisis korelasi (R) dan determinasi (R^2)

Tabel 4.9, Analisis koefisien korelasi & determinasi secara keseluruhan

| Model | R | R^2 Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|------|--------------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,811 | ,657 | ,626 | 1,369 |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0. 2018

Hasil analisis korelasi atau nilai keeratan hubungan (RXY) pada tabel 4.9 diperoleh nilai sebesar 0,811, terdapat hubungan yang sangat kuat artinya hasil analisis korelasi

atau nilai keeratan hubungan menunjukkan nilai koefisien determinasi (R). Sebesar 0,811 artinya hubungan sangat kuat antara variabel X dan variabel Y yaitu sebesar 0,811 sedangkan nilai square (R^2) sebesar 0,657 atau 65,7% terdapat hubungan yang sangat kuat artinya lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 65,7% terhadap produktivitas kerja pegawai.

3. Analisis uji F hitung

Tabel 4.10, Analisis uji serentak

| Nilai F Hitung | Df | Nilai F tabel | Nilai signifikansi |
|----------------|---------------|---------------|--------------------|
| 21,082 | 2 22 24 | 3,44 | ,000 ^b |

Sumber : Hasil olah data SPSS 24,0. 2018

Analisis uji serentak yaitu pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,082, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. jika dibanding dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,44 (dari tabel F, df : 2 : 22), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (21,082 > 3,44) pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

4. Analisis uji t hitung

Tabel 4.11, Analisis uji parsial

| Variabel | Nilai Beta | Nilai t hitung | Nilai t tabel | Nilai Signifikasi |
|-------------------|------------|----------------|---------------|-------------------|
| Constant | | ,437 | 2,074 | ,000 |
| Lingkungan Kerja | ,490 | 1,815 | 2,074 | ,013 |
| Budaya Organisasi | ,778 | 5,172 | 2,074 | ,000 |

umber : Hasil olah data SPSS 24,0. 2018

Selanjutnya adalah analisis uji thitung atau uji secara parsial masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y), yaitu :

Variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai beta sebesar 0,490 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,815 dengan nilai signifikasi sebesar 0,013 > 0,01, jika dibanding dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,074 (dari tabel t, df: 2 : 22), maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,815 < 2,074), pengujian hipotesisnya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

Variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai beta sebesar 0,778, dan nilai t_{hitung} sebesar 5,172, dengan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05, jika dibanding dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,074 (dari tabel t, df: 2 : 22), maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,172 > 2,074), pengujian hipotesisnya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.3.2 Pembahasan

Berikut ini adalah uraian pembahasan dari hasil analisis data yang telah diuji kebenaran hipotesisnya dengan menggunakan proses SPSS, dalam pembahasan ini akan dibahas persamaan regresi, koefisien korelasi & determinasi, uji

serentak (F hitung), dan uji secara parsial (t hitung). Hasil perhitungan diperoleh :

Nilai persamaan regresinya adalah $Y = 0,926 + 0,309 X_1 + 0,815 X_2$ dari persamaan tersebut, terlihat koefisien regresi linier berganda keseluruhannya adalah positif, hal tersebut mengandung arti bahwa jika nilai-nilai variabel bebas yang berupa lingkungan kerja dan budaya organisasi meningkat atau ditingkatkan, maka akan mendorong meningkatnya produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Nilai positif koefisien regresi masing-masing variabel yang diteliti, memberi arti jika salah satu variabel bebas ditambah sebesar satu satuan akan memberikan sumbangan terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan asumsi variabel yang lain konstant atau tetap.

Dari nilai persamaan di atas dapat diartikan jika instansi tidak memperbaiki lingkungan kerja dan budaya organisasi maka produktivitas kerja pegawai akan mempunyai nilai 0,926, jika lingkungan kerja ditambah satu satuan dengan asumsi budaya

organisasi tetap maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,309, dan jika nilai budaya organisasi ditambah satu satuan dengan asumsi lingkungan kerja tetap maka akan menaikkan produktivitas kerja pegawai sebesar 0,815.

Analisa uji serentak yaitu pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas (X) terhadap variabel tidak bebas (Y) dimana nilai F_{hitung} sebesar 21,082 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$, jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,082 > 3,44$), artinya variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Sehingga hipotesis pertama yang berbunyi bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.

Selanjutnya adalah penjelasan mengenai uji secara parsial, analisa uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas, berikut penjelasannya :

Variabel lingkungan kerja (X_1) diperoleh nilai beta sebesar 0,490 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,815

dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, jika dibanding dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,074 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,815 > 2,074$) artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil pengujian tersebut dapat dibuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai terbukti kebenarannya.

Variabel budaya organisasi (X_2) diperoleh nilai beta sebesar 0,789 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,172, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,01$, jika dibanding dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,074, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,172 > 2,074$) artinya variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Dari hasil pengujian tersebut dapat dibuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyebutkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai terbukti kebenarannya.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Hasil dapat dilihat dari nilai

signifikansi variabel lingkungan kerja yang lebih besar yaitu 0,013 sedangkan variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,000 sehingga hipotesis keempat yang berbunyi variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur terbukti kebenarannya.

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dari analisis dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka berikut ini dapat diambil beberapa kesimpulannya :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $21,082 > F_{tabel}$ 3,44 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui uji t diperoleh nilai beta sebesar 0,490 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,815 maka $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,185 < 2,074) dengan signifikansi

$0,013 > 0,01$ yang berarti dalam penelitian ini H_o diterima dan H_a ditolak.

3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa budaya organisasi signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan melalui uji t diperoleh nilai beta sebesar 0,778 dan nilai t_{hitung} sebesar 5,172 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,172 > 2,074) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan menolak H_o .
4. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Dilihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan untuk lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 dan budaya organisasi sebesar 0,000 dengan perbandingan nilai tersebut lingkungan kerja lebih signifikan daripada budaya organisasi yang berarti bahwa lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan dibanding budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur.

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang diambil sebelumnya, dapat diajukan beberapa saran, yaitu :

1. Pihak instansi hendaknya memperhatikan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang ada diinstansi, hal tersebut dikarenakan kedua faktor tersebut sama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Kalimantan Timur. Dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, baik fisik maupun non fisik disertai dengan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi secara menyeluruh terhadap masing-masing pegawai maka akan sangat membantu instansi mencapai tujuannya.
2. Hendaknya pihak instansi mendukung lingkungan kerja dengan tersedianya sarana dan prasarana yang dibutuhkan pegawai serta membuat kondisi hubungan kerja antar pegawai dan bawahan yang kekeluargaan agar tetap kondusif yang akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
3. Dari penelitian ini variabel budaya organisasi mempunyai nilai signifikansi yang lebih besar dari lingkungan kerja yaitu 0,013 dan diharapkan instansi dapat lebih menanamkan serta menjaga nilai-nilai budaya organisasi yang sudah diterapkan dengan

membuat gagasan baru, tetap memperhatikan kepada detail, berorientasi pada hasil, antar pegawai serta tim agar lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

4. Untuk produktivitas kerja pegawai tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja dan budaya organisasi saja, tetapi masih perlu diperhatikan variabel-variabel lainnya.