

Pengaruh Budaya Organisasi Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

¹Sinta Veronika Htb, ²Baheramsyah, ³Agus Salim, ⁴Deddy Suryana Winata

¹⁻⁴program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara

Article history

Received: 12 Jan 2021

Revised: 20 Feb 2021

Accepted: 01 Mar 2021

*Corresponding Author:
Sinta Veronika Htb , Program
Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Sumatera
Utara
Email:
Sintaveronikahtb12@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sibolga. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Sibolga yaitu sebanyak 42 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisa statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai; semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas

PENDAHULUAN

Pegawai adalah aset terpenting dalam sebuah organisasi, berarti semua infrastruktur, teknologi, kelengkapan ada manusia atau pegawai dibelakangnya yang berperan sangat penting, karena manusialah yang menjalankan semua unsur tersebut. Untuk menarik dan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi maka sangat diperlukan peran dari pada manajemen sumber daya manusia. Melalui budaya organisasi pegawai terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada dapat meningkatkan keseluruhan kemampuan pegawai dan membanntu mengembangkan tanggung jawab di masa depan.

Dalam konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas tinggi, yang diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi. Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematis menuntun para pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Di sisi lain, semangat kerja merupakan suatu yang juga perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan organisasi. Semangat kerja jauh lebih besar peranan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus menerus. Begitu pula dimana semangat kerja itu sendiri tentu dapat dilihat kualitasnya dengan adanya produktivitas kerja yang semakin meningkat atau mencapai target yang ditentukan sebagaimana yang dijelaskan oleh Hasibuan (2007:81) “produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maximal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu yang kedua yaitu Efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaanya atau bagai mana pekerjaan tersebut dilakukan”.

Menurut Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Robbins & Coulter (2012:51) budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi sementara. Sedangkan menurut Menurut Moekijat (2010), produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini”.

Tabel 1. Produktivitas Kerja Pegawai Tahun 2017-2019

Tahun	Jenis Pelayanan	Target	Realisasi	%
2017	Penyuluhan	70	68	97,14
	Pertemuan PKK	50	45	90
	Pembinaan UMKM	70	69	98,57
	Swadaya dan Gotong Royong	20	17	85
	Pemantauan dan evakuasi perkembangan Desa	70	65	92
2018	Penyuluhan	70	65	92,85
	Pertemuan PKK	50	38	76
	Pembinaan UMKM	70	65	92,85
	Swadaya dan Gotong Royong	20	15	75
	Pemantauan dan evakuasi perkembangan Desa	70	60	85,71
2019	Penyuluhan	70	60	85,71
	Pertemuan PKK	50	35	70
	Pembinaan UMKM	70	62	88,57
	Swadaya dan Gotong Royong	20	13	65
	Pemantauan dan evakuasi perkembangan Desa	70	58	71,42

Sumber : Dinas PMK, PP & PA Kota Sibolga, 2020

Dari Tabel diatas terlihat adanya penurunan produktivitas kerja yang cukup signifikan dan hal tersebut tentu mempengaruhi tercapainya cita-cita atau tujuan organisasi. Beranjak dari hal diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang penulis beri judul Pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMK, PP & PA) Kota Sibolga.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam menganalisis data adalah analisa statistik deskriptif. Lokasi penelitian ini bertempat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak (PMK, PP, PA) Kota sibolga Jl. MGR Albertus No. Kelurahan Pasar baru sibolga kota. Objek penelitian adalah Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMK, PP & PA) Kota Sibolga.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah pertama analisis data adalah dengan melakukan analisis terhadap karakteristik responden ini dilakuksn terhadap jenis kelamin, pendidikan, dan umur dengan menggunakan tabel frekwensi, berikut hasil analisis tersebut.

Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
1	Laki-laki	17	40
2	Perempuan	25	60
	Total	42	100

Sumber : Dinas PMK, PP & PA, 2020

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang (40%) dan perempuan 25 orang (60%). Fenomena ini disebabkan karena karakteristik dari pelayanan Dinas PMK, PP & PA, lebih cenderung berhubungan dengan masyarakat penyuluhan untuk perempuan dan perlindungan anak yang peran tersebut mampu di dominasi oleh perempuan.

Hasil Angket Penelitian

Dari angket yang diberikan kepada 42 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

a. Skor Angket Variabel Budaya Organisasi (X₁)

Tabel 3. Skor Angket Variabel Budaya Organisasi

NO	ALTERNATIVE JAWABAN										jumlah	
	f	a %	f	b %	f	C %	f	d %	f	e %		
1	14	33,33	12	28,6	11	26,2	5	11,9	0	0	42	100
2	16	38,1	13	31	8	19	5	11,9	0	0	42	100
3	18	42,86	9	21,4	6	14,3	9	21,4	2	4,76	42	105
4	19	45,24	7	16,7	8	19	5	11,9	3	7,14	42	100
5	13	30,95	7	16,7	11	26,2	7	16,7	4	9,52	42	100
6	21	50	5	11,9	8	19	6	14,3	2	4,76	42	100
7	16	38,1	13	31	8	19	5	11,9	0	0	42	100
8	20	47,62	13	31	4	9,52	5	11,9	0	0	42	100
9	13	30,95	8	19	9	21,4	8	19	4	9,52	42	100
10	14	33,33	13	31	9	21,4	5	11,9	1	2,38	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 3 diatas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : saya diminta pimpinan untuk menjaga kedisiplinan

Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,3%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Di instanti tempat saya bekerja kedisiplinan harus dijunjung tinggi.

Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : untuk meningkatkan produktivitas ketepatan dalam bekerja merupakan salah satu faktor pendorongnya

Responden yang menjawab sangat setuju 18 orang (42,86%) setuju 9 orang (21,4%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).

4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Saya mempriorotaskan ketepatan dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Pimpinan menuntut saya untuk mengutamakan keramahan dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (30,95%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 11 orang (26,2%) tidak setuju 7 orang (16,7%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).

6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : keramahan merupakan modal yang penting dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 5 orang (11,9%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 2 orang (4,76%).

7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Instansi tempat saya bekerja ketanggapan sangat diprioritaskan

Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38,1%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : saya selalu di tuntun unuk memiliki ketanggapan yang baik

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Pimpinan selalu berkoordinasi dengan bawahan dalam pengambilan keputusan

Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (30,95%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : kerja sama tim selalu dilakukan dengan koordinasi yang baik

Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).

b. Skor Angket Variabel Semangat Kerja (X₂)

Tabel 4. Skor Angket Variabel Semangat Kerja

NO	ALTERNATIVE JAWABAN										jumlah	
	a f	a %	b f	b %	C f	C %	D f	D %	e f	e %		
1	19	45	3	7,1	12	29	7	17	1	2,4	42	100
2	25	60	4	9,5	8	19	5	12	0	0	42	100
3	20	48	12	29	5	12	5	12	0	0	42	100
4	16	38	17	40	3	7,1	5	12	1	2,4	42	100
5	17	40	7	17	12	29	5	12	1	2,4	42	100
6	27	64	7	17	7	17	1	2,4	0	0	42	100
7	15	36	13	31	9	21	5	12	0	0	42	100
8	20	48	14	33	3	7,1	5	12	0	0	42	100
9	26	62	11	26	4	9,5	1	2,4	0	0	42	100
10	15	36	18	43	4	9,5	1	2,4	4	9,5	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Saya selalu senang dalam menjalankan tugas saya

Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45%) setuju 3 orang (7,1%) kurang setuju 12 orang (29%) tidak setuju 7 orang (17%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%).

2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : pimpinan selalu mampu memberikan perasaan senang kepada bawahan

Responden yang menjawab sangat setuju 25 orang (60%) setuju 4 orang (9,5%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : tercapainya tujuan perusahaan harus dimulai dengan rasa senang dalam melakukan pekerjaan

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (48%) setuju 12 orang (29%) kurang setuju 5 orang (12%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : pimpinan selalu memotivasi saya untuk selalu optimis dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (38%) setuju 17 orang (40%) kurang setuju 3 orang (7,1%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Saya dituntut untuk tetap optimis dalam bertugas
 Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40%) setuju 7 orang (17%) kurang setuju 12 orang (29%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,4%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : optimis sering menjadi kunci suksesnya sebuah organisasi
 Responden yang menjawab sangat setuju 27 orang (64%) setuju 7 orang (17%) kurang setuju 7 orang (17%) tidak setuju 1 orang (2,4%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Organisasi tempat saya bekerja selalu menunjukkan rasa optimis yang tinggi
 Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (36%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 9 orang (21%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : ramah tamah merupakan prioritas dari instansi tempat kami bekerja
 Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (48%) setuju 14 orang (33%) kurang setuju 3 orang (7,1%) tidak setuju 5 orang (12%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : pimpinan selalu mengajarkan ramah tamah dalam melaksanakan tugas dan pelayanan kami
 Responden yang menjawab sangat setuju 26 orang (62%) setuju 11 orang (26%) kurang setuju 4 orang (9,5%) tidak setuju 1 orang (2,4%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10: instansi tempat saya bekerja sangat paham arti pentingnya ramah tamah
 Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (36%) setuju 18n orang (43%) kurang setuju 4 orang (9,5%) tidak setuju 1 orang (2,4%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,5%).

c. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Tabel 5. Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja

NO	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		c		d		e		jumlah	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	15	35,71	6	14,3	8	19	10	23,8	3	7,14	42	100
2	12	28,57	9	21,4	7	16,7	9	21,4	5	11,9	42	100
3	14	33,33	7	16,7	9	21,4	9	21,4	3	7,14	42	100
4	20	47,62	11	26,2	5	11,9	5	11,9	1	2,38	42	100
5	14	33,33	7	16,7	9	21,4	9	21,4	3	7,14	42	100
6	21	50	4	9,52	7	16,7	5	11,9	5	11,9	42	100
7	17	40,48	10	23,8	4	9,52	6	14,3	5	11,9	42	100
8	21	50	11	26,2	5	11,9	5	11,9	0	0	42	100
9	17	40,48	15	35,7	5	11,9	5	11,9	0	0	42	100

10 17 40,48 10 23,8 4 9,52 6 14,3 5 11,9 42 100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 5 diatas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : saya menyayangi pekerjaan saya dan loyal
Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (35,7%) setuju 6 orang (14,3%) kurang setuju 8 orang (19%) tidak setuju 10 orang (23,5%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : kepuasan kerja sering ditandai dengan sumber daya manusia yang kerap menyayangi pekerjaannya
Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (28,57%) setuju 9 orang (21,4%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).
3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : pimpinan menuntut saya untuk mencintai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya
Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : produktivitas kerja bisa meningkat dengan adanya kecintaan kepada pekerjaan
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).
5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : instansi tempat saya bekerja selalu menunjukkan moral kerja yang tinggi
Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (33,33%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 9 orang (21,4%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 3 orang (7,14%).
6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Pimpinan selalu menjadi *Role Model* dalam moral kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 4 orang (9,52%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).
7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : modal kerja merupakan ciri dari kualitas Sumber Daya Manusia
Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).
8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Pimpinan selalu memberi apresiasi bagi pegawai yang berprestasi
Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : prestasi kerja timbul karena adalanya kepuasan kerja

Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 15 orang (35,57%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : pimpinan menuntut saya untuk selalu meningkatkan prestasi kerja

Responden yang menjawab sangat setuju 17 orang (40,48%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 6 orang (14,3%) dan sangat tidak setuju 5 orang (11,9%).

Skor Angket Variabel Produktivitas (Y)

Tabel 6. Skor Angket Variabel Produktivitas

NO	ALTERNATIVE JAWABAN											
	a		b		C		d		e		jumlah	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	19	45,24	7	16,7	7	16,7	9	21,4	0	0	42	100
2	20	47,62	11	26,2	6	14,3	5	11,9	0	0	42	100
3	23	54,76	11	26,2	5	11,9	3	7,14	0	0	42	100
4	20	47,62	11	26,2	6	14,3	5	11,9	0	0	42	100
5	23	54,76	12	28,6	3	7,14	4	9,52	0	0	42	100
6	24	57,14	8	19	5	11,9	4	9,52	1	2,38	42	100
7	21	50	10	23,8	2	4,76	5	11,9	4	9,52	42	100
8	23	54,76	11	26,2	5	11,9	3	7,14	0	0	42	100
9	21	50	13	31	4	9,52	4	9,52	0	0	42	100
10	22	52,38	11	26,2	5	11,9	4	9,52	0	0	42	100

Sumber : Data diolah SPSS-2020

Dari tabel 5 di atas dijelaskan bahwa :

1. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 1 : Kuantitas kerja menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam memberikan promosi jabatan
Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (45,24%) setuju 7 orang (16,7%) kurang setuju 7 orang (16,7%) tidak setuju 9 orang (21,4%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
2. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 2 : Kuantitas kerja menjadi faktor yang penting dalam efisiensi waktu
Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
3. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 3 : Pimpinan selalu memotivasi bawahan untuk meningkatkan kualitas kerja
Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).
4. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 4 : Saya sangat memprioritaskan kualitas kerja

Responden yang menjawab sangat setuju 20 orang (47,62%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 6 orang (14,3%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

5. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 5 : Untuk mencapai tujuan organisasi saya harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas kerja

Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 12 orang (28,6%) kurang setuju 3 orang (7,14%) tidak setuju 4 orang (9,5%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

6. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 6 : Kualitas kerja akan meningkatkan produktivitas

Responden yang menjawab sangat setuju 24 orang (57,14%) setuju 8 orang (19%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 1 orang (2,38%).

7. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 7 : Pimpinan selalu mengutamakan ketepatan waktu dalam bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 10 orang (23,8%) kurang setuju 2 orang (4,76%) tidak setuju 5 orang (11,9%) dan sangat tidak setuju 4 orang (9,52%).

8. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 8 : Ketepatan waktu merupakan faktor pendorong tingkat produktivitas

Responden yang menjawab sangat setuju 23 orang (54,76%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 3 orang (7,14%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

9. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 9 : Ketepatan waktu selalu dijaga oleh seluruh pegawai tempat saya bekerja

Responden yang menjawab sangat setuju 21 orang (50%) setuju 13 orang (31%) kurang setuju 4 orang (9,52%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

10. Jawaban responden untuk pertanyaan No. 10 : Ketepatan waktu menjadi penilaian yang penting bagi pimpinan

Responden yang menjawab sangat setuju 22 orang (52,38%) setuju 11 orang (26,2%) kurang setuju 5 orang (11,9%) tidak setuju 4 orang (9,52%) dan sangat tidak setuju 0 orang (0%).

Uji Kualitas

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Menurut Sugiono (2004 : 43) “validitas suatu instrumen menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran”. Pengujian validitas instrumen menggunakan Analyst Correlate Bivariate untuk mencari Correlation Coefisient dari Product moment pearson dengan derajat kebebasan ($dk=n-2$) sehingga didapat r_{tabel} . Untuk butir pertanyaan dengan nilai koefisien korelasi ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 42 orang maka nilai r_{tabel} ditentukan dari

$$dk = n-2 = 42-2 = 40.$$

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel (X₁)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,698	0,304	Valid
2	0,500	0,304	Valid
3	0,424	0,304	Valid
4	0,547	0,304	Valid
5	0,589	0,304	Valid
6	0,328	0,304	Valid
7	0,575	0,304	Valid
8	0,424	0,304	Valid
9	0,634	0,304	Valid
10	0,446	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,778	0,304	Valid
2	0,695	0,304	Valid
3	0,695	0,304	Valid
4	0,423	0,304	Valid
5	0,689	0,304	Valid
6	0,458	0,304	Valid
7	0,697	0,304	Valid
8	0,496	0,304	Valid
9	0,602	0,304	Valid
10	0,638	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel (X₃)

Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,516	0,304	Valid
2	0,713	0,304	Valid
3	0,376	0,304	Valid
4	0,739	0,304	Valid
5	0,873	0,304	Valid
6	0,685	0,304	Valid
7	0,387	0,304	Valid
8	0,401	0,304	Valid
9	0,824	0,304	Valid
10	0,796	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,491	0,304	Valid
2	0,699	0,304	Valid
3	0,404	0,304	Valid
4	0,632	0,304	Valid
5	0,838	0,304	Valid
6	0,672	0,304	Valid
7	0,372	0,304	Valid
8	0,430	0,304	Valid
9	0,809	0,304	Valid
10	0,781	0,304	Valid

Sumber : Data diolah-2020

Berdasarkan tabel 8 hingga 10 seluruh pernyataan dalam setiap variabel memiliki nilai *corrected item correlation* (r_{hitung}) lebih besar dari r_{tabel}

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Nilai Koefisien Cronbach Alpha yang mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semakin konsisten sehingga dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi. Suatu data dikatakan akurat jika nilai Koefisien Cronbach Alpha minimu adalah 0,60. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 19.

Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas

Variable	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
X_1	0,815	10	<i>Reliabel</i>
X_2	0,882	10	<i>Reliabel</i>
X_3	0,885	10	<i>Reliabel</i>
Y	0,875	10	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data diolah-2020

KESIMPULAN

Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positive dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP & PA Kota Sibolga. Semangat Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP& PA Kota Sibolga. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga. Budaya organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas PMK,PP,PA Kota Sibolga.

DAFTAR PUSTAKA

- Edyun, Sutrisno. 2009. Budaya Organisasi. Jakarta : Kencana Sugiyono. 2001. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Pioner Jaya
- Robbins, S. dalam Shoppiah. 2008. Teori Organisasi: Struktur, Desain, & Aplikasi. Jakarta : Arca.
- Robbins, S. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Press.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.