

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada UPT SMAN 3 Wajo Di Kabupaten Wajo

Murdaya¹, Eva Agustiany P², Nurul Aqsa³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Puangrimaggalatug Sengkang

Abstract. *Every organization is established based on certain goals and targets. Likewise with school. Every school has its own goals. This goal will not be realized without the support of adequate human resources. Because human resources are very influential on the success or failure of a school in achieving goals. Every school always tries to increase employee productivity in order to survive, develop and have high trust from outsiders. In order to increase employee productivity, it is often necessary to improve and improve the human resources of employees. However, activities to increase the human resources of employees often do not achieve what they expect, namely achieving the goals of the school organization such as increasing employee productivity. Even though they already have the resources qualified employees, employees may not necessarily be able to provide good work results for school organizations if they are still in the shackles of a work culture that is less supportive and not conducive.*

This research is a type of quantitative research using a survey approach which intends to test the combination/influence of the independent variables on the dependent variable, namely organizational culture on employee productivity at UPT SMAN 3 Wajo. The number of samples taken from UPT SMAN 3 Wajo employees is 40 people from the total employees. there are 67 people.

Based on the results of data processing using the SPSS 22 for windows program where a person correlation value of 528 was obtained, this shows that between organizational culture and employee productivity at UPT SMAN 3 Wajo is in a fairly strong category and a relation coefficient (R) is obtained of 0.528 which shows that the relationship between Organizational Culture variables and employee productivity at UPT SMAN 3 Wajo is in a fairly strong category.

Keywords: *Organization, Organizational Culture, Productivity*

Abstrak. *Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan sekolah. Setiap sekolah pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah sekolah dalam pencapaian tujuan. Setiap sekolah selalu berusaha meningkatkan produktivitas pegawai agar dapat bertahan, berkembang serta memiliki kepercayaan yang tinggi dari pihak luar sekolah. Demi meningkatkan produktivitas pegawai, maka sering dilakukan pembenahan dan peningkatan sumber daya manusia dari pegawai. Namun sering kali kegiatan peningkatan sumber daya manusia dari pegawai tidak mencapai hal yang diharapkan itu tercapainya tujuan dari organisasi sekolah tersebut seperti peningkatan produktivitas kerja pegawai. Meskipun telah memiliki sumber daya yang berkualitas, pegawai belum tentu dapat*

memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi sekolah apabila mereka masih berada dalam belenggu budaya kerja yang kurang mendukung dan tidak kondusif.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey yang bermaksud menguji gabungan/pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo. Jumlah sampel yang diambil dari pegawai UPT SMAN 3 Wajo sebanyak 40 orang dari total pegawai yang ada sejumlah 67 orang.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 for windows dimana diperoleh nilai person correlation sebesar 528, hal ini menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan produktivitas pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo berada pada kategori yang cukup kuat dan diperoleh koefisien relasinya (R) sebesar 0,528 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Budaya Organisasi dengan produktivitas pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo berada pada kategori yang cukup kuat.

Kata Kunci: Organisasi, Budaya Organisasi, Produktivitas

LATAR BELAKANG

Setiap organisasi didirikan berdasarkan tujuan dan target tertentu. Begitu pula dengan sekolah. Setiap sekolah pasti mempunyai tujuan masing-masing. Tujuan itu pun tidak akan terwujud tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang memadai. Karena sumber daya manusia sangatlah berpengaruh terhadap keberhasilan atau tidaknya sebuah sekolah dalam pencapaian tujuan.

Undang-Undang tentang Pendidikan dan Pengajaran No. 4 tahun 1950, Nomor 2 tahun 1945, Bab III Pasal 4 Yang Berbunyi: Pendidikan dan pengajaran berdasarkan atas asas-asas yang termasuk dalam Pancasila, Undang-Undang Dasar RI dan kebudayaan bangsa Indonesia.

Menurut Anwar Prabumangku Negara dalam buku MSDM perusahaan (2002), mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan kewajiban sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Keberhasilan institusi atau organisasi ditentukan oleh dua factor utama, yakni sumber daya manusia, pegawai atau tenaga kerja, sarana dan prasarana pendukung atau fasilitas kerja. Dari kedua factor utama tersebut sumber daya manusia atau pegawai lebih penting dari pada sarana dan prasarana pendukung. Secanggih dan selengkap apapun fasilitas pendukung yang dimiliki suatu organisasi kerja, tanpa adanya sumber daya yang memadai, baik jumlah (kuantitas) maupun kemampuannya (kualitas), maka niscaya organisasi tersebut tidak dapat berhasil mewujudkan visi, misi dan tujuan organisasinya. Kualitas sumber daya manusia atau pegawai tersebut diukur dari kinerja pegawai tersebut (performance) atau produktivitasnya (Notoatmodjo, 2007:228).

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya

Menurut Alisyahbana (dalam Supartono, 2004:31) budaya merupakan manifestasi dari cara berfikir, sehingga menurutnya pola kebudayaan itu sangat luas sebab semua tingkah laku dan perbuatan ,mencakup di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

Kemudian Peruci dan Hamby (dalam Tampubolon, 2004:184) mendefinisikan budaya adalah segala sesuatu yang dilakukan, dipikirkan,dan diciptakan oleh manusia dalam masyarakat,serta termasuk pengakumulasian sejarah dari objek-objek atau perbuatan yang dilakukan sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam.

Pengertian Organisasi

Sobirin (2002: 7) mendefinisikan organisasi sebagai unit social atau entitas yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relative lama, beranggotakan sekelompok manusia-manusia minimal dua orang,mempunyai kegiatan yang terkoordinir, teratur dan terstruktur, didirikan untuk mencapai tujuan tertentu mempunyai identitas diri yang membedakan satu entitas dengan entitas lainnya.

Dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu kelompok yang menghimpun anggota-anggota yang memiliki satu tujuan tertentu dan bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dimana dalam kelompok tersebut memiliki struktur yang memuat unit-unit kerja sebagai pengelompokan tugas-tugas atau pekerjaan sejenis dari yang mudah hingga yang terberat dimana setiap unit memiliki volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi .Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan koordinasi dalam pelaksanaan kerjasama yang berdasarkan prosedur yang telah diatur secara formal.

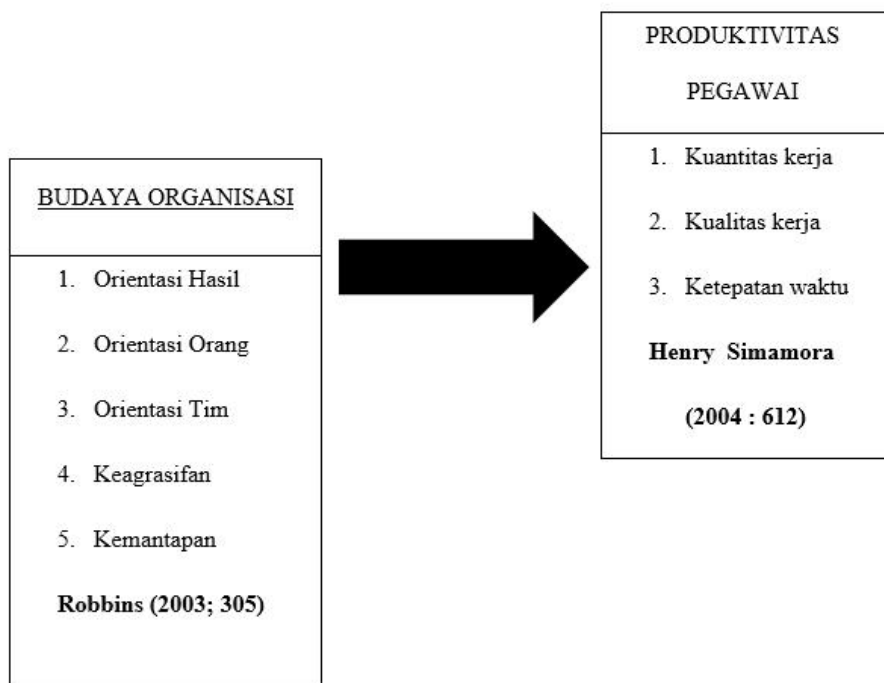
Fungsi Budaya Organisasi

Stephen P .Robbins dalam bukunya organizational behavior membagi lima fungsi budaya organisasi,sebagai berikut :

- a. Berperan menetapkan batasan.
- b. Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- c. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d. Meningkatkan stabilitas sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e. Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Kerangka pikir

Menurut Singarimbun (2008:37) teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi dan posisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep. Sebagai landasan berpikir dalam menyelesaikan atau memecahkan masalah yang ada ,perlu adanya pedoman teoritis yang dapat membantu dan sebagai bahan referensi dalam penelitian .kerangka teori ini di harapkan dapat memberikan pemahaman yang jelas dan tepat bagi peneliti dalam memahami masalah yang diteliti.



METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian

Adapun lokasi yang ditentukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada UPT SMAN 3 Wajo di Kabupaten Wajo adalah salah satu sekolah menengah atas di Kabupaten Wajo ,yang terletak di Jl.Rusa No. 1 Sengkang Kabupaten Wajo. Alasan penulis memilih lokasi tersebut karena lokasi penelitian tersebut letaknya tidak jauh dari tempat tinggal peneliti sehingga dapat memudahkan dalam pengumpulan data nantinya.

Waktu Penelitian

Penggunaan waktu yang direncanakan untuk melakukan penelitian ini yaitu selama 30 hari (1bulan).

Jenis Penelitian

Dipandang dari aspek jenis data dan analisisnya, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey yang bermaksud menguji gabungan/pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu budaya organisasi terhadap produktivitas pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2007:90):“ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi penelitian ini adalah semua tenaga guru beserta Staf pada UPT SMAN 3 Wajo Adapun karakteristik jumlah populasi tergambar pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel .1: Karakteristik Jumlah Populasi

No.	Karakteristik Populasi	Jumlah
1	Kepala Sekolah	1 Orang
2	Wakil Kepala Sekolah	1 Orang
3	Administrasi	3 Orang
4	Guru	62 Orang
Total Populasi		67 rang

Sampel

Menurut Ridwan (2007: 56): sampel adalah bagian dari populasi, sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi, Sukardi (2004:55) menyatakan untuk penelitian sosial, pendidikan ekonomi ,dan politik yang berkaitan dengan masyarakat yang mempunyai karakteristik heterogen, pengambilan sampel disamping syarat tentang besarnya sampel juga harus memenuhi syarat keterwakilan semua komponen yang ada pada populasi.

Mengingat ruang lingkup penelitian ini cukup luas dan memerlukan waktu yang cukup lama bila dilakukan penelitian terhadap semua populasi, maka teknik penarikan sampel dilakukan dengan cara purposive sampling.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2006:119):“ pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan Instrument Penelitian”.

Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Jumlah instrument penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Jadi penelitian ini memerlukan 2 (dua) instrumen/angket, yaitu Budaya Organisasi (X) dan Produktivitas Pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Gambar Umum Lokasi penelitian

Deskripsi lokasi penelitian ini secara umum dapat digambarkan, sebagai berikut UPT SMAN 3 Wajo terletak di jalan Rusa Kelurahan Mattirotappareng, Kecamatan Tempe , Kabupaten Wajo yang mempunyai batas – batas wilayah sekolah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan BTN Tae.
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan rumah penduduk.
3. Sebelah Barat berbatasan dengan jalan poros wajo anabanua.
4. Sebelah Timur berbatasan dengan rumah penduduk

Untuk keadaan sekolah ,UPT SMAN 3 Wajo merupakan salah satu tempat pendidikan dengan jenjang SMA di Mattirotappareng, Kec. Tempe ,Kab. Wajo, Sulawesi Selatan. Letak UPT SMAN 3 Wajo cukup strategis yaitu ditepi Jl. Rusa sehingga memberikan kemudahan akses transportasi bagi siswa,guru dan staf UPT SMAN 3 Wajo. Keadaan gedung yang sudah permanen ,dimana mulai dari ruang guru sampai ruang kelas siswa semuanya dari beton dengan suasana sekolah yang penuh dengan pohon yang rindang sehingga memberikan suasana yang nyaman dalam proses pembelajaran.

a. Struktur Organisasi

Struktur organisasi, dimaksud untuk menggambarkan hubungan wewenang dan tanggung jawab antara satu fungsi dengan fungsi lainnya dalam satu organisasi untuk mencapai tujuan yang di tetapkan oleh organisasi tersebut. Adapun struktur Organisasi Pegawai UPT SMAN 3 Wajo terlihat pada lampiran5.

b. Keadaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia, adalah semua manusia yang dengan perannya masing-masing menunjang pencapaian tujuan organisasi, rincian keadaan sumber daya manusia (pegawai) pada UPT SMAN 3 Wajo Di Kabupaten Wajo, sebagai berikut:

1) Komposisi Status Kepagawaian

Komposisi pegawai menurut status kepegawaian pada UPT SMAN 3 Wajo seperti terlihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel .2 Komposisi pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo di Kabupaten Wajo Menurut Status Kepegawaian

NO.	Status Kepegawaian	Jumlah (Jiwa)
1	Pegawai tetap (PNS)	42
2	Pegawai Kontrak	25
	TOTAL	67

Sumber: UPT SMAN 3 Wajo 2023

Berdasarkan Tabel 2, ternyata status kepegawaian yang paling banyak pada UPT SMAN 3 Wajo adalah pegawai tetap (PNS), yaitu sebanyak 42 orang (63 %), sedangkan pegawai kontrak berjumlah 25 orang (37 %). Kondisi yang demikian menunjukkan bahwa ke 25 orang pegawai kontrak tersebut dapat saja diberhentikan apabila kontraknya telah selesai dan tidak mempunyai hak pensiun yang jelas di masa yang akan datang. Perlakuan yang demikian dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain tingginya jumlah pencarian kerja

yang tidak seimbang dengan lowongan kerja yang tersedia baik oleh pemerintah maupun swasta.

2) Komposisi Pegawai Tetap (PNS) Menurut Tingkat Pendidikan

Komposisi pegawai tetap menurut tingkat pendidikan formal UPT SMAN 3 Wajo seperti terlihat pada tabel 3.

Tabel .3 Komposisi Pegawai Tetap (PNS)UPT SMAN 3 Wajo Menurut Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)
1	Pascasarjana (S2)	10
2	Sarjana (S1)	30
3	SLTA	2
	TOTAL	42

Sumber : UPT SMAN 3 Wajo 2023

Berdasarkan tabel 3, ternyata pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo yang berpendidikan formal setingkat S2 10 orang (24%). Setingkat S1 30 orang (71,5%), sedangkan yang berpendidikan SLTA 2 orang (4,5%). Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dapat di katakan bahwa untuk lebih mendukung kemampuan atau kapasitas kerja pegawai tetap pada UPT SMAN 3 Wajo seyogyanya mereka dapat meningkatkan tingkat pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi dari yang sekarang.

3) Komposisi Pegawai Kontrak Menurut Tingkat Pendidikan

Komposisi pegawai tidak tetap pada UPT SMA 3 Wajo menurut tingkat pendidikan, seperti terlihat pada Tabel 4.

Tabel .4 Komposisi Pegawai Tidak Tetap UPT SMA 3 Wajo Menurut Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)
1	Pascasarjana (S2)	4
2	Sarjana (S1)	20
3	SLTA	1
	TOTAL	25

Sumber: UPT SMAN 3 Wajo 2023.

Berdasarkan Tabel 4 tersebut, ternyata pegawai tidak tetap pada UPT SMAN 3 Wajo mayoritas adalah pegawai dengan tingkat pendidikan sarjana S1, yaitu sebanyak 20 orang (80%), sedangkan berpendidikan S2 hanya 4 orang (16%), pegawai tidak tetap yang berpendidikan SLTA hanya 1 orang (4%). Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka untuk meningkatkan kemampuan kerja (kapasitas kerja) para pegawai tidak tetap tersebut, sebaiknya berupaya meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi dari pada tingkat pendidikannya yang sekarang.

4) Komposisi Pegawai Menurut Jenis Kelamin

Komposisi pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo menurut jenis kelamin, terlihat pada Tabel 5.

Tabel .5 Komposisi Pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo menurut Jenis Kelamin

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Jiwa)
1	Wanita	49
2	Pria	18
	TOTAL	67

Sumber: UPT SMAN 3 Wajo, 2023.

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, ternyata pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo menurut jenis kelamin yang dominan adalah wanita sebanyak 49 orang (73%), dan pria sebanyak 18 orang (27%). Hal tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada SMAN 3 Wajo pegawainya adalah dominan jenis kelamin wanita.

2. Deskripsi Data Variabel Hasil Penelitian

Deskripsi data variabel hasil penelitian ini, dapat diketahui seperti terlihat berikut ini:

- **Distribusi frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian**

Deskripsi distribusi frekuensi data variabel hasil penelitian, seperti terlihat pada Tabel 6.

Tabel .6 Deskripsi Distribusi Frekuensi Data Variabel Hasil Penelitian

		Statistics	
		Budaya	Produktivitas
N	Valid	40	40
	Missing	0	0
Mean		65.675	41.500
Median		66.000	41.000
Mode		66.00	41.00
Std. Deviation		1.9662	1.3204
Variance		3.866	1.744
Range		8.00	5.00
Minimum		62.00	40.00
Maximum		70.00	45.00
Sum		2627.00	1660.00

Tabel 6 menunjukkan pada variabel Budaya Organisasi (X) bahwa valid menunjukkan nilai 40 yang berarti bahwa terdapat 40 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0. Sementara itu mean menunjukkan nilai 65.675, median dengan nilai 66.000, dan modus sebesar 66.00, nilai standar deviasi sebesar 1.9662. Selanjutnya variance menunjukkan nilai 3.866, rangenya sebesar 8.00, nilai minimum sebesar 62.00 dan nilai maksimum sebesar 70.00 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 2627.00.

Sedangkan pada variabel produktivitas (Y) menunjukkan bahwa valid menunjukkan nilai 40 yang berarti bahwa terdapat 40 responden serta semua datanya telah terinput dengan baik yang dijelaskan oleh nilai missing yang menunjukkan nilai 0.

Sementara itu mean menunjukkan nilai 41.500, median dengan nilai 41.000, dan modus sebesar 41.00, nilai standar deviasi sebesar 1.3204.

Selanjutnya variance menunjukkan nilai 1.744, rangenya sebesar 5.00, nilai minimum sebesar 40.00 dan nilai maksimum sebesar 45.00 dengan jumlah frekuensi secara keseluruhan sebesar 1660.00.

Selanjutnya, berikut ini akan disajikan tabel distribusi frekuensi per dimensi dari variabel iklim organisasi yang terdiri atas dimensi fleksibilitas dan konformitas, tanggung jawab, standar, imbalan, kejelasan organisasi, dan rasa pemikiran dan kebanggaan berorganisasi

3. Deskripsi Skor Butir Pernyataan Variabel

a. Skor Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X)

Hasil perhitungan skor setiap item pada variabel Budaya Organisasi (X) seperti terlihat pada Tabel 7.

Tabel .7 Skor Butir Pernyataan Pada Variabel Budaya Organisasi (X)

No. Item	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kreteria	Keterangan												
1	185	200	Sangat Baik	Jarak interval = skor tertinggi Ideal - skor terendah ideal Jumlah kelas interval Jumlah Responden=40 Indeks Maksimun=5 Indeks Minimum=1 Skor tertinggi ideal = 5 x 40 = 200 Skor terendah ideal = 1 x 40 = 40 Jarak interval =32 Tabel kategori hasil Budaya organisasi (X)												
2	168	200	Baik													
3	167	200	Baik													
4	165	200	Baik													
5	186	200	Sangat Baik													
6	135	200	CukupBaik													
7	168	200	Baik													
8	185	200	Sangat Baik													
9	166	200	Baik													
10	164	200	Baik													
11	167	200	Baik													
12	190	200	Sangat Baik													
13	163	200	Baik													
14	134	200	Cukup Baik													
	2627	2800	Baik	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Interval skor</th> <th>Kriteria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><168 – 200</td> <td>Sangat baik</td> </tr> <tr> <td><138 – 168</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td><104 – 136</td> <td>Cukup baik</td> </tr> <tr> <td><72 – 104</td> <td>Kurang baik</td> </tr> <tr> <td><40 – 72</td> <td>Tidak baik</td> </tr> </tbody> </table>	Interval skor	Kriteria	<168 – 200	Sangat baik	<138 – 168	Baik	<104 – 136	Cukup baik	<72 – 104	Kurang baik	<40 – 72	Tidak baik
Interval skor	Kriteria															
<168 – 200	Sangat baik															
<138 – 168	Baik															
<104 – 136	Cukup baik															
<72 – 104	Kurang baik															
<40 – 72	Tidak baik															

Pada table 7 tersebut terlihat bahwa secara umum Budaya Organisasi pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo, termasuk dalam kriteria baik dari rata-rata nilai ideal. Dari 14 item pertanyaan dalam variabel kedisiplinan pegawai pada kantor tersebut, terdapat 8 (delapan) item yang termasuk dalam kriteria baik dari rata-rata nilai ideal. Item dimaksud, yaitu item nomor: 2,3,4,7,9,10,11,dan 13. Sedangkan item-item lainnya termasuk dalam kriteria sangat baik dan cukup baik.

b. Skor Butir Pernyataan Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

Hasil perhitungan skor setiap item pada variabel produktivitas pegawai (Y) adalah seperti terlihat pada tabel 8.

Tabel .8 Skor Butir Pernyataan Pada Variabel Produktivitas Pegawai (Y)

No. Item	Skor Yang Diperoleh	Skor Ideal	Kreteria	Keterangan												
1	183	200	Sangat Baik	Jarak interval = skor tertinggi Ideal - skor terendah ideal Jumlah kelas interval Jumlah Responden=40 Indeks Maksimun=5 Indeks Minimum=1 Skor tertinggi ideal = 5 x 40 = 200 Skor terendah ideal = 1 x 40 = 40 Jarak interval =32 Tabel kategori hasil Budaya organisasi (X)												
2	168	200	Baik													
3	168	200	Baik													
4	165	200	Baik													
5	135	200	Cukup Baik													
6	157	200	Baik													
7	160	200	Baik													
8	157	200	Baik													
9	133	200	Cukup Baik													
	1701	1800	baik	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Interval skor</th> <th>Kriteria</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td><168 - 200</td> <td>Sangat baik</td> </tr> <tr> <td><136 - 168</td> <td>Baik</td> </tr> <tr> <td><104 - 136</td> <td>Cukup baik</td> </tr> <tr> <td><72 - 104</td> <td>Kurang baik</td> </tr> <tr> <td><40 - 72</td> <td>Tidak baik</td> </tr> </tbody> </table> <p>Sumber :Ekopotrowidoyoko (2014:144)</p>	Interval skor	Kriteria	<168 - 200	Sangat baik	<136 - 168	Baik	<104 - 136	Cukup baik	<72 - 104	Kurang baik	<40 - 72	Tidak baik
Interval skor	Kriteria															
<168 - 200	Sangat baik															
<136 - 168	Baik															
<104 - 136	Cukup baik															
<72 - 104	Kurang baik															
<40 - 72	Tidak baik															

Pada Tabel 8 tersebut, ternyata bahwa secara umum produktivitas kerja pada UPT SMAN 3 Wajo, termasuk dalam kriteria baik dari rata-rata nilai ideal. Temuan penelitian lainnya menunjukkan, bahwa dari 9 (Sembilan) item produktivitas kerja tersebut, terdapat 6 item yang termasuk dalam kriteria yang baik, yaitu item-item nomor:2,3,4,6,7, dan 8 sedangkan item kinerja pegawai lainnya termasuk dalam kriteria sangat baik dan cukup baik.

3. Analisis Data Asosiatif Kuantitatif

a. Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Budaya Organisasi terhadap produktivitas pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo maka harus diketahui adalah nilai R_{xy} hitung, kemudian menentukan indeks kuat hubungan dari kedua variabel untuk mengetahui tingkat kuat atau lemahnya hubungan yang tercipta antar kedua variabel.

Uji statistika parametrik dengan menggunakan correlation product moment digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lainnya dari data yang berdistribusi normal. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows* sebagai berikut

Tabel .9 Tabel Korelasi

		Budaya	Produktivitas
Budaya	Pearson Correlation	1	.528**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
Produktivitas	Pearson Correlation	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Pada tabel 9 tersebut di atas, dimana diperoleh nilai *person correlation* sebesar 528, hal ini menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dengan produktivitas pegawai pada UPT SMAN 3 Wajo berada pada kategori yang cukup kuat.

Pembahasan

Budaya organisasi yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis dan dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi.

Dengan memberlakukan budaya organisasi, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pimpinan dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi organisasi. Proses pembentukan tersebut akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan pegawai-pegawai profesional yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Semakin efektif pelaksanaan budaya organisasi. Maka akan semakin mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan pedoman adat dalam suatu organisasi yang harus dimiliki oleh sebuah instansi. Dengan adanya budaya organisasi dalam sebuah instansi, pegawai akan lebih mengerti nilai – nilai adat, tertib dan disiplin dalam melakukan suatu

pekerjaan. Selain itu pegawai akan mendapatkan jaminan perilaku atas budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam perilakunya.

Dengan melakukan alkulturasi budaya organisasi selain akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas, juga akan menjadi penentu sukses instansi . Menurut Moeljono (2010: 10) Semakin jelas terbukti bahwa hanya organisasi dengan budaya organisasi yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari pegawai dan pada akhirnya meningkatkan mutu pelayanan instansi.

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil instrument data yang telah dijawab oleh responden yang digunakan untuk mengukur variable budaya organisasi dan produktivitas kerja adalah valid dan reliable. Hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data bersama pembahasannya yang telah disampaikan pada bab sebelumnya, maka penulis menyimpulkan bahwa antara budaya organisasi dengan produktivitas pegawai memiliki hubungan yang cukup signifikan dimana semakin tinggi nilai budaya organisasi , maka akan semakin tinggi nilai produktivitas pegawai dan arah hubungan kedua variabel tersebut positif .

Saran

Berdasarkan temuan penelitian maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pimpinan atau Kepala sekolah pada UPT SMAN 3 Wajo, kiranya dapat meningkatkan produktivitas kerja bawahannya melalui upaya-upaya peningkatan budaya organisasi bawahannya dengan menerapkan kepemimpinan yang lebih baik lagi.
2. Kepada para staf dan guru-guru pada UPT SMAN 3 Wajo, hendaknya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya melalui peningkatan budaya organisasi pada instansi.
3. Kepada para peneliti, kiranya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji faktor-faktor lain yang sehubungan dengan budaya organisasi pegawai, dan produktivitas kerja, sehingga menambah cakrawala dan wawasan yang lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

- Akdon, Ridwan. 2007. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Bandung :Alfabeta.
- Andreas Lako. 2004. Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi. Yogyakarta: Amara Books.
- Ardiansyah, A. 2010. BAB III Metode Penelitian (Online). ([Http://Digilib.Uinsby.Ac.Id/8452/5/Bab3.Pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/8452/5/Bab3.Pdf)), diakses tanggal 27 Bumi Aksara. disiplin-kerja dan .html) ,diakses tanggal 11 September 2019.
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.
- M. M. Suparsono Widjodarmawan. 2004, Ilmu Budaya Dasar Edisi Revisi, Jakarta
- Moeliono, Djokosantoso, (2010). Budaya Organisasi dalam Tantangan. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Mousir, Kang. 2016. Alat Untuk Mengukur Disiplin Kerja dan Pengertian Kinerja Karyawan. (Online). (<https://katazikurasana30.blogspot.com/2016/05/alat-untuk-mengukur-oktober2018>).
- Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Puangrimanggalatung Sengkang. 2017. Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi. STIA Puangrimanggalatung Sengkang.
- Robbins, Stephen P. 2015. Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia PT. Indonesia Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Organizational Behaviour. 2014. New Jersey, New York: Prentice Hall International.
- Siagian, S. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2008. Metode Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.
- Sobirin, Achmad, 2002, "Budaya: Sumber Kekuatan sekaligus Kelemahan Organisasi", Jurnal Siasat Bisnis FE-UIN, Yogyakarta, No. 7 Vol. 1.
- Sugiyono. 2011. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Administrasi. Cetakan ke-20 Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Tampubolon, Manahan. 2013, Perilaku Keorganisasian. Ghalia Indonesia. Jakarta.