

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DIBALAI PENGKAJIAN TEKNOLOGI PERTANIAN (BPTP)  
SULAWESI UTARA**

**Brusli Umboh**

**Arie Rorong**

**Verry Londa**

*Abstract : Organizational culture is important when it comes to improving the performance of organizations and personnel in it. Culture of the organization has a goal to change attitudes and behavior of existing human resources in order to increase labor productivity to face many challenges in the future. The purpose of this paper is to analyze the work culture and productivity*

*This research is descriptive-quantitative research. Quantitative research goal is to develop and use mathematical models, theories or hypotheses pertaining to natural phenomena. The population in this study were employees who worked in the Institute for Agricultural Technology North Sulawesi with the number of employees as many as 97 employees.*

*Results of this study show the influence of culture on the productivity of employees working for  $R^2 = 0.302$ , or 30.2%. The statistics show that the variable work culture has a positive impact on the productivity of employees at the Institute for Agricultural Technology (BPTP) of North Sulawesi, which means that labor productivity increased by 30.2% determined by or influenced by the culture of work, while the rest of 69,8% are determined or influenced by other variables not examined in this study*

**Keywords:** *Organizational Culture, Productivity*

## **PENDAHULUAN**

Indonesia merupakan negara dengan kondisi masyarakat yang sangat heterogen dengan kurang lebih 300 suku bangsa (etnik). Heterogenitas masyarakat yang sangat besar ini memiliki sistem nilai dan norma budaya masing-masing. Keunikan kebudayaan, yang kebudayaan itu biasanya menjadi acuan berpikir dan pegangan bertindak, sangat berpengaruh pada sikap hidup dan pola perilaku dalam masyarakat. Kebudayaan memiliki arti yang sangat luas dan pemaknaannya sangat beragam, serta merupakan sistem simbol yang dipakai manusia untuk memaknai kehidupan. Sistem simbol berisi orientasi nilai, sudut pandangan

tentang dunia, maupun sistem pengetahuan dan pengalaman kehidupan. Sistem simbol terekam dalam pikiran yang dapat diaktualisasikan ke dalam bahasa tutur, tulisan, lukisan sikap, gerak, dan tingkah laku manusia.

Pemahaman kebudayaan yang sangat beragam tersebut terjadi karena adanya varian budaya yang disebut dengan kebudayaan lokal. Kebudayaan lokal lebih merupakan suatu tata nilai yang secara eksklusif dimiliki oleh masyarakat etnis tertentu, bahkan sampai pada tingkat sub-etnik. Adanya variasi dan keanekaragaman budaya akan mewarnai variasi pola perilaku masyarakat tempat kebudayaan tersebut berlaku. Dalam konteks tersebut, perilaku individu dalam organisasi

juga tidak dapat dilepaskan dari pengaruh varian lokalitas budaya yang berkembang. Birokrasi, sebagaimana organisasi lainnya yang tidak dapat lepas dari pengaruh lingkungan budaya, dalam aktivitasnya juga terlibat secara intensif melalui pola—pola interaksi yang terbentuk di dalamnya dengan sistem nilai dan budaya lokal. Budaya birokrasi yang berkembang di suatu daerah tertentu, misalnya, tidak dapat dilepaskan dari pola budaya lingkungan sosial yang melingkupinya. (Dwiyanto, 2006:89)

Menurut Siagian (2002:188) budaya nasional merupakan salah satu sumber utama dalam penciptaan dan pemeliharaan budaya organisasi. Setiap organisasi harus melakukan penyesuaian-penyesuaian sehingga budaya internal organisasi seirama dengan budaya yang berlaku secara umum dimasyarakat luas

Budaya organisasi merupakan hal yang penting ketika dihadapkan pada upaya peningkatan kinerja organisasi dan pegawai di dalamnya. Banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai itu bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang-orang dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM

yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya.

Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat efeksi yang rendah, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku. Kalau pegawai menunjukkan sikap yang baik terhadap budaya organisasi, maka diprediksikan akan mudah terbentuk perilaku sosial organisasi.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap dan perilaku pegawai dalam birokrasi terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditetapkan oleh birokrasi yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan. Merealisasikan produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi birokrasi karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan

efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang baik telah ditetapkan.(Kimsean,2004:315)

Produktivitas kerja merupakan suatu istilah yang sering dipergunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya, dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya. Bahkan dewasa ini istilah produktivitas tidak saja dipergunakan dalam perencanaan dan kegiatan di bidang ekonomi, tetapi juga dipergunakan di bidang lain, misalnya di bidang pendidikan. Sementara orang mengemukakan bahwa produktivitas kerja atau produktivitas pada hakikatnya juga merupakan motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya sekecil-kecilnya. Satu hal yang membedakannya ialah bahwa produktivitas kerja sebagai aksentuasi penerapan motif ekonomi banyak terletak pada faktor manusia pelaksana kegiatan organisasi itu sendiri, yaitu para anggota atau pegawai.

Agus Dwiyanto (2006:248) mengatakan bahwa konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Pandangan hidup seperti ini cenderung mendorong seseorang untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dari waktu ke waktu dengan mencoba mengadakan koreksi terhadap apa yang telah dikerjakan untuk kemudian tidak mengulangi kesalahan yang sama, sehingga hasil yang dicapai dan diharapkan akan selalu lebih baik. Selain itu akan timbul kehati-hatian dalam melakukan

setiap kegiatan terutama apabila melibatkan orang lain.

Proses pengembangan budaya kerja dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan. Nilai-nilai ini selanjutnya diinternalisasikan dalam setiap SDM aparatur negara dan diterapkan dalam aktivitas tugas dan dinamika organisasi.

Sasaran pengembangan budaya kerja adalah menumbuh-kembangkan nilai-nilai moral dan budaya kerja produktif, memperbaiki persepsi, pola pikir dan perilaku aparatur negara yang menyimpang, meningkatkan kinerja aparatur negara melalui kelompok-kelompok kerja dan forum-forum profesi dan memperbaiki citra aparatur negara. Pengalaman upaya mengembangkan budaya kerja organisasi pemerintah selama ini menunjukkan bahwa peningkatan dari atas ke bawah yang sifatnya indoktrinasi berujung pada ketidakberhasilan. Kita telah begitu terpola dengan kebiasaan lama yang sangat mengakar sehingga upaya perubahan yang dilakukan dengan setengah hati tidak akan mampu menghasilkan apapun, kecuali munculnya akumulasi kekecewaan yang berujung pada keputusan masyarakat yang kita layani. Aparatur negara memainkan peran yang multidimensional. Peran itu tidak akan mampu dimainkan tanpa terus belajar meningkatkan kompetensinya. Sebagai makhluk pembelajar yang mengikuti perkembangan pengetahuan dan teknologi dalam bidang tugasnya akan dapat berkinerja secara produktif.(Dwiyanto, 2006 : 92).

Pencanangan ‘Ayo Kerja’ dari Presiden Jokowi sangat erat hubungannya dengan etos kerja. Pengertian kerja sendiri adalah respon yang unik dari seseorang atau kelompok atau masyarakat terhadap kehidupan. Respon atau tindakan yang muncul dari keyakinan yang diterima dan respon itu menjadi kebiasaan atau karakter pada diri seseorang atau kelompok atau masyarakat.

Merespon dari pencanangan tersebut Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Yuddy Chrisnandi ada 3 sasaran yang harus dilakukan Aparatur Sipil Negara. Sasaran pertama, Bahwa aparatur sipil negara sebagai representasi dari pemerintahan, hadir setiap rakyat membutuhkan mereka. Sasaran kedua adalah Struktur organisasi harus ramping, efisien, tidak boleh gemuk, dan tidak boleh ada organisasi-organisasi dalam pemerintahan yang menduplikasi fungsi, dan Sasaran ketiga adalah kultur dan budaya. Budaya kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, mengedepankan kebersamaan dan gotong royong,

Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) yang memiliki peran penting dalam kehidupan di masyarakat khususnya dalam memberikan pelayanan di bidang pertanian sebagai organisasi public yang mempunyai tugas melaksanakan pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi.

Di dalam tugasnya, Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) menangani banyak bidang seperti pelaksanaan penyusunan program, rencana kerja, anggaran, evaluasi,

dan laporan pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan inventarisasi dan identifikasi kebutuhan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan penelitian, pengkajian dan perakitan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan pengembangan teknologi dan diseminasi hasil pengkajian serta perakitan materi penyuluhan; penyiapan kerja sama, informasi, dokumentasi, serta penyebarluasan dan pendayagunaan hasil pengkajian, perakitan, dan pengembangan teknologi pertanian tepat guna spesifik lokasi; pemberian pelayanan teknik pengkajian, perakitan dan pengembangan teknologi tepat guna spesifik lokasi; pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan BPTP. Karena banyaknya bidang tugas yang dikerjakan oleh Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP), maka sangat diperlukan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, karena produktivitas ini menyangkut dengan sikap mental yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja keras sehingga setiap melaksanakan pekerjaan selalu mempunyai nilai kerja yang tinggi, penuh dengan inovasi kerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti, permasalahan yang di Kantor BPTP dalam hubungan dengan budaya kerja adalah adanya budaya malas untuk datang tepat waktu ke kantor, waktu pulang tidak sesuai waktu, adanya budaya “pandang enteng” terhadap waktu, pekerjaan dan kepada rekan kerja, kurangnya tanggung jawab pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat banyak pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu. Melihat realitas tersebut peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut. Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini diberi judul “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Produktivitas di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian deskriptif-kuantitatif. Penelitian deskriptif nantinya akan menyimpulkan data mentah agar hasilnya mudah dipahami yang kemudian diharapkan dapat memberikan informasi deskriptif yang menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam definisi masalah (Kuncoro, 2003).

Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif (Sugiyono, 2010).

### **B. Populasi dan Sampel**

Sampel dan populasi merupakan dua hal yang sangat populer dalam penelitian.

Keduanya memiliki hubungan yang sangat erat karena yang satu merupakan bagian dari yang lain. Sampel dapat didefinisikan sebagai suatu bagian yang ditarik dari populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Sulawesi Utara dengan jumlah pegawai sebanyak 97 orang pegawai. Menurut (Arikunto, 2010). Untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi.

### **C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan gabungan tiga teknik pengumpulan data, yaitu teknik wawancara, kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Ketiga teknik ini digunakan agar informasi yang didapatkan lebih banyak sehingga data yang nanti diperoleh lengkap, akurat dan konsisten (Sugiyono, 2010).

### **D. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Budaya Kerja sebagai variabel independen (variabel bebas) yang dilambangkan dengan (X). Adapun yang dimaksud dengan budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Indikatornya

adalah : Disiplin, Keterbukaan, Saling menghargai, Kerjasama

2. Variabel Produktivitas sebagai variabel dependent (variabel terikat) yang dilambangkan dengan (Y). Adapun yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dalam suatu organisasi. Indikatornya adalah Efektivitas dan Efisiensi

### E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data pendekatan kuantitatif dengan menggunakan rumus-rumus statistik deskriptif dan statistik inferensial, yaitu sebagai berikut :

1. Analisis statistik deskriptif yang digunakan ialah analisis tabel frekuensi dan persentase. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui dan mendeskripsikan tentang variabel efektivitas program keluarga harapan dan variabel penanggulangan kemiskinan. Rumus persentase adalah sebagai berikut :

$$p = \frac{fi}{n} \times 100 \%$$

Di mana :

p = nilai persentase yang dicari;

f = frekuensi, yaitu banyaknya data pada setiap kategori;

n = total data sampel.

2. Analisis statistik inferensial yang digunakan ialah analisis regresi linier sederhana dan korelasi sederhana :

- a. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pola hubungan dampak dari variabel efektivitas program keluarga harapan (variabel X) terhadap variabel penanggulangan kemiskinan (variabel Y). Pola hubungan pengaruh dinyatakan dengan persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX \dots \dots \dots (\text{Sudjana, 1988})$$

Di mana :

a = nilai konstan variabel terikat (Y) apabila variabel (X) tidak berubah/ tetap.

Koefisien (a) dihitung dengan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

b = Koefisien arah regresi variabel Y atas variabel X, yaitu besar perubahan pada nilai variabel Y yang disebabkan atau diakibatkan oleh perubahan pada variabel X.

Koefisien (b) dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk mengetahui tingkat linearitas regresi dan keberartian regresi diuji dengan statistik-F (Sudjana, 1988).

- b. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat korelasi dan besar pengaruh determinasi dari variabel Budaya Kerja (X) terhadap variabel

Produktivitas (Y). Analisis korelasi yang digunakan ialah analisis korelasi product moment atau korelasi r- Pearson, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

- c. Untuk mengetahui derajat determinasi (daya penentu) atau besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (variabel tak bebas), diperoleh dengan cara mengkuadratkan harga/nilai koefisien korelasi, yaitu ( $r^2$ ).
- d. Untuk uji signifikansi hubungan antara variabel, maka nilai r-hitung langsung dikonsultasikan dengan nilai r-tabel pada taraf uji 5 % dengan dk = n - 2.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif terhadap variabel budaya kerja dan variabel produktivitas masing-masing menunjukkan bahwa variabel budaya kerja dan variabel produktivitas berada pada kategori sedang . Data tersebut menggambarkan bahwa budaya kerja yang dilihat dari disiplin, keterbukaan saling menghargai dan kerja sama belum maksimal menunjukkan atau menampilkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Begitu juga hasil pengujian statistik dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana menunjukkan koefisien determinasi variabel budaya kerja terhadap variabel produktivitas hanya sebesar 30.2% dengan probabilitas kesalahan 0.000. walaupun kecil derajat determinasi budaya kerja terhadap

produktivitas namun memberi pengaruh tersebut sangat signifikan. Hasil analisis regresi tersebut memberi arti bahwa hipotesis nol yang menyatakan bahwa budaya kerja tidak terpengaruh terhadap produktivitas ditolak. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai secara positif dan signifikan di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara diterima pada taraf signifikansi 95%. Artinya, produktivitas yang menekankan pada aspek efektivitas dan efisiensi sudah mulai memperhatikan bahkan menggunakan budaya kerja dalam menjalankan roda organisasi

Hasil penelitian ini nampaknya mendukung pendapat dari Block (dalam Moeljono, 2003 :10) berpendapat sebagai berikut : “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 keuntungan organisasi. Kesadaran para pegawai ataupun pimpinannya akan pengaruh positif budaya organisasi terhadap produktivitas organisasi akan memberikan motivasi yang kuat untuk mempertahankan, memelihara dan mengembangkan budaya organisasi tersebut. Ini juga merupakan daya dorong yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Hasil penelitian yang mengindikasikan pengaruh budaya kerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hasil

penelitian tersebut memberi pengertian bahwa budaya organisasi adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik. Budaya disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan bekerja sama harus dijalankan secara maksimal supaya mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa budaya kerja di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara belum sepenuhnya mempengaruhi produktivitas. Hal itu menggambarkan bahwa perlu adanya perhatian lebih terhadap aspek budaya kerja.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dari organisasi yang lainnya ialah budayanya. Hal-hal tersebut penting, dan karena itu perlu dipahami serta dikenali. Akan tetapi hal-hal yang bersifat universal itu harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi waktu dan ruang. (Siagian, 2002).

Menurut pendapat tersebut di atas bahwa budaya kerja itu sangat penting dalam organisasi. Budaya kerja merupakan identitas dari organisasi. Sehubungan dengan itu Armstrong (dalam Sudarmanto, 2009) menyatakan budaya kerja merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan.

Furham dan Gunter dalam Sudarmanto (2009) Budaya organisasi merupakan keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya

dimiliki yang timbul dalam suatu organisasi. Jadi, sikap dan nilai budaya harus ditimbulkan seperti budaya disiplin, budaya keterbukaan, budaya saling menghargai dan budaya bekerjasama.

#### 1. Disiplin

Budaya disiplin harus diperhatikan dalam organisasi karena disiplin pegawai merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan suatu organisasi. Pada era sekarang waktu adalah komoditas yang berharga, karena itu perilaku disiplin sangat diperlukan bagi setiap individu. Kenyataannya tidak semua pegawai instansi pemerintah memiliki etos kerja yang baik.

Untuk mewujudkan aparatur negara yang disiplin pemerintah melakukan upaya untuk menegakkan disiplin dengan membuat Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010. Peraturan ini dibuat untuk mengatur perilaku aparatur pemerintah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Aparatur pemerintah yang disiplin akan mendorong kearah produktivitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi dalam hal disiplin kerja di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara belum maksimal dalam hal disiplin waktu, disiplin terhadap peraturan dan disiplin tugas pekerjaan. Belum adanya kesadaran dari pegawai dalam hal budaya disiplin karena budaya malas dan budaya remeh (pandang enteng) masih besar dikalangan pegawai.

Hasil penelitian menggambarkan bahwa ada keinginan dari sebagian pegawai



untuk menerapkan disiplin kerja, tapi peran dari seorang pemimpin tidak menunjukkan ketegasan dalam menindak pegawai sesuai dengan peraturan.

## 2. Keterbukaan

Dalam bekerja harus mempunyai budaya keterbukaan yang tinggi, karena setiap orang akan melihat kinerja kita, bagus atau buruk bermutu atau tidak bermutu. Saat ini budaya keterbukaan sangat penting dalam organisasi., budaya keterbukaan menciptakan kejujuran dan proses untuk terus belajar tanpa henti.

Keterbukaan pegawai dalam organisasi memiliki beberapa kegunaan. Pertama, organisasi memperoleh masukan yang berharga dalam konteks pengembangan organisasi. Kedua, proses pengembangan potensi diri setiap pegawai. Ketiga pada gilirannya menjadi salah satu bentuk artefak organisasi

Dalam organisasi, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang selalu membimbing anak buahnya supaya terus belajar untuk mencapai hasil yang maksimal. pegawai membutuhkan bimbingan supaya bisa bekerja baik dan mampu menyelesaikan setiap masalah yang timbul, karena atasan dengan senang hati memberikan solusi.

Budaya keterbukaan akan bisa berjalan jika semua orang yang bekerja dalam organisasi mempunyai gairah yang tinggi untuk terus melakukan perubahan kearah yang lebih baik. Keterbukaan juga berarti menerima masukan dan kritikan dari pimpinan atau juga oleh rekan kerja. Saran dan kritik dalam artian

saling membangun menuju kearah yang lebih baik. Keterbukaan juga berarti senang menerima hal-hal baru berkaitan dengan metode atau hal baru, teknologi baru. Dunia semakin modern dibutuhkan pegawai yang kreatif untuk menerima hal hal baru.

## 3. Saling menghargai

Aspek budaya berikut yang peting dalam organisasi dalam mencapai hasil kerja yang efisiensi adalah budaya saling menghargai. Masyarakat indonesia yang terdiri dari berbagai macam suku, ras dan etnis menjadi suatu kendala dalam budaya menghargai. Begitu juga yang terjadi di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara terdiri dari berbagai suku, ras dan etnis. .

Budaya yang terjadi di di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara. Adanya sebagian pegawai yang masih memandang remeh rekan kerja, karena menganggap lebih baik dari orang lain dalam bidang pekerjaan

Krisis menghargai terjadi karena dibutakan oleh ego, pengalaman, pangkat dan jabatan. Kecenderungan sebagai manusia secara alamiah adalah keinginan untuk mendapatkan tanggapan atau penghargaan atas apa yang dilakukannya. Menghormati dan menghargai rekan kerja, pimpinan harus dilakukan tanpa memandang derajat, status. Perlu adanya kesadaran dari tiap-tiap pegawai bahwa setiap manusia mempunyai kelebihan dan kekurangan. Karena semua manusia tidak dilahirkan sempurna. Sikap toleransi harus

menjadi kebiasaan untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

#### 4. Kerjasama

Pada aspek budaya kerjasama, kerja sama adalah terciptanya sinergi atau kekuatan yang berasal dari kelompok dalam rangka pencapaian tujuan organisasi (Wibowo,2004). Faktor saling percaya merupakan faktor yang sangat penting. Oleh karena itu setiap pegawai harus saling mengenal identitas dan karakter pribadi masing-masing. Manfaat bekerja sama dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dalam organisasi sangat diperlukan sinerginitas antar bagian karena setiap bagian mempunyai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Adanya saling membutuhkan antar bagian dalam organisasi pegawai-pegawai membutuhkan bagian kepegawaian untuk mengurus pangkat, izin dan segala urusan kepegawaian. Begitu juga pimpinan harus bekerja sama dengan bawahan dalam penyusunan program kerja organisasi. Dengan adanya kerjasama dapat menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kerja sama dapat meningkatkan komunikasi dalam kerjasama tim didalam dan diantara bagian-bagian organisasi. Secara tidak langsung kerjasama akan mengarah pada efektifitas dan efisiensi (Tracy. 2006)

Perlunya kerjasama dalam suatu organisasi karena kerjasama merupakan suatu nilai-nilai sangat penting dalam manajemen, khususnya manajemen serta sasaran ataupun manajemen partisipasi. Dari uraian diatas, nampak jelas bahwa budaya kerja sangat penting dalam kesuksesan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya kerja dapat mendorong organisasi tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi yang terdapat di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator budaya kerja
2. Produktivitas kerja pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator produktivitas
3. Berdasarkan hasil uji regresi didapat persamaan regresi  $Y = 2.750 + 0.509X$ , artinya jika budaya kerja mengalami kenaikan 1 satuan per-unit maka produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.509. koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara budaya kerja (X) dengan produktivitas (Y). dengan demikian arah kecenderungan garis regresi antara variabel bebas Budaya Kerja (X) dan variabel terikat Produktivitas (Y) adalah positif dan linier.

4. analisis korelasi sederhana ( $r$ ) didapat korelasi antara budaya kerja dengan prestasi belajar ( $r$ ) adalah 0,550 atau 55%. hubungan yang terjadi terkategori sedang atau cukup kuat antara budaya kerja dengan produktivitas pegawai
5. pengaruh antara Budaya kerja terhadap produktivitas pegawai sebesar  $R^2 = 0.302$  atau 30,2 %. Angka-angka statistik tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara, artinya bahwa meningkatnya produktivitas kerja sebesar 30,2% ditentukan oleh atau dipengaruhi oleh budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 69,8 % ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## B. Saran

Bertolak dari hasil penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut :

1. Budaya Kerja perlu ditingkatkan dalam hal disiplin, keterbukaan, saling menghargai dan kerja. diperlukan sinerginitas antara pemimpin dan bawahan juga antar pegawai sehingga pencapaian tujuan organisasi bisa maksimal
2. Pimpinan seyogyanya bertindak tegas menerapkan budaya disiplin di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Sulawesi Utara

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002, *Prosedur Penelitian*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Dwiyanto, Agus. 2006. Reformasi Birokrasi Publik. Yogyakarta Gadjah Mada University.
- Kimsean, Yin. 2004. "Produktivitas Kerja Pegawai Pada Birokrasi. Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta : Erlangga
- Moeljono, 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi. Jakarta : PT Elex Media Komputindo
- Siagian, Sondang P. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarmato. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010, *Statistika untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit: Alfabeta, Bandung
- Tracy, Brian. 2006. Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah : Suharsono dan Ana Budi Kuswandani. Jakarta : Pustaka Delapatrasa.
- Wibowo.2010. Budaya Organisasi. Jakarta :Rajawali Pers