

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
PERANGKAT DESA KARANG MARGA SEMENDAWAI SUKU III
OGAN KOMERING ULU TIMUR**

Mardani

STIE Trisna Negara Belitang

Email : mardani.mz68@gmail.com

Abstrak : Kantor Kepala Desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur merupakan sebuah instansi milik desa yang bergerak dalam bidang pelayanan masyarakat. Salah satu usaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja perangkat desanya adalah dengan cara menciptakan dan menanamkan akan pentingnya budaya kerja yang baik. Permasalahan yang dihadapi oleh kantor kepala desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur adalah “Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur”. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Adanya pengaruh yang kuat antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus koefisien korelasi. Dan kesimpulan yang didapat adalah $r = 0,70$ yang telah dikonsultasikan dengan standard yang konservatif maka terletak diantara 0,600-0,799 yang artinya tergolong pada korelasi atau pengaruh yang kuat antara budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur dan setelah diadakan uji hipotesis diketahui t hitung = 2,78 dan t tabel diperoleh 1,860 . Dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat diterima yaitu karena t hitung lebih besar dari pada t tabel ini berarti menerima H_a dan menolak H_o . Yang artinya budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur. Adapun saran yang dapat diberikan adalah hendaknya Kepala desa Sebagai pimpinan pada instansi ini dapat memberikan petunjuk akan pentingnya budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perangkat desanya.

Kata kunci: Budaya Kerja, Motivasi, Produktivitas kerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia yang keberadaannya sebagai tenaga kerja pada sebuah instansi merupakan unsur yang sangat penting peranannya pada sebuah instansi tersebut, disamping unsur lainnya. Mengingat pentingnya unsur manusia pada sebuah instansi atau organisasi perlu untuk mendapat perhatian yang serius, agar mereka mampu bekerja dengan produktivitas kerja yang tinggi dan menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan produktivitas kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik pada sebuah instansi atau organisasi apabila pekerjaan yang mereka lakukan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan oleh setiap instansi agar apa yang menjadi tujuannya dapat dicapai.

Arahan dan bimbingan dari setiap pimpinan untuk menanamkan untuk memiliki budaya kerja yang baik pada saat ini dirasakan semakin penting manfaatnya bagi sebuah organisasi karena tuntutan dari pemilik organisasi kepada setiap pegawai untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan budaya kerja yang baik diharapkan kecakapan dan efisiensi kerja pegawai akan bertambah sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Tujuan itu akan dapat dicapai dengan baik apabila sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dimilikinya.

Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh adanya bentuk perhatian yang dapat diberikan oleh suatu instansi kepada para pegawainya. Adapun bentuk perhatian tersebut dapat berupa memberikan motivasi dan menyarankan akan pentingnya budaya kerja serta produktivitas kerja yang tinggi kepada para pegawainya. Dengan produktivitas kerja yang tinggi berarti selain pegawai tersebut mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik juga akan memberikan prestasi tersendiri bagi pegawai yang bersangkutan. Apabila pegawai memiliki prestasi yang baik, maka kemungkinan untuk mendapatkan promosi jabatan terbuka lebar untuk pegawai tersebut.

Salah satu organisasi yang akan peduli terhadap budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja perangkat desanya adalah kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur. Yang bergerak dalam bidang pelayanan kepada masyarakat yang ada desanya. Dalam upaya instansi ini meningkatkan produktivitas kerja perangkat desanya, dilakukan dengan cara menciptakan budaya kerja yang baik. Instansi ini sangat menginginkan akan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakatnya. Oleh sebab itu instansi atau organisasi ini selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja para perangkatnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahasnya menjadi penelitian dengan judul "**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERANGKAT DESA KARANG MARGA SEMENDAWAI SUKU III OGAN KOMERIMG ULU TIMUR**".

Permasalahan dan Ruang Lingkup

Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah "Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur".

Ruang Lingkup.

Adapun yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah :

1. Ruang lingkup objek.
Objek penelitiannya adalah para perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.
2. Ruang lingkup masalah.
Ruang lingkup masalah hanya dibatasi mengenai pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.
3. Ruang lingkup daerah penelitian.
Penelitian ini dilakukan pada kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.
2. Untuk mengetahui budaya kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.
3. Untuk mengetahui tingkat produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur

Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Bagi kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur sebagai masukan tentang pentingnya akan budaya kerja bagi organisasi.
2. Untuk menambah ilmu pengetahuan terutama dalam bidang budaya kerja.

Kerangka konseptual

Stephen P. Robins, (2017 : 43) memformulasikan pengertian budaya kerja sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, yang merujuk kepada suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama.

Kesemua itu, pada gilirannya menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota mengenai bagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggotanya harus berperilaku.

Budaya kerja berhubungan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah mereka menyukai budaya atau tidak. Artinya budaya kerja itu lebih merupakan suatu istilah diskriptif. Memahami budaya kerja berarti akan dapat mengetahui dan mengukur bagaimana pegawai memandang organisasinya. Apakah organisasi mendorong / memberikan motivasi untuk bekerja secara tim, apakah organisasi memberikan penghargaan atas prestasi dan inovasi, begitu juga apakah organisasi melumpuhkan prakarsa. Fungsi budaya kerja diantaranya adalah berperan membedakan dengan organisasi lainnya, menentukan identitas, meninggikan komitmen dan kemandirian. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017: hlm 93) produktivitas adalah "Perbandingan antara keluaran dan masukan (output) dan (input), Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pegawai merupakan gambaran sikap dan kreasi pegawai terhadap pekerjaan dan kondisi lingkungan tempat kerjanya serta hubungan kemanusiaan dalam rangka kerjasama seperti hubungan pegawai dan atasan atau dengan rekan sekerjanya. Jadi dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja pegawai itu merupakan hasil yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam setiap melaksanakan pekerjaan, semakin banyak hasil yang diperoleh maka pegawai tersebut semakin produktif.

Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah : "Budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai suku III OKU Timur".

Metodologi Penelitian

Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer.
Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung pada sumbernya
2. Data sekunder
Yaitu data yang diperoleh dengan cara menggunakan data hasil mempelajari literatur yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

Pengumpulan dan Pengolahan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dua cara yaitu :

1. Penelitian kepustakaan (Library research)
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui buku – buku dan literatur lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (Field research).
Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan meninjau langsung lapangan, ini dilakukan dengan cara :
 - a. Observasi (Pengamatan)
Yaitu dengan melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti dengan pencatatan secara sistematis dan terperinci dari data atau obyek yang diteliti
 - b. Wawancara (Interview).
Cara memperoleh data melalui dialog langsung dengan pihak organisasi yang berkaitan dengan penelitian.
 - c. Dokumentasi
Yaitu cara memperoleh data dengan melihat atau mengambil data yang ada hubungannya dengan penelitian.
 - d. Kuisisioner
Yaitu dengan cara memberikan angket berisikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden.

Alat Analisis

Analisis Kualitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan pendekatan teori – teori non matematis untuk memecahkan permasalahan yang terjadi pada kantor desa Karang Marga Semendawi suku III OKU Timur yang berdasarkan hasil dari penyebaran angket penelitian.

Analisis Kuantitatif

Yaitu merupakan suatu analisis yang menggunakan pendekatan angka – angka untuk memecahkan permasalahan dan menguji hipotesis dalam penelitian ini. Adapun rumus yang digunakan dalam analisis kuantitatif ini adalah rumus koefisien korelasi rumusnya sebagai berikut :

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

(Anto Dajan , 2017 : 376)

Keterangan :

\sum : Jumlah

R : Koefisien korelasi

N : Jumlah sample

X : Budaya Kerja)

Y : produktivitas kerja

XY : Hasil perkalian variabel bebas dengan variabel terikat.

Setelah diketahui "r" maka Akan dapat dilihat besar kecilnya korelasi yang timbul oleh variabel budaya kerja dan produktivitas kerja pada kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur, penulis menggunakan standar yang konservatif sebagai berikut:

Standar Konservatif

Interval	Tingkat hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 - 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2012 : 183)

Untuk mengetahui kadar persentase dari pengaruh budaya kerja (x) dan produktivitas kerja (y) tersebut penulis menggunakan rumus sebagai berikut KP : $r^2 \times 100 \%$.

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi oleh variabel budaya kerja (x) dan produktivitas kerja (y) maka faktor lain yang mempengaruhinya adalah $100\% - KP$.

Untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima atau tidak, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Riduwan : 2017 : 229).

Dimana :

t: Penguji koefisien korelasi.

r: Koefisien korelasi.

n: Sampel

Nilai t dapat dicari dengan melihat tabel t dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila t hitung lebih besar dari t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, dan jika t hitung lebih kecil dari t tabel

maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang ditentukan sebelumnya maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarkan akan ditabulasikan dalam bentuk tabel. Dari setiap jawaban yang telah diberikan oleh responden maka penulis memberikan sistem penilaian sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban A diberi score 3.
- b. Alternatif jawaban B diberi score 2
- c. Alternatif jawaban C diberi score 1

PEMBAHASAN

Dari hasil tersebut diatas diperoleh :

n	: 10
$\sum x$: 194
$\sum y$: 202
$\sum x^2$: 3782
$\sum y^2$: 4121
$\sum xy$: 3938

Selanjutnya untuk menghitung besarnya pengaruh antara budaya kerja dengan produktivitas kerja perangkat desa Karang marga Semendawai Suku III OKU Timur, di hitung dengan menggunakan rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

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

$$r = \frac{(10 \cdot 3938) - (194)(202)}{\sqrt{((10 \cdot 3782) - 194)^2 + ((10 \cdot 4122) - 202)^2}}$$

$$r = \frac{39380 - 39188}{\sqrt{(37820 - 37636)^2 + (4220 - 40804)^2}}$$

$$r = \frac{192}{\sqrt{184} \cdot \sqrt{406}}$$

$$r = \frac{192}{272,165}$$

$$r = 0,70$$

Dari perhitungan tersebut diatas diperoleh $r = 0,70$ setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya pengaruh tersebut, ternyata $r = 0,70$ terletak di antara $0,600 - 0,799$ termasuk dalam korelasi yang kuat, ini berarti terdapat pengaruh yang kuat antara budaya kerja dengan produktivitas kerja perangkat desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.

Selanjutnya untuk mengetahui kadar persentase pengaruh budaya kerja dengan produktivitas kerja perangkat desa Karang marga Semendawai Suku III OKU Timur. Penulis menggunakan rumus :

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,70^2 \times 100\% \\ &= 0,4900 \times 100\% \\ &= 49\% \end{aligned}$$

Setelah diketahui kadar persentase, untuk menghitung faktor lain Yang mempengaruhi produktivitas kerja perangkat desa pada kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur adalah:

$$\begin{aligned} &= 100\% - KP \\ &= 100\% - 5041\% \\ &= 49,59\% \end{aligned}$$

Untuk menguji hipotesis yang ditelah diajukan sebelumnya menggunakan rumus : uji t yaitu :

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

$$t = \frac{0,70 \cdot \sqrt{10 - 2}}{\sqrt{1 - 0,70^2}}$$

$$t = \frac{0,70 \cdot \sqrt{8}}{\sqrt{1 - 0,4900}}$$

$$t = \frac{0,70 \cdot 2,82}{\sqrt{0,51}}$$

$$t = \frac{1,974}{0,71}$$

$$t = 2,78$$

Setelah diketahui nilai t hitung = 2,78 selanjutnya dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 0,95 yang berarti tingkat kesalahannya 0,05, t tabel diperoleh 1,860, dengan demikian "t" hitung lebih besar dari pada t tabel, berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima, ini berarti menerima H_a dan menolak H_o .

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab - bab sebelumnya maka penulis mengambil beberapa kesimpulan, sebagai berikut :

1. Bahwa pemberian budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja perangkat desa pada kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur.
2. Berdasarkan hasil analisa kuantitatif melalui koefisien korelasi diperoleh $r = 0,70$ setelah dihubungkan dengan standar yang konservatif ternyata $r = 0,70$ terletak diantara $0,600 - 0,799$ termasuk pada korelasi yang kuat.
3. Dari hasil uji hipotesis diperoleh t hitung = $2,78$, apabila dibandingkan dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai $1,860$, dengan demikian berarti t hitung lebih besar dari pada t tabel, ini berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat disumbangkan pada kantor desa karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur adalah sebagai berikut :

1. Karena budaya kerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja perangkat desa pada kantor desa Karang Marga Semendawai Suku III OKU Timur, maka hendaknya pihak instansi harus dapat memperhatikan variabel yang berkenaan dengan budaya kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja perangkatnya.
2. Pihak instansi hendaknya memberikan petunjuk akan pentingnya budaya kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja perangkat.
3. Agar para perangkat dapat meningkatkan produktivitas kerjanya maka pihak instansi harus dapat mencari faktor lain yang dapat mempengaruhinya selain faktor budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. Flippo, manajemen sumber daya manusia, edisi kedua, Penerbit CV. Mandar Maju, 2016
- Gibson, Games L. 2016. *Organisasi dan Manajemen*. Prentice-Hall.
- Hadi Poerwono, Manajemen personalia, edisi keempat, penerbit BPFE, Yogya karta, 2016.
- Hadiwiryo, B. Siswanto Sastro. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heidjrecman Ranu Pandojo, Suad Husnan, dkk, Manajemen Penerbit BPFE- Yogyakarta, 2017.
- Jhon F. Stoner, Manajemen marketing, penerbit liberty yogyakarta 2018.
- Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia, penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2017.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbines, Steven P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Santon, William J. 2016. *Motivation*. Jakarta: PT Prenhalido.
- Sugiyono, statistik untuk penelitian, Alfa Beta Bandung, 2017.
- T. Hani Handoko, Manajemen Sumber Daya Manusia, penerbit Gramedia Jakarta, 2016.
- The Liang Gie*. 2016. *Organisasi dan Administrasi Kantor Moder*. Yogyakarta: Percetakan Republik Indonesia.
- Tjahjono, Kurnianti. 2018. *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.