**“PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN MAHAKAM ULU”**

(Studi kasus pada bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah)

**ANGELINA DEWI MELATI**

NPM : 17.11.1001.3509.045

**ABSTRACT**

Angelina Dewi Melati. the effect of employee performance on organizational productivity at the Regional Revenue Agency office of Mahakam Ulu district.

In this study, the type of research taken is descriptive quantitative research that aims to provide a systematic, factual and accurate description in explaining existing phenomena, while the quantitative approach is a research that requires the use of numbers, starting from data collection, interpretation of the data, and appearance of the result.

Based on the results of hypothesis testing, it can be seen that there is a positive and significant influence between employee performance on organizational productivity at the Regional Revenue Agency Office of Mahakam Ulu Regency. This can be seen from the significance value of the probability which is smaller than 0.05, which is 0.001 and the regression coefficient is 0.669 with a positive sign. With a vulnerable correlation of 0.60 - 0.79, it can be concluded that there is a strong relationship between employee performance and organizational productivity at the Regional Revenue Agency of Mahakam Ulu Regency. Thus, the hypothesis which states that employee performance has a positive and significant effect on organizational productivity can be accepted.

Keywords: employee performance, organizational productivity.

**1.1 Latar belakang Masalah**

Pegawai dalam suatu instansi pada dasarnya merupakan satu-satunya sumber utama organisasi yang tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya, sebab bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya fasilitas serta sarana tidak akan bermanfaat tanpa adanya pegawai yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya. Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Pegawai negeri sebagai aparatur pemerintah dan sebagai abdi masyarakat diharapkan selalu siap menjalankan tugas dengan baik dan siap melayani masyarakat dengan baik pula.

Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu menggunakan sistem penilaian kinerja seperti instansi pemerintah lain, seperti absensi ( pagi dan sore), apel setiap hari kerja (dan atau hari besar nasional) serta pembuatan sasaran kerja pegawai (SKP). Di kantor Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, jam kerja di mulai pada pukul 08.00 – 12.30 dan 13.30 – 17.00 (Senin s/d Kamis), 08.00 – 11.30 dan 13.30 – 17.00 (Jum’at), sedangkan hari Sabtu libur. Sistem absensi akan di mulai pada pukul 08.15 artinya setiap pegawai yang absen setelah pukul 08.15 maka akan dinilai kinerjanya rendah. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan disiplin dan komitmen yang tinggi terhadap instansi. Namun demikian, tidak semua pegawai mampu melaksanakan komitmen tersebut.

Maka dari itu, atas uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu”.

**1.2 Rumusan Masalah**

“Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu?”.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Secara Teoritis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan sebagai bahan refrensi bagi para peneliti-peneliti lain terutama yang berkaitan dengan pengaruh kinerja pegawai terhadap produktifitas organisasi pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

Secara Praktis penelitian ini diharapkan memberikan informasi sebagai sumbangan pemikiran dalam rangka pengukuran kinerja pegawai terhadap produktifitas organisasi pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu, agar dapat digunakan dalam mengembangkan kualitas kerja pegawai yang ada untuk mencapai produktifitas organisasi yang maksimal.

**2.1.1 Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2016:18), kinerja berasal dari pengertian Performance yaitu sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Selain itu, menurut Amstrong dan Baron (2018:23), kinerja merupakan hasil pekerjaan hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, keputusan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

**2.1.2 Produktifitas Organisasi**

Sinungan (2009:5) memiliki pengertian produktivitas yaitu interaksi terpadu antara investasi (pengetahuan, teknologi dan riset), manajemen dan tenaga kerja untuk mencapai mutu kehidupan hari ini yang lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini serta ratio antara apa yang dihasilkan (output) dengan keseluruhan peralatan produksi tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dilihat dari aspek kualitas.

**2.2 Hipotesis**

. Berdasarkan rumusan masalah yang diteliti, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagaiu berikut :

H0 : Diduga kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap produktivitas organisasi.

H1 :.Diduga kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas organisasi

**3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini termasuk penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Metode diskriptif dapat diartikan sebagai proses pemecahan masalah yang diselidiki dengan melukiskan keadaan subyek dan obyek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau bagaimana adanya.

**3.2. Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini, pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu yang berjumlah 76 orang dijadikan subjek/sampel dalam penelitian.

**3.3 Teknik Analisis**

Untuk menganalisa data yang diperoleh melalui daftar pertanyaan penulis menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel independen (*X*) terhadap variabel dependen (*Y*) yang diformulasikan dalam bentuk persamaan

**4.2. Hasil Penelitian**

**4.2.1 Kinerja Pegawai**

**4.2.1.1 Kualitas Kerja**

Dari hasil kuesioner indikator kualitas kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja yang baik dan memiliki pengetahuan atas pekerjaan. Para pegawai dapat bertanggung jawab dalam mengorganisasikan tugasnya masing-masing sesuai dengan kemampuan dan bidangnya masing masing. Menguasai pekerjaannya dan meminimalisir terjadinya kesalahan yang dapat bersifat fatal.

**4.2.1.2 Kuantitas Kerja**

Dari hasil kuesioner indikator kuantitas kerja pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan dan ketepatan waktu dalam membagi pekerjaan sehingga tidak banyak pekerjaan yang menumpuk setiap hari .

**4.2.1.3 Ketepatan Waktu**

Dari hasil kuesioner indikator ketepatan waktu pegawai kantor Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah para pegawai cermat dan sangat disiplin saat bekerja dalam bekerja, merasa bersalah jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan yang diharapkan serta waktu yang telah ditentukan dan mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai.

**4.2.2 Produktivitas Organisasi**

**4.2.2.1 Efektivitas**

Dari hasil kuesioner indikator efektivitas pada pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah. Para pegawai sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, selalu berusaha meningkatkan kemampuan melalui pelatihan, buku, dll, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, memberikan saran untuk perkembangan organisasi serta akan berusaha kreatif dan inovatif dalam setiap pekerjaan.

**4.2.2.1 Efesiensi**

Dari hasil kuesioner indikator efesiensi pada pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah. Para pegawai sangat menguasai keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya, mampu bekerja sesuai dengan standar dan Pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan, selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja serta selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

**4.3 Analisa Data**

**4.3.1 Hasil Uji Validitas**

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Kinerja Pegawai (X) dan Produktivitas Organisasi (Y) memiliki nilai *pearson correlation* dengan tingkat signifikansi < 0,05 dan rhitung > rtabel (0,227) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel dalam kuisioner valid dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

**4.3.2** **Hasil Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen (Kinerja Pegawai) dan variabel dependen (Efektivitas Organisasi) dikatakan reliabel. Hal ini dilihat dari nilai *Cronbach Alpha* 0,752 dan 0,749 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

**4.3.3** **Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai R (korelasi) sebesar 0.608, artinya berada pada rentang korelasi 0,60 - 0,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kinerja pegawai dengan efektifitas organisasi kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah memiliki tingkat hubungan yang kuat dilihat dari tabel ukur interpretasi koefisien korelasi nilai r. Sedangkan nilai R Square yang menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat diketahui sebesar 0.369, yang bermakna kinerja pegawai berpengaruh sebesar 66% terhadap efektivitas kerja, sedangkan sisanya 34% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

**4.3.4** **Hasil Uji Regresi Linier Sederhana**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana dapat disusun ke dalam model struktur pada regresi linear sederhana sebagaiberikut:

Y = a + bX

Y = 17,805 + 0,579X

a. Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

Bahwa nilai konsisten variabel kinerja pegawai adalah sebesar 17,805 dan setiap penambahan 1% nilai Produktivitas organisasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,579. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X teradap Y adalah positif.

b. Keputusan:

* 1. Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel Coefficients diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0.005, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas organisasi (Y)
	2. Berdasarkan nilai t : diketahui nilai thitung sebesar 3,669 > ttabel 2,060 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai (X) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas organisasi (Y).

**4.3.5** **Hasil Uji T**

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat dilihat dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (3.669 > 1.992) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,001 berdasarkan cara pengambilan keputusan uji parsial dalam analisi regresi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas organisasi kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah.

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas organisasi pada kantor kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah.dengan hasil uji koefisien korelasi dan determinasi dengan nilai R (korelasi) sebesar 0.608, artinya berada pada rentang korelasi 0,60 - 0,79 sehingga dapat disimpulkan bahwa antara kinerja pegawai dengan Produktivitas organisasi kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah memiliki tingkat hubungan yang kuat. Sedangkan nilai R Square yang menunjukkan besarnya kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat diketahui sebesar 0.669, yang bermakna kinerja pegawai berpengaruh sebesar 66% terhadap efektivitas kerja, sedangkan sisanya 34% di pengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.
2. Kinerja pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah sangat tinggi terbuktikan dengan terpenuhi lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan efesiensi. Sehingga para pegawai kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah menghasilkan efektifitas organisasi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Pegawai Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu bidang penerimaan pajak dan retribusi daerah diharapkan untuk tetap mempertahankan kinerja pegawai yang diberikan dengan cara selalu memberikan kemudahan dalam pelayanan dan selalu melakukan peningkatan kinerja para pegawai guna menciptakan kepuasan yang bagi masyarkat penerima pelayanan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ambar Teguh Sulistiyani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada,), h. 54. 2003

 Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung, Remaja Rosdakarya,), h. 55. 2013

Janet Denhardt and Robert Denhardt, *The New Public Service, Serving Not Steering, Expended Edition, Armonk*, (New York, London, England, M.E. Sharpe,), h. 276. 2007

Mardiasmo, *Akuntansi Sektor Publik*, (Yogyakarta, Andi,), h. 187, 2009

Mathis R.L. & J.H. Jackson*, Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj Dian Angelia (Jakarta :Salemba Empat,), h. 211. 2006

Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Edisi* 1 Cetakan Ke - 14, (Bandung : Pustaka Pelajar,), h. 67. 2013

Sukandarrumidi, *Metode Penelitian:Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta:Gadjah Mada University Press,2012.

Wiratna, Sujarweni, dan Endrayanto, Poly, *Statiska Untuk* *Penelitian,*Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi* PT. Indeks (Jakarta : Kelompok Gramedia,), hal 132. 2006

Sunyoto, Danang, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat Ringkasan* *Dan Kasus,* Yogyakarta: Amara Books, 2007.

Siagian, Sondang P, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta:PT Bumi Aksara, 2015.

Sujarweni ,V Wiratna Sujarweni dan Poly Endrayanto, *Statiska Untuk* *Penelitian,*Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2010.

Syafaruddin Alwi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif, (Yogyakarta : BPFE UGM,), h. 92, 2001

Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Lima, (Jakarta : Rajawali Press, 2016), h. 18.