**PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRODUKTIVITAS ORGANISASI PADA KANTOR KELURAHAN SIDODADI**

**Nur Latifah1, Jamil Bazarah2, Wesley Hutasoit3**

1Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda,Indonesia

2Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik,Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234,Indonesia

*ABSTRACT*

Nur Latifah. 16.11.1001.3509.031 Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Kelurahan Sidodadi.

 Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi kantor Kelurahan Sidodadi..

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang diambil yakni penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Kelurahan Sidodadi. hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi propabilitasnya yang lebih kecil dari 0.05 yakni sebesar 0.006 dan koefisien regresi sebesar 0.230 dengan tanda positif. Dengan rentan korelasi 0,40 - 0,59. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Organisasi dapat diterima.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Prduktivitas Organisasi

**BAB I PENDAHULUAN**

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.

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan pada umumnya merupakan suatu kewajiban bagi pegawai dalam organisasi. Oleh sebab itu, seorang pegawai negeri dituntut untuk selalu bekerja dengan semangat yang tinggi sehingga dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak terkesan lambat, malas, dan ogah-ogahan. Semangat kerja bagi pegawai negeri diperlukan untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar kualitasnya sebagai sumber daya utama dalam instansi tersebut nampak. Kualitas sumber daya manusia dapat meningkatkan kemajuan suatu instansi. Dalam upaya peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya manusia diperlukan suatu perencanaan dan strategi yang matang dengan aktivitas-aktivitas yang terencana dan terorganisir sehingga segala sesuatunya dapat berjalan dengan lancar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah diatas, maka masalah yang dikaji adalah “Bagaimana pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Kelurahan Sidodadi ?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja pegawai terhadap produktivitas organisasi pada kantor Kelurahan Sidodadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

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 Kelurahan Sidodadi.

1.4.2 Manfaat Praktis

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

**BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini termasuk ke dalam kelompok penelitian verifikatif (causalitas) yaitu suatu penelitian untuk mencari hubungan sebab akibat antara independen variabel dengan dependen variabel, yang kemudian dilanjutkan dengan pengujian dan pembuktian hipotesis penelitian. Penelitian kausalitas, di sebut juga sebagai penelitian yang memberikan penjelasan secara konkrit tentang variabel yang merupakan penyebab dan variabel yang merupakan akibat.

3.2. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2001:55) menyatakan bahwa 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. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek itu.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2001:56) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan purposive sampling. Purposive sampling adalah salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan cirri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian. Menurut Arikunto (2018:84), purposive sampling adalah teknik mengambil sampel dengan tidak berdasarkan random, daerah atau strata melainkan berdasarkan atas adanya pertimbangan yang berfokus pada tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sugiyono (Hardiyansyah,2018:188), purposive sampling adalah teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh nantinya bias lebih refresentatif.

3.3 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah cara pengumpulan data, baik yang berasal dari sumber obyek penelitian ataupun sumber-sumber lainnya. Teknik pengumpulan data di dalam peneliti ini adalah :

1. Kusioner/Angket, yaitu pengumpulan data dengan menyebar sejumlah pertanyaan kepada responden.

2. Observasi adalah penelitian yang pengambilan datanya bertumpu pada pengamatan langsung terhadap obyek (Irawan Prasetya ; 2004 ; 63);

3. Wawancara adalah pengumpulan data yang datanya dikumpulkan melaui wawancara dengan responden (Prasetya Irawan ; 2004 ; 64). Yang mana dalam hal ini dilakukan pada pegawai yang bertanggung jawab terhadap absensi fingerprint (sidik jari).

4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data melalui bahan-bahan tertulis yang diterbitkan oleh lembaga-lembaga yang menjadi obyek penelitian, baik berupa prosedur, peraturan-peraturan, gambar, laporan hasil pekerjaan serta berupa foto ataupun dokumen elektronik (rekaman).

3.4 Definisi Oprasional

Definisi oprasional adalah gambaran teliti mengenai prosedur yang diperlukan untuk memasukkan unit-unit analisis kedalam kategori-kategori tertentu dari tiap-tiap variabel (Prasetyo, 2005:90). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

1) Variabel Kinerja pegawai Menurut Menurut Robbins (2006:132),diukur dengan menggunakan tiga indikator:

a. Kualitas

b. Kuantitas

c. Ketepatan Waktu

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data yang penulis gunakan di dalam penelitian ini adalah metode analisis Koefisien Korelasi Product Moment (pearson) dengan rumus sebagai berikut :



dimana :

r : Koefisien Korelasi

x : Independen Variabel

y : Dependen Variabel

n : Jumlah Pengamatan (Sampel)

**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Data Monografi Kelurahan

1. Desa/Kelurahan : SIDODADI

2. Nomor Kode : 64.72030

3. Kecamatan : Samarinda Ulu

4. Kota Administratif: -

5.Kabupaten/Kota : Samarinda

6.rovinsi :Kalimantan Timur

4.1.2 Visi dan Misi

Keberhasilan pembangunan suatu daerah sangat tergantung kepada keberhasilan pembangunan oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SPKD) daerah yang bersangkutan. dalam upaya meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat melalui pembangunan diberbagai bidang. Kantor Kelurahan Sidodadi menetapkan visi sebagai berikut :

“ Terdepan dalam pelayanan tertib administrasi serta berbagai pusat jasa dan perdagangan yang berwawasan lingkungan”

Dalam pencapaian visi tersebut maka dijabarkan kedalam misi kantor Kelurahan Sidodadi yaitu :

1. Meningkatkan kinerja pemerintahan Kelurahan Sidodadi secara efektif - efesien, transparan, akuntabel yang mengarah pada profesionalisme.

2. Meningkatkan kualitas aparatur Kelurahan Sidodadi terhadap prosedur administrasi ugas pokok dan fungsi.

3. Meningkatkan keamanan, ketentraman dan ketertiban masyarakat untuk mendukung iklim usaha yang kondusif dan berwawasan lingkungan.

4.2 Hasil Penelitian

Pada bab ini penulis akan menganalisis data yang telah dikumpulkan dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada seluruh pegawai di Kelurahan Sidodadi guna mengetahui Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kelurahan Sidodadi. Jumlah kuesioner yang telah di edarkan pada responden yang dijadikan sampel sebanyak 20 responden. Dari hasil pengisian kuesioner didapatkan hasil sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Reseponden

Berikut ini adalah deskripsi karakteristik responden meliputi Jenis Kelamin, usia, Pendidikan Akhir, serta pangkat/golongan :

1. Karakteristik jenis kelamin responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Jenis Kelamin | Fekuensi | Presentase |
| Laki-laki | 8 | 40% |
| Perempuan | 12 | 60% |
| Jumlah | 20 | 100% |

**Sumber kuesioner, 2020**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 8 orang (40%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 orang (60%) dari jumlah keseluruhan responden.

4.3 Analisa Data

4.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation pada SPSS. Secara statistik, angka korelasi yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka kritik nilai r. Cara melihat angka kritik adalah dengan melihat tingkat kebebasan (df) = n- 2 maka tingkat kebebasan (df) = 20 -2 = 18. Andaikan dalam perhitungan ditemukan pernyataan yang tidak valid (tidak signifikan pada tingkat 5 %) kemungkinan pernyataan tersebut kurang baik susunan kata-kata atau kalimatnya (Supardi,2004:48) sehingga dalam penelitian ini, suatu indikator dikatakan valid apabila n = 18 dan maka rtabel = 0,443.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Item | total Qorrelation | Sig. (2-tailed) | rtabel | Keterangan |
| Kinerja Pegawai | X1 | 0.859 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X2 | 0.859 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X3 | 0.808 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X4 | 0.661 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X5 | 0.859 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
|  | X6 | 0.859 | 0.001 | 0.443 | Vailid |
| X7 | 0.476 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X8 | 0.586 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X9 | 0.859 | 0.003 | 0.443 | Vailid |
| X10 | 0.914 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X11 | 0.821 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| X12 | 0.821 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Produktivitas Organisasi | Y1 | 0.871 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y2 | 0.819 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y3 | 0.935 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y4 | 0.766 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y5 | 0.691 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y6 | 0.872 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y7 | 0.872 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y8 | 0.741 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y9 | 0.871 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y10 | 0.766 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y11 | 0.935 | 0.000 | 0.443 | Vailid |
| Y12 | 0.935 | 0.000 | 0.443 | Vailid |

Sumber : Data yang diolah

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 (0,244) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel dalam kuisioner valid dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seperangkat kuesioner yang digunakan apakah akan menghasilkan pengukuran yang sama saat digunakan di waktu dan tempat berbeda. Suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai cronbach Alpha > 0,60, sedangkan jika di bawah 0,60 data tersebut dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | Variabel | Cronbach’s Alpha | Keterangan |
| 1 | Kinerja Pegawai | 0.932 | Reliabel |
| 2 | Produktivitas Organisasi | 0.956 | Reliabel |

 Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel independen (Kinerja Pegawai) dan variabel dependen (Produktivitas Organisasi) dikatakan reliabel. Hal ini dilihat dari nilai Cronbach Alpha 0,932 dan 0,956 lebih besar dari 0,60. Dengan demikian seluruh pertanyaan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian in

**BAB V KESIMPULAN**

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

1. Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Produktivitas Organisasi pada kantor Kelurahan Sidodadi dengan hasil uji regresi linier sederhana yaitu Y = 38.573 + 0.230 X dengan artian jika Kinerja Pegawai (X) 0, maka Produktivitas Organisasi (Y) akan mengalami penurunan sebesar 38.573. Sedangkan Koefisien regresi Kinerja Pegawai 0,230 dengan nilai positif, yang bermakna jika nilai Kinerja Pegawai (X) mengalami peningkatan maka Produktivitas Organisasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.230. Dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.006 < 0.05 dan nilai thitung>ttabel (3.143 > 2.100). Hal ini berpengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai, sehingga menghasilkan produktivitas Organisasi yang baik pada kantor Kelurahan Sidodadi.

2. Kinerja Pegawai kantor Kelurahan Sidodadi sangat tinggi dilihat dari tiga indikator yang sesuai dengan Produktivitas Organisasi. Hal ini terbuktikan dengan terpenuhi tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu. Sehingga para pegawai kantor Kelurahan Sidodadi menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya dibuktikan dengan sebagian pegawai melaksanakan tugas kedinasannya yang dipercayai dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dan sebagai pegawai juga telah bekerja dengan jujur, mematuhi peraturan, tertib, cermat, bersemangat dan tepat waktu sehingga menghasilkan Produktivitas Organisasi yang efektif dan efesien.

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 Kelurahan Sidodadi diharapkan untuk tetap mempertahankan Kinerja yang ada dengan cara pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai yang memiliki kemampuan dan memilki prestasi dan selalu melakukan peningkatan kualitas kerja guna menciptakan produktivitas Organisasi yang memuaskan bagi masyarkat.

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.