

Hubungan budaya kerja dengan produktivitas pegawai kantor penghubung pemerintah Propinsi Riau

Deskripsi Dokumen: <http://lib.ui.ac.id/bo/uibo/detail.jsp?id=80067&lokasi=lokal>

Abstrak

[Pada kondisi saat ini, sejak di berlakukannya Otonomi Daerah, hampir di semua sektor mengalami perubahan yang signifikan. Tidak terkecuali di Kantor Penghubung Pemerintah Propinsi Riau, peranannya semakip strategis dan kompleks. Peningkatan sumber daya manusia, sarana & prasarana, efisiensi dan efektivitas organisasi telah dilakukan. Sehingga budaya kerja yang ada dapat menentukan optimalisasi pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai produktivitas pegawai yang tinggi. Budaya kerja yang kondusif antara lain ditunjukkan oleh sikap pegawai yang mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan baik eksternal maupun internal dan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga produktivitas pegawainya juga tinggi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana suasana budaya kerja dan produktivitas pegawai, tinggi atau lemah, dan untuk mengetahui lebih jauh hubungan budaya kerja dengan produktivitas pegawai di lingkungan Kantor Penghubung Pemerintah Propinsi Riau di Jakarta.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, jumlah sampel sebesar 60 dan teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh atau semua populasi yang ada menjadi sampel penelitian. Analisis data yang terkumpul dari kuesioner dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, karena datanya ordinal menggunakan analisis median dan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan budaya kerja dengan produktivitas pegawai menggunakan analisis non parametrik yaitu uji korelasi Spearman Rank (Rho).

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen penelitian peneliti menguji validitas dan reliabilitas dari instrumen budaya kerja dan instrumen produktivitas pegawai sebelum dan sesudah pengambilan data dengan menggunakan Pearson's Product Moment dan rumus Alpha dengan bantuan program SPSS 11,00.

Peneliti menggunakan variabel budaya kerja menurut De Bettignie dalam Ndraha, 1997, terdiri dari beberapa aspek, yaitu: (1) conformity (kebatuhan), (2) reactance (reaksi atau respon), (3) responsibility (tanggung jawab), (4) risk taking (pengambilan risiko), (5) standards (standar atau baku), (6) rewards (ganjaran), (7) clarity (kejelasan), (8) team spirit (semangat tim), dan (9) warmth (kehangatan). Adapun

variabel produktivitas pegawai yang diambil dari Encyclopedia of Professional Management dan diuraikan lebih lanjut oleh peneliti, terdiri dari : (1) kemampuan merumuskan kebijakan, (2) pembinaan sarana dan prasarana, (3) kelancaran urusan tata usaha, (4) pembinaan pegawai, (5) kualitas dan tersedianya bahan, (6) skala pelaksanaan pekerjaan, (7) sikap kerja, (8) motivasi dan (9) efektivitas.

Pengukuran budaya kerja menurut Waworuntu, 2002:49, dalam Purnama, Nur Ratih, 2002:41, bahwa budaya tinggi dengan median 4; budaya lemah dengan median 3 dan 4; dan budaya diambang. pintu (sudah menjadi nilai tetapi masih lemah) dengan median 3. Pengukuran terhadap produktivitas pegawai juga menggunakan pengukuran yang sama, yaitu produktivitas tinggi dengan median 4; produktivitas lemah dengan median 3 dan 4; dan produktivitas diambang pintu (sudah menjadi nilai tetapi masih lemah) dengan median 3.

Hasil penelitian, berdasarkan analisis median diketahui persepsi dari 60 responden terhadap suasana/kondisi budaya kerja pada Kantor Penghubung Riau, 90,0% menyatakan budaya kerjanya tinggi dan 10,0% menyatakan budaya kerjanya lemah, serta nilai median sebesar 4,2857. Adapun persepsi dari 60 responder terhadap tingkat produktivitas pegawai pada Kantor Penghubung Riau di Jakarta, 90,0% menyatakan produktivitas pegawainya tinggi dan 10,0% menyatakan produktivitas pegawainya lemah, serta nilai median sebesar 4,2857.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji korelasi Spearman Rank (Rho), diketahui bahwa terdapat korelasi yang significant antara budaya kerja dengan tingkat produktivitas pegawai yaitu sebesar $r = 0,977^{**}$ dan $p = 0,000$; berarti ada hubungan yang sangat kuat antara budaya kerja dengan tingkat produktivitas pegawai. Apabila budaya kerjanya tinggi maka produktivitas pegawainya juga tinggi.

Secara keseluruhan baik budaya kerja maupun produktivitas pegawai hasilnya adalah tinggi, namun ada beberapa saran yang dapat peneliti sumbangkan yaitu :

1. Segenap jajaran pimpinan dan staf di Kantor Penghubung Pemerintah Propinsi Riau agar dapat meningkatkan kemampuannya dalam beradaptasi dengan berbagai perubahan;

2. Perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kekuatan dari budaya kerja yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas;

3. Agar tetap memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat, yang disesuaikan dengan kebutuhan dan perubahan strategi pelayanan Pemerintah Propinsi Riau.

, Relationship Between Working Culture And Personnel Productivity In Contact Office Of Riau Province Government At present condition, since the enforcement of Local Autonomy, nearly all sectors undergo significant changes. That includes Contact Office of Riau Province Government, it holds more strategic and complex roles. Improvement of human resources, facilities & infrastructures, organizational efficiency and effectiveness have been implemented. Therefore, the available working culture can determine the optimum job implementation in achieving high personnel productivity. A conducive working culture among others is projected by the personnel attitudes that can adapt towards both external and internal changes and can create a comfortable working environment, so that the personnel productivity is also high.

Based on that grounds, this research is aimed at identifying as to whether the working culture condition and personnel productivity, high or low, and further identifying the relationship between working culture and personnel productivity in Contact Office Of Riau Province Government in Jakarta.

Method of data collection uses questionnaires with a total of 60 samples and the technique to get the samples is through saturated samples or all respondents available become research samples. Data analysis collected from the questionnaires is done through the use of descriptive analysis, because the data is ordinal, analysis median is used and to find out the presence or the absence of relationship between working culture and personnel productivity using non-parametric analysis, that is, correlation test of Spearman Rank (Rho).

To find out the validity and reliability of the research instruments the researcher verify the validity and reliability of working culture instruments and personnel productivity instruments before and after data collection through the use of Pearson's Product Moment and Alpha formula with the assistant of SPSS 11,00 program.

The researcher uses working culture variable, according to De Bettignies in Ndraha, 1997, consisting of several aspects, that is, (1) conformity, (2) reactance, (3) responsibility, (4) risk taking, (5) standards, (6) rewards, (7) clarity, (8) team spirit, and (9) warmth. As for the personnel productivity variable extracted from Encyclopedia of Professional Management and further elaborated by the researcher, consist of: (1) ability to formulate policy, (2) facility and infrastructure building, (3) smoothness of administrative affairs, (4) personnel development, (5) quality and materials availability, (6) scale of jobs implementation, (7) working attitudes, (8) motivation and (9) effectiveness.

Measurement of working culture according to Waworuntu, 2002:49, in Pumama, Nur Ratih, 2002:41, states that high culture with median 4; low culture with median 3 and 4; and in subsistence level culture (has become a point but still low) with median 3. The measurement towards personnel productivity also utilizes the same measurement, that is, high productivity with median 4; low productivity with median 3 and 4; and subsistence level productivity (has become a point but still low) with median 3.

The results of the research, based on the median analysis have identified the perceptions from 60 respondents towards working culture condition in Riau Contact Office, 90,0% says high and 10,0% says low, and the median point: 4,2857. As for the perception from 60 respondents towards personnel productivity level in Riau Contact Office in Jakarta, 90,0% says high and 10,0% says low, and the median point: 4,2857.

Based on the analysis using correlation test of Spearman Rank (Rho), it is identified that there is significant correlation between working culture and personnel productivity level, that is, $r = 0,977^{**}$ and $p = 0,000$; which means that there is very strong relationship between working culture and personnel productivity level. If the working culture is high, so is the personnel productivity.

As a whole both working culture and personnel productivity level are high, however the following are the recommendations that can be contributed by the researcher.

All levels of management and staff in Contact Office of Riau Province

Government are to increase their capacity in adapting with various changes;

It is necessary to make some efforts to increase the power of working

culture which will determine the success of jobs implementation;

It is necessary to maintain the provision of satisfying services to the society,

which are adjusted with the needs and the changes of service strategy of

Riau Province Government.

]