

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA
SULAWESI BARAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**KAMELIATI
2018.MM.2.1850**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA
SULAWESI BARAT**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**KAMELIATI
2018.MM.2.1850**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA
SULAWESI BARAT**

Oleh:

KAMELIATI

Telah Dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 12 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui:

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

DR. H. BADARUDDIN, S.T.,M.M.

DR. ASNIWATI, S.E.,M.M.

Mengetahui:

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

DR. MARYADI, S.E.,M.M

DR. SYLVIA SJARLIS,S.E.,M.Si.,AK.,C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat”

Nama Mahasiswa : Kameliati
NIM : 2018MM21850
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M.
Anggota : Dr. Asniwati, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Anshar Daud S.T., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. M. Rustan DM S.E., M.Si., Ak.

Tanggal Ujian : 12 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 157/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 6 Maret 2021



Mahasiswa,

Kameliati

2018.MM.2.1850

MOTTO

**“Jika kamu tidak tahan dengan lelahnya belajar
maka kamu harus tahan dengan perihnya kebodohan”.**

Imam Syafii

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah S.W.T atas segala Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penyusunan tesis dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat**” dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Proses penyelesaian penulisan tesis ini merupakan suatu proses perjalanan yang panjang membutuhkan waktu, ketekunan, tenaga, kesabaran, serta kerja keras. Meskipun demikian tentu tidak lepas dari berbagai kekuarangan yang ada, baik dalam penulisan maupun dalam pembahasannya. Penulis juga menyadari bahwa tesis ini tidak akan tersusun tanpa dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, sepatutnya penulis menyampaikan banyak terimakasih dan penghargaan yang tidak terhingga kepada :

1. **Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.**
2. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si, Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak **Dr. H. Badaruddin, ST.,M.M** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan Ibu **Dr. Asniwati, S.E., M.M** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah

bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan.

5. Bapak **Dr. Anshar Daud S.T., M.M.** dan Bapak **Dr. M. Rustan DM S.E., M.Si., Ak.** selaku penguji, terima kasih atas saran dan kritikan pada saat seminar dan ujian.
6. Kedua Orang Tua tercinta Ayahanda **H. Mustafa Lapanrung** dan Ibunda **Hj. Nurhayati** yang sangat berjasa telah melahirkan, membesarkan, mendidik, dan selalu memeberikan kasih sayang serta do'a-nya yang tak terhingga. Kakak **Hj. Fasmawati, Hj. Mustika, Rubiati S.Pd, Nur Alam S.Sos, Rahmawati, S.Kep.,Ners,** Adik **Alamsyah S.KM,** atas segala bimbingan dan bantuannya kepada penulis.
7. Suami saya **Muhammad Ayyub, ST** dan Anak-anak **Almaira Afra Khairani, Ahsan Zahirul Haq** dan **Affah Zahwatunnisa** yang sangat saya cintai, terima kasih atas segala dukungan dan izinnya selama bunda mulai menuntut ilmu hingga penyelesaian tesis ini.
8. Bapak **YAHYA, S.Pd.,M.H.** selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat atas bantuan serta izinnya. Kepada Kepala Bidang Ketersediaan Pangan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat Ibu **EVA YUSLIANTI YUSUF, S.P.,M.M** terimakasih, ibu yang selalu berikan motivasi hingga akhirnya penulis lanjutkan studi.

9. Bapak/Ibu Dosen, serta staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah dibagikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
10. Teman sejawat mahasiswa prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini. Dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, **Terkhusus MSDM kelas XI-F** terima kasih atas kebersamaannya semoga pertemuan di STIE Nobel adalah awal untuk menjalin silaturahmi dan semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan, semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya. Amin.

Makassar, 5 Maret 2021

Penulis,

Kameliati

ABSTRAK

Kameliati. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat (dibimbing oleh Badaruddin dan Asniwati). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, serta pengaruh secara simultan oleh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode survey. Penelitian dilakukan pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2021 hingga Februari 2021. Populasi penelitian ini semua pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat yang berjumlah 59 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 59 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Kepuasan Kerja, Produktivitas kerja pegawai



ABSTRACT

Kameliati. 2021. *The Effect of Organizational Culture, Work Spirit, and Job Satisfaction toward Employee Work Productivity at the Food Security Office of Mamasa Regency, West Sulawesi, supervised by Badaruddin and Asniwati.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of organizational culture, work morale and job satisfaction on employee work productivity at the Food Security Office of Mamasa Regency, West Sulawesi (2) the simultaneous effect of organizational culture, work morale, and job satisfaction toward work productivity. staff at the Food Security Office of Mamasa Regency, West Sulawesi.

This study approach uses a survey method. The research was conducted at the Food Security Service of Mamasa Regency, West Sulawesi. When the research was conducted from January 2021 to February 2021. The population of this research was all employees of the Food Security Service of Mamasa Regency, West Sulawesi, amounting to 59 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method (census) by determining all populations as a total sample of 59 employees.

The results showed that (1) there is a partial positive and significant effect of organizational culture on the work productivity of employees at the Food Security Office of Mamasa Regency, West Sulawesi (2) there is a positive and significant effect toward work morale partially on employee work productivity at the Food Security Office of Mamasa Regency, West Sulawesi (3) There is a partial positive and significant effect of job satisfaction on employee work productivity at the Food Security Service of Mamasa Regency, West Sulawesi (4) There is a positive and significant effect on organizational culture, work morale and job satisfaction simultaneously on employee work productivity at the Department. Food security in Mamasa Regency, West Sulawesi.

Keywords: *Organizational Culture, Work Spirit, Job Satisfaction, Employee Productivity*



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Motto.....	iii
Halaman Pengesahan	iv
Kata Pengantar.....	v
Abstrak.....	viii
Abstract.....	ix
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran.....	xv
Pernyataan Keaslian Tesis.....	xvi
Identitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	12
2.2 Budaya Organisasi	19
2.3 Semangat Kerja	28
2.4 Kepuasan Kerja	32
2.5 Produktivitas Kerja	37
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1 Kerangka Konseptual	43
3.2 Hipotesis	45
3.3 Definisi Operasional Variabel	46
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian	48
4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	48
4.3 Populasi dan Sampel	49
4.4 Teknik Pengumpulan Data	49
4.5 Instrumen Penelitian	50
4.6 Teknik Analisis Data	51

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian	58
5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	58
5.1.2 Deskripsi Responden	78
5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel	82
5.1.4 Validitas dan Reliabilitas	94
5.1.5 Uji Asumsi klasik.....	100
5.1.6 Analisa Regresi Linear Berganda	103
5.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis	105
5.2 Pembahasan	109
BAB VI KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
6.1 Kesimpulan	116
6.2 Implikasi	117
6.3 Saran	119
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Anggaran dan Realisasi Menurut Program Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa bersumber APBD Tahun 2019	2
2	Penelitian Terdahulu	14
3	Definisi Operasional	46
4	Jumlah Respponden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
5	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	80
6	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	81
7	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja	82
8	Hasil Skor Kuesioner Budaya Organisasi	83
9	Statistik Deskriptif Budaya Organisasi	84
10	Gambaran Budaya Organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat	86
11	Hasil Skor Kuesioner Semangat Kerja	86
12	Statistik Deskriptif Semangat Kerja	87
13	Gambaran Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat	88
14	Hasil Skor Kuesioner Kepuasan Kerja	89
15	Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja	90
16	Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi barat	91
17	Hasil Skor Kuesioner Produktivitas Kerja	91

18	Statisti Deskriptif Produktivitas Kerja	92
19	Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi barat	94
20	Hasil Perhitungan pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)	96
21	Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Semangat Kerja (X2)	97
22	Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (X3)	98
23	Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)	99
24	Hasil Uji Reliabilitas	100
25	Hasil Uji Normalitas	101
26	Hasil Uji Multikolinealitas	101
27	Hasil Perhitungan Regresi	104
28	Hasil Uji t	107
29	Hasil Uji F	107
30	Model Summary untuk Pengaruh Budaya Organisasi, semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja	108

DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
1	Kajian Teori	19
2	Kerangka Konseptual	44

DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
1	Surat Persetujuan Penelitian dari STIE Nobel Indonesia	124
2	Kuesioner	124
3	Tabulasi Kuesioner	130
4	Output Hasil Analisis Deskriptif	132

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat berkumpulnya sekelompok orang untuk bekerja secara bersama-sama secara rasional dan sistematis, terkendali, dan dipimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumberdaya yang ada. Pentingnya kedudukan sumber daya manusia dalam suatu organisasi kemudian menjadi penentu bagi maju mundurnya organisasi tersebut. Manajemen sumberdaya manusia merupakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif, dimana kinerja produktif tersebut dapat melahirkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (Output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas pegawai bisa berbeda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Yuniarsih dan Suwatno, 2016)

Produktivitas kerja pada suatu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai di sebuah organisasi dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh (Yuniarsih dan Suwatno, 2016), bahwa

pengukuran produktivitas difokuskan pada kemampuan pegawai untuk memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja ergonomis, sehingga bisa menampilkan diri sebagai individu produktif dalam mewujudkan tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, kinerja organisasinya mengalami peningkatan hal ini terlihat dari realisasi penyerapan anggaran pada tahun 2019, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Anggaran dan Realisasi menurut Program Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa bersumber APBD Tahun 2019

NO	PROGRAM/KEGIATAN	ANGGARAN	REALISASI	(%)
		(Rp.)	(Rp.)	
1	2	3	4	5
1	PROGRAM PELAYANAN ADMINISTRASI PERKANTORAN	469.574.000,00	468.676.208,00	99,85%
2	PROGRAM PENINGKATAN SARANA DAN PRASARANA	109.940.000,00	109.940.000,00	100,00%
3	PROGRAM PENINGKATAN DISIPLIN APARATUR	17.500.000,00	17.500.000,00	100,00%
4	PROGRAM PENINGKATAN PENGEMBANGAN SISTEM PELAPORAN CAPAIAN KINERJA DAN KEUANGAN	1.541.000,00	1.541.000,00	100,00%
5	PROGRAM PERENCANAAN DAN PELAKSANAAN ANGGARAN SKPD	3.860.000,00	3.860.000,00	100,00%
6	PROGRAM PENATAAN DAN PENGEMBANGAN PENGELOLAAN BARANG/ASET	3.140.000,00	3.140.000,00	100,00%
7	PROGRAM PENINGKATAN KETAHANAN PANGAN PERTANIAN/PERKEBUNAN	1.077.930.000,00	1.076.242.950,00	99,84%
T O T A L		1.683.485.000,00	1.680.898.158,00	99,85%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP), 2019

Pencapaian produktivitas kerja organisasi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa dipengaruhi oleh banyak faktor dan ditentukan oleh semua dukungan sumberdaya organisasi. Dukungan tersebut dapat berupa budaya organisasi, Semangat kerja dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, karena menciptakan interaksi antar pegawai berdasarkan karakteristik budaya organisasi, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2012) Budaya sangat bisa stabil sepanjang waktu, tetapi budaya juga tidak pernah statis dan dipengaruhi oleh 7 (tujuh) karakteristik, yaitu 1) Inovasi (*Innovation*) dan pengambilan resiko (*risk taking*); 2). Agresivitas (*aggressiveness*) ; (3) Orientasi manfaat (*outcome orientation*); (4) Orientasi Orang (*people orientation*) ; (5) Orientasi tim kerja (*team orientation*) (...). Karakteristik tersebut terdapat dalam suatu organisasi yang memunculkan suatu tanggapan berupa dukungan pada karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

Nilai inti organisasi dipegang secara intensif dan dianut secara meluas dalam suatu budaya yang kuat. Budaya yang kuat memperlihatkan kesepakatan yang tinggi dikalangan anggota organisasi tersebut. Budaya yang ada pada organisasi penyelenggara negara sebenarnya merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dengan cara termudah untuk pelaku melakukan pekerjaannya. Budaya tersebut dapat berupa peniruan atau keteladanan, penyerapan dari berbagai hal, ataupun peraturan yang dalam bentuk hukum atau pelajaran,

sehingga pelaksanaannya melakukan hal-hal tersebut sebagai suatu yang memang harus dilakukan.

Menurut Cramers dan Reinolds (dalam Sanyang, 2019) Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi “ *Organisational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members* “. Kegiatan yang terus menerus demikian menjadi budaya kerja bagi pelakunya. Pelaksanaan budaya kerja pada sebuah organisasi adalah persoalan perilaku, oleh karena pemahaman terhadap nilai-nilai yang menjadi dasar dalam organisasi pada penghayatan yang lebih dalam. Dengan penghayatan nilai-nilai tersebut akan tercermin dalam perilaku aparatur sehari-hari.

Daya kerja dilingkungan organisasi pemerintah sangat jelas, yakni jumlah jam kerja dan jam istirahat yang sesuai dengan ketentuan. Penerapan jam kerja yang teratur menyebabkan kinerja seorang pegawai bisa optimal. Namun terkadang ada saja pegawai yang tidak mematuhi adanya peraturan-peraturan yang di buat oleh suatu organisasi. Pelaksanaan budaya kerja pada organisasi pemerintah diperlukan dari semua pihak, agar betul-betul bisa terlaksana sesuai dengan harapan, untuk melahirkan budaya organisasi sesuai dengan tujuan visi dan misi dari suatu organisasi tersebut.

Selain budaya organisasi, semangat kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada sebuah organisasi. Semangat kerja menjadi

dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan.

Menurut Hasibuan (2014:60) menyatakan bahwa

“Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Widodo (2015:104) menyatakan bahwa

“Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja”

Hasley (2001) Menyatakan bahwa

“Semangat kerja atau moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pegawai untuk menghasilkan kerja yang lebih baik dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan pegawai dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya dan membuat tidak mudah kena pengaruh dari luar ”.

Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi. Menurut Purwanto (2012:82) bahwa “Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya, semangat kerja mempengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan seseorang”. Dengan demikian, semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang

menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan mendapat banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya.

Sama halnya budaya organisasi dan semangat kerja, kepuasan kerja juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi, sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Menurut Mangkunegara (2016:117) bahwa “kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya”. Dengan demikian dapat diartikan semakin puas seorang pegawai dalam suatu organisasi, maka akan didapatkan hasil kerja yang maksimal. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan dan tetap menjaga kondisi kepuasan kerja pegawai pada sebuah organisasi. .

Dari ketiga hal fundamental tersebut secara sinergi yakni budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang maksimal yang disebut dengan Produktivitas kerja.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang di tuntut untuk meningkatkan profesionalisme pegawai negeri sipil selaku aparatur pemerintah dan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, meningkatkan akuntabilitas kinerja dan

melaksanakan perencanaan ketahanan pangan sesuai dengan aktifitas ekonomi, dan ketahanan pangan kabupaten Mamasa. Menurut Mangkunegara (2016), bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan Janji pelayanan **“Memberikan Pelayanan Terbaik“** dan Motto **“ Kami Siap Melayani dengan Cepat, Tepat, Ramah, Ikhlas dan Akuntabel”** (Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, 2020). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, dan Siswadi, 2016). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Fenomena yang terdapat pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan kabupaten Mamasa Sulawesi Barat adalah masih banyaknya pegawai yang tidak mematuhi jam kerja yang telah di tentukan, terkadang hadir terlambat dan pulang sebelum waktu yang ditentukan. Demikianpun dengan semangat kerja yang mulai menurun, pegawai sudah tidak lagi bersemangat untuk duduk di meja kerja, tidak menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya, adanya sebagian pegawai yang belum professional dalam melaksanakan tugas seperti

kurangnya persiapan, pengawasan, serta pengendalian sehingga ada yang merasa tidak puas atau hasil kerja yang diberikan dari para pegawai tersebut belum optimal sebagaimana yang diharapkan.

Adanya semangat kerja yang menurun pekerjaan akan lebih lama diselesaikan, presentase tingkat absensi dapat besar dan kemungkinan perpindahan pegawai juga dapat besar dan sebagainya. Oleh karena itu, maka selayaknya setiap pegawai mempunyai kesadaran yang tinggi akan organisasinya. Pegawai akan sangat diharapkan memiliki moral kerja yang tinggi, karena dengan moral kerja yang tinggi maka semangat kerja akan meningkat.

Dengan semangat kerja yang tinggi maka setiap pegawai diharapkan mencapai tingkat produktivitas yang lebih baik dan pada akhirnya menunjang terwujudnya tujuan dari organisasi karena dengan keberhasilan organisasi kepentingan pribadi para pegawai juga terpelihara.

Dengan adanya latar belakang tersebut maka saya tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan yang ingin diteliti penulis adalah bahwa Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja

Mempengaruhi Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Penulis akan melakukan penelitian untuk menguji :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat?
4. Apakah budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk akademik dan praktisi sebagai berikut ini:

1. Manfaat akademik

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai budaya organisasi, dimana akan diketahui apakah ada keterkaitan antara budaya organisasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai serta untuk memperluas pengetahuan mengenai mengelola sumber daya manusia yang baik. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai perluasan penelitian pada

selanjutnya yang berkaitan dengan budaya organisasi dengan variabel-variabel yang terkait.

2. Manfaat praktisi

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif bagi para pembaca dan pihak-pihak yang terlibat didalamnya. Khususnya bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat di harapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa acuan jurnal sebagai salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian dan untuk memperkaya teori dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti mengambil acuan pertama adalah jurnal atas nama Arsulawareni (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, yang menguji variabel-variabel Budaya Organisasi dan Motivasi, menemukan bahwa secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan dan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap keputusan pembelian kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito selatan, dan juga sebagai Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan.

Acuan jurnal kedua dari penelitian ini adalah Jeffi Gustriadi (2014) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BPR Rokan Hulu di kabupaten Rokan Hulu dengan

variabel-variabel Motivasi dan Produktivitas Kerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus, dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Acuan jurnal ketiga adalah Aprina Wardani (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variable Interveaning (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendul). Adapun variabel-variabel yang digunakan adalah Motivasi Kerja dan Budaya Kerja dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah mandiri cab. Kendal, sedangkan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Acuan jurnal keempat adalah Erlangga Hendrayanto (2016) dengan judul Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Surveyor Indonesia), adapun variabel-variabel digunakan yaitu Motivasi kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan hasil yang di dapat adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Surveyor Indonesia.

Acuan kelima yaitu jurnal atas nama Erwin Widiarta, Badia Perizade, Zunaidah (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Perusahaan dan kepemimpinan

Trasformasional, terhadap Kinerja Karyawan Pertamina RU III Plaju pada Awal Transformasi Pertamina. Variabel yang digunakan adalah Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil yang didapat adalah bahwa Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial maupun simultan. Demikian beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian ini. Adapun beberapa jurnal tersebut terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, penjabaran dalam tabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Arsulawareni (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan	Variabel Budaya Organisasi dan motivasi	Secara simultan variabel Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh terhadap Keputusan Pembelian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, Variabel

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Budaya Organisasi dan Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap keputusan Pembelian Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan dan juga sebagai Variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan, Nilai R

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
2	Jeffi Gustriadi (2014)	Pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu di kabupaten Rokan Hulu	a. Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja. b. Variabel terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja.	Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan.
3	Aprina Wardani (2017)	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)	Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja dan Budaya Kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cab. Kendal, sedangkan motivasi kerja mempunyai pengaruh lebih kecil terhadap peningkatan kinerja

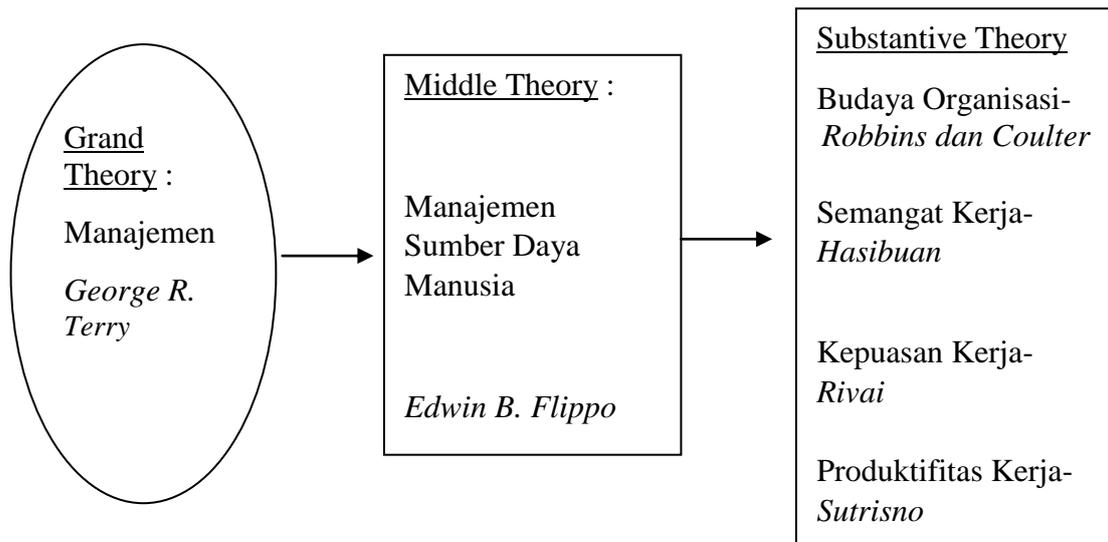
No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				karyawan
4	Erlangga Hendrayanto (2016)	Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi dan Perilaku Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada PT. Surveyor Indonesia)	Variable bebas yang digunakan yaitu Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap KinerjaKaryawan PT. Surveyor Indonesia

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
5	Erwin Widiarta, Badia Perizade, Zunaidah (2015)	Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional, Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina RU III Plaju pada Awal Transformasi Pertamina	a. Variable bebas yang digunakan yaitu Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja. b. Variabel Terikat yang digunakan yaitu Produktivitas Kerja Karyawan.	a. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. b. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Penelitian-penelitian di atas menjadi dasar untuk melakukan penelitian tentang Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan kerja serta mencari pengaruhnya terhadap Produktifitas Kerja. Dalam penelitian ini, *Grand Theory* yang digunakan adalah Manajemen. *Middle Theory* yang digunakan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia, dan *Substantive Theory* terdiri dari variable

penelitian yakni Budaya Organisasi, Semangat kerja, Kepuasan Kerja dan Produktifitas kerja. Hal tersebut dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 2.1 Kajian Teori



2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Setiap individu memiliki kepribadian dan ciri-ciri yang relatif stabil yang dapat menunjukkan bagaimana individu merespon dalam hal bertindak, berinteraksi dan mengambil keputusan. Menurut Stoner dan Gilbert (2012) bahwa budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai, dan pemahaman yang dimiliki bersama (budaya) dan anggota beberapa organisasi yang mendukung pengendalian yang ketat di puncak. Perusahaan ataupun organisasi juga memiliki karakter yang berbeda-beda dengan organisasi lain yang disebut sebagai budaya organisasi.

Budaya organisasi menurut *Claver et al* (2001), adalah seperangkat nilai-nilai, simbol dan ritual yang dibagikan bersama-sama dengan anggota dan perusahaan, yang menggambarkan hal-hal dilakukan di dalam sebuah organisasi untuk mengatasi masalah-masalah manajemen internal dan yang terkait dengan pelanggan, pemasok dan lingkungan (*Belias*, 2015). Menurut *Robbins* (2014), budaya organisasi adalah satu sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan organisasi mereka dari organisasi lain. Menurut *Kennedy et al* (1982), budaya organisasi adalah sebagai satu set dasar asumsi, nilai-nilai, sikap dan norma-norma perilaku bersama dalam suatu organisasi dan diwujudkan melalui persepsi anggota mereka, pikiran, perasaan dan perilaku, serta *artefak* dari campuran hal-hal tersebut dan non sifat dasar alamiah (*Vukonjanski*, 2012).

Menurut *Daft* (2005), budaya organisasi juga didefinisikan sebagai "seperangkat nilai-nilai kunci, asumsi, pemahaman, dan norma-norma yang dibagikan oleh anggota organisasi dan anggota baru yang diajarkan dengan benar". *Tsai* (2011), mengemukakan bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya sulit dibedakan dengan fungsi budaya pada kelompok atau budaya organisasi karena budaya itu adalah gejala sosial. Berikut ada 5 fungsi budaya di dalam organisasi menurut Robbins (2014), yaitu:

1. Budaya memiliki peran batas yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi.
3. Budaya memfasilitasi tumbuhnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individu.
4. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai pembentuk sebuah mekanisme kontrol yang memberikan panduan untuk membentuk sikap dan perilaku karyawan.

2.2.3 Karakteristik budaya organisasi

Terdapat tujuh karakteristik utama yang terlihat menangkap esensi dari budaya organisasi menurut Robbins (2014), yaitu:

1. *Inovation and Risk Taking* (Inovasi dan keberanian mengambil resiko)

Organisasi mendorong setiap karyawan untuk memiliki sikap inovasi dan keberanian untuk mengambil resiko. Organisasi juga perlu memberikan apresiasi terhadap karyawan yang mengambil tindakan resiko dan menumbuhkan ide karyawan.

2. *Attention to Detail* (Perhatian terhadap detail)

Organisasi berharap sejauh mana karyawan dapat menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail.

3. *Outcome Orientation* (Berorientasi kepada hasil)

Manajemen berfokus pada hasil dibandingkan dengan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.

4. *People Orientation* (Berorientasi kepada orang)

Sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5. *Team Orientation* (Berorientasi kepada tim)

Sejauh mana aktivitas kerja diorganisir terhadap di sekitar tim tidak hanya dari individu.

6. *Agresiveness* (Agresivitas)

Tingkat dimana orang-orang di dalam organisasi yang agresif lebih kompetitif dibandingkan dengan orang-orang yang lebih santai.

7. *Stability* (Stabilitas)

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan menjaga status *quo* sebagai kontras terhadap pertumbuhan.

2.2.4 Tipe Budaya organisasi

Menurut Cameron and Quinn (2006) dan Chang and lee (2007), ada 4 tipe budaya organisasi yang disarankan untuk merujuk terhadap hubungan antar karyawan, yaitu:

1. *The Hierarchical culture* (Budaya Hierarki) atau *bureaucratic culture* (Budaya birokrasi)

Budaya hirarki atau birokrasi memiliki 7 karakteristik, yaitu aturan, spesialisasi, meritokrasi, hirarki, terpisah dari kepemilikan, bersifat umum dan akuntabilitas. Karakteristik ini sangat efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Secara luas tantangan utama organisasi adalah untuk mendapatkan efisiensi, handal, mulus mengalir dan hasil yang dapat diprediksi. Budaya ini merupakan bentuk ideal budaya organisasi karena menyebabkan organisasi lebih stabil, efisien, mampu memproduksi dan layanan yang konsisten. Berdasarkan hal tersebut karena lingkungan organisasi relatif stabil, tugas dan fungsi dapat diintegrasikan dan dikoordinasikan, keseragaman dalam produk dan layanan dipertahankan, dan pekerja dan pekerjaan berada di bawah kendali. Budaya ini memiliki garis yang jelas dari pengambilan keputusan otoritas, aturan standar dan

prosedur, kontrol dan akuntabilitas mekanisme yang dinilai sebagai kunci keberhasilan organisasi.

Budaya organisasi yang kompatibel dengan ini ditandai dengan tempat bekerja yang formal dan terstruktur, memiliki prosedur yang mengatur apa yang karyawan lakukan, pemimpin secara efektif berkoordinasi dengan baik dan mengorganisasikannya, mempertahankan kelancaran kepentingan organisasi. Budaya ini merupakan budaya yang memiliki koordinasi dengan baik, dan ditandai adanya peraturan yang formal dan kebijakan-kebijakan.

2. *The Market culture* (Budaya Pasar) atau *mission culture* (Budaya tugas)

Istilah “market” tidak sama dengan fungsi pasar atau konsumen dipasar. Sebaliknya hal ini merujuk pada organisasi berfungsi sebagai pasar itu sendiri.

Budaya ini berorientasi terhadap lingkungan eksternal seperti pemasok, pelanggan, kontraktor, pemegang lisensi, serikat pekerja, dan regulator. Budaya ini tidak seperti budaya hierarki, dimana pengendalian internal di kelola oleh aturan, pekerjaan-pekerjaan khusus dan keputusan-keputusan yang terpusat. Fokus utama untuk budaya ini adalah untuk melakukan transaksi (pertukaran, penjualan, kontrak) dengan konstituen lainnya untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Tujuan utama organisasi adalah profitabilitas, kekuatan di ceruk pasar, perengangan target dan basis

pelanggan yang aman. Inti dari nilai-nilai yang mendominasi budaya pasar adalah daya saing dan produktifitas.

3. *The Clan culture* (Budaya klan)

Budaya ini disebut budaya klan karena budaya ini merekat seperti keluarga. Saling berbagi nilai-nilai dan tujuan, saling terpadu, berpartisipasi, individualitas dan rasa saling “kami” meresap organisasi yang menerapkan “*clan culture*”. Karakteristik dari budaya clan adalah kerjasama tim, adanya keterlibatan karyawan atas program organisasi dan komitmen perusahaan terhadap karyawan. Beberapa asumsi dasar dalam budaya klan adalah bahwa lingkungan organisasi dapat menjadi terbaik jika dikelola melalui kerjasama dan pengembangan karyawan, dianggap sebagai mitra, organisasi adalah sarana mengembangkan lingkungan kerja yang manusiawi, dan tugas utama manajemen adalah untuk memberdayakan karyawan dan memfasilitasi partisipasi, komitmen, dan loyalitas mereka.

4. *The Adhocracy Culture* (Budaya Adhokrasi) atau *adaptive culture* (Budaya adaptive)

Jenis budaya organisasi ini merupakan jenis yang paling responsive terhadap pergolakan. Asumsi budaya ini adalah inovatif dan pelopor inisiatif yang menyebabkan kesuksesan organisasi terutama dalam urusan pengembangan produk dan layanan baru yang dipersiapkan untuk masa

depan serta tugas utama manajemen adalah untuk mendorong kewirausahaan, kreatifitas dan aktifitas “*cutting edge*”. Hal ini dapat diasumsikan bahwa adaptasi dan inovasi menyebabkan sumber daya baru dan profitabilitas, sehingga penekanan diletakan pada menciptakan visi masa depan, anarki yang terorganisir dan bayangan disiplin.

Asal kata adhokrasi adalah *Ad-hoc* yang berarti bersifat sementara, khusus dan dinamis. Tujuan utama dari sebuah adhokrasi adalah mendorong kemampuan karyawan untuk beradaptasi, fleksibel, dan kreativitas jika terjadi ketidak pastian, ambiguitas, dan informasi khusus yang berlebihan. Tantangan yang paling penting untuk organisasi ini adalah untuk menghasilkan produk dan layanan yang inovatif dan beradaptasi dengan cepat peluang baru. Tidak seperti budaya pasar dan hierarki, budaya adhokrasi tidak memiliki hubungan kekuasaan atau otoritas yang terpusat. Sebagai gantinya, arus kerjasama dari individu ke individu atau dari tim tugas untuk tugas tim, tergantung pada masalah yang sedang ditangani pada saat itu. Penekanan pada individualitas, pengambilan risiko, dan mengantisipasi masa depan sangat tinggi karena hampir semua orang di adhokrasi menjadi terlibat dengan produksi, klien, penelitian dan pengembangan, dan hal-hal lainnya.

Belias (2015), menyimpulkan bahwa dari penjelasan tentang tipe budaya organisasi diatas bahwa meskipun konsep budaya organisasi tidak mudah ditangkap dan didefinisikan, hal itu merupakan aspek yang dapat diamati dan

signifikan dari fungsi organisasi. Karena termasuk dengan keyakinan bersama karyawan, nilai-nilai, perilaku dan simbol sangat mempengaruhi keputusan individu dan tindakan kelompok. Konsep budaya organisasi dapat digambarkan sebagai kompas yang mengarahkan lembaga dengan tujuan. Budaya organisasi menawarkan jenis bahasa informal untuk penafsiran isu dan peristiwa, menjamin rasa ketertiban dan mengurangi ketidak pastian karyawan.

Menggunakan budaya organisasi dalam jangka waktu tertentu dapat membantu membedakan budaya organisasi secara keseluruhan dari nilai-nilai, preferensi, dan kecenderungan individu (budaya pribadi) baik dari karyawan maupun dari atasan. Setelah budaya organisasi ditempatkan, organisasi perlu mempertahankannya dengan memberikan karyawan pengalaman yang sama. Perusahaan memastikan untuk memperkerjakan karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan, lalu memberikan penghargaan terhadap orang-orang yang mendukungnya, dan menghukum (atau bahkan mengusir) mereka yang menantang itu. Salah satu kekuatan untuk mempertahankannya adalah tindakan manajemen puncak. Tindakan manajemen puncak juga memiliki dampak besar pada perusahaan. Melalui kata-kata dan perilaku, pemimpin menetapkan norma-norma organisasi yang sesuai dengan budaya organisasi (Robbins, 2014).

Chang and Lee (2007), menyatakan bahwa budaya organisasi melibatkan beberapa dimensi fungsional yang menunjukkan bukti nyata bahwa budaya organisasi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja. Alat ukur

yang digunakan untuk menilai budaya organisasi sesuai dengan tipe-tipe budaya organisasi yang dikemukakan oleh Cameron and Quinn (2006) yaitu:

1. *Clan Culture*

- a. Perlakuan perusahaan terhadap setiap anggotanya layaknya seperti sebuah keluarga besar
- b. Sikap perusahaan terhadap pengembangan sumber daya manusia kepada setiap karyawan dan sikap terhadap kerjasama antar tim.
- c. Loyalitas karyawan dan pengabdian kepada perusahaan merupakan kekuatan koheren perusahaan.

2. *Mission culture*

- a. Penekanan yang tinggi pada prestasi kerja dan prestasi yang ditargetkan.
- b. Sikap anggota perusahaan terhadap prestasi kerja dan prestasi orientasi

2. *Adaptive culture*

- a. Perusahaan memberikan semangat inovasi dan petualangan.
- b. Sikap perusahaan terhadap divisi pengembangan bisnis dengan harapan menjadi inovator di antara industri.

4. *Bureaucratic culture*

- a. Kepatuhan terhadap kode etik kerja
- b. Peningkatkan hubungan dengan perusahaan

2.3 Semangat Kerja

2.3.1 Pengertian Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan suatu yang juga perlu mendapatkan perhatian dari setiap 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.

Menurut Hasibuan (2014) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya.

Pentingnya Semangat Kerja Tohardi, 2002 menyatakan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan semangat kerja, maka:

1. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau tidak bekerjanya karena malas.
2. Pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.
3. Pihak organisasi atau perusahaan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja maka semakin besar angka kerusakan.
4. Akan membuat karyawan senang bekerja sehingga menyebabkan semakin kecil kemungkinan karyawan pindah bekerja ke tempat lain. Dapat mengurangi angka kecelakaan, karena karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan tersebut, untuk itu pula kondisi tenaga kerja yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tersebut dapat menghindar dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Manullang, (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani

3. Pemberian insentif yang terarah
4. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat
5. Harga diri
6. Kesempatan
7. Fasilitas

2.3.3 Faktor-faktor untuk Mengukur Semangat Kerja

Menurut Hasibuan (2014) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

1. Keinginan Motivasi dan dorongan bekerja akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya. Yang lebih dipentingkan oleh karyawan adalah seharusnya bekerja untuk organisasi bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapat. Seseorang akan dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja di tempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk kerja yang tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan.

2. Kesungguhan

Aspek ini menunjukkan adanya kesungguhan seseorang untuk selalu konstruktif walaupun sedang mengalami kegagalan yang ditemuinya dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentunya tidak akan memilih sikap yang pesimis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3. Kesenangan

Kesenangan dalam bekerja yaitu kepuasan hati, kenyamanan, dan kebahagiaan (hidup) seseorang dalam melaksanakan atau melakukan pekerjaan. Karena manusia membutuhkan kesenangan sesuai dengan keperluannya.

4. Kepuasan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari pendapat-pendapat para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa yang menjadi acuan untuk melihat semangat kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat adalah pendapat dari Hasibuan (2015), yaitu mengenai: keinginan pegawai untuk bekerja, kesungguhan pegawai dalam bekerja, kesenangan pegawai dalam bekerja, dan kepuasan kerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Pemberian Motivasi Penerapan *Need Achievement* Terhadap Semangat Kerja

Seseorang dengan prestasi tinggi membedakan dirinya dengan orang lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang (Robbins, 2003).

Dalam sebuah perusahaan, motivasi merupakan suatu masalah pokok yang menuntut perhatian manajemen perusahaan, terutama bagi mereka yang menduduki jabatan sebagai pemimpin perusahaan.

Pemberian motivasi kepada karyawan menjadi daya penggerak yang akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas serta mengerahkan semua kemampuan dan energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang tinggi. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Tutuncu and Kozak (2007) menyatakan istilah kepuasan kerja dianggap atribut yang ada sebagai ekuitas berbagai pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan dan non-diinginkan yang sesuai antara fitur dari pekerjaan dan harapan karyawan (Tak and Wong, 2014). Belias (2015), menggambarkan kepuasan kerja sebagai perbedaan antara hasil dari seorang karyawan yang mengharapkan untuk diterima dan orang-orang yang mereka benar-benar diterima. Berdasarkan itu, kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang karyawan rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka.

Menurut Hasibuan (2014:117), bahwa : “Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja”, sedangkan menurut Sunyoto (2015:25) yang mengartikan bahwa “Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya”.

Chang and Lee (2007) mendefinisikan 3 tipe kepuasan kerja, yaitu:

1. *Integral definition*

Definisi ini menekankan sikap kerja para pekerja terhadap lingkungan dengan fokus pada perhatian perubahan mental kerja individu kepuasan karyawan.

2. *Differential definition*

Hal ini menekankan kepuasan kerja dan perbedaan antara hadiah yang benar-benar layak dan hadiah yang diharapkan dari karyawan, perbedaan tersebut berbanding terbalik dan menentukan besaran kepuasan kerja karyawan.

3. *Reference structure theory*

Hal ini menekankan fakta bahwa tujuan karakteristik organisasi atau suatu pekerjaan adalah faktor penting untuk mempengaruhi sikap kerja karyawan dan perilaku tetapi kepekaan bersifat subjektif sedangkan penjelasan karyawan tentang karakteristik kerja ini bersifat objektif. Kepekaan dan penjelasan itu juga dipengaruhi oleh struktur referensi diri dari individu karyawan.

Chang and Lee (2007) juga membagi kepuasan kerja ke dalam dua dimensi yaitu:

1. *Internal satisfaction* (kepuasan dari dalam)

Pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada nilai-nilai, perasaan tanggung jawab, status sosial, posisi, otonomi dan harga diri yang dipicu oleh tugas sendiri.

2. *External satisfaction* (kepuasan dari luar)

Pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kekaguman dan ketegasan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas.

Chang and Lee (2007) menyatakan ada beberapa indikator sebagai penilaian terhadap kepuasan kerja, yaitu:

1. *External satisfaction*

- a. Tersedia remunerasi upah bulanan
- b. Kepuasan setelah menyelesaikan tugas
- c. Sikap atasan mempengaruhi sikap bawahan
- d. Adanya persahabatan antar rekan
- e. Pemimpin mampu mengambil keputusan
- f. Adanya peluang promosi dari posisi pekerjaan saat ini
- g. Perusahaan memiliki metode untuk mengeluarkan kebijakan
- h. Lingkungan kerja yang baik

2. *Internal satisfaction*

- a. Memiliki kemampuan penilaian diri di tempat kerja
- b. Dapat mencoba metode kerja milik sendiri di tempat kerja

- c. Mengasumsikan posisi pekerjaan saat ini dengan kemampuan yang dimiliki karyawan
- d. Memiliki kesempatan untuk mengajari orang lain di tempat kerja

2.4.2 Faktor – faktor yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2018) faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yaitu:

1. Isi pekerjaan, penampilm tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen
4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hasil kerja dari seseorang atau karyawan yang membandingkan antara input dan output, bisa juga dikatakan bahwa apabila seorang pekerja menghasilkan hasil kerja yang tinggi tetapi belum tentu

produktivitasnya juga akan naik (Mulyadi, 2015). Lebih lanjut Sutrisno (2009) mengatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produk dengan perbandingan antara hasil keluaran dan hasil masukan. Sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dengan satuan fisik, bentuk, dan nilai. Tohardi (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu mencari kebenaran terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa individu dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada kemarin dan besok lebih baik dari hari ini.

2.5.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Sedarmayanti, (2014) mengemukakan bahwa faktor tersebut diantaranya adalah :

a. Sikap mental, yaitu :

1. Motivasi kerja
2. Disiplin kerja
3. Etika kerja

b. Pendidikan dan pelatihan

Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas terutama penghayatan tentang arti

pentingnya produktivitas. Pendidikan disini bisa diartikan sebagai pendidikan formal maupun non formal.

c. Keterampilan

Pada aspek tertentu jika pegawai semakin terampil, maka akan lebih mudah dalam bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan lebih terampil apabila mempunyai kemampuan dalam kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang cukup.

d. Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola atau memimpin serta mengendalikan staf atau bawahannya.

e. Hubungan industrial

Dengan menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis antara pimpinan dan bawahan dalam sebuah perusahaan maka akan tercipta ketenangan dalam bekerja sehingga dapat memberikan motivasi secara produktif, serta dapat menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha untuk meningkatkan produktivitas.

f. Tingkat penghasilan

Apabila penghasilan meningkat maka konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

g. Gizi dan Kesehatan

Apabila pegawai mempunyai gizi yang baik dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat dalam bekerja, apalagi jika mempunyai semangat kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

h. Jaminan sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja.

i. Lingkungan dan iklim kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga menuju ke arah peningkatan produktivitas.

j. Sarana produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan bahan yang dipakai.

k. Kesempatan berprestasi

Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

2.5.3 Indikator Produktivitas

Menurut Sutrisno (2009), menjelaskan bahwa untuk mengukur suatu produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

a. Kemampuan

Karyawan harus mempunyai sebuah kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kemampuan karyawan sangat tergantung pada keterampilan dan profesionalisme yang dimiliki oleh setiap karyawan saat bekerja. Hal ini dapat memberikan daya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakannya.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai nantinya akan dapat dirasakan oleh karyawan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati pekerjaan tersebut. Sehingga upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing karyawan dapat terlaksana dengan baik.

c. Semangat kerja

Semangat kerja merupakan upaya untuk bisa menjadi lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dalam satu hari kemudian dibanding dengan hari sebelumnya.

d. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, maka pengembangann diri pasti

akan dilakukan. Begitu pula dengan harapan untuk menjadi lebih baik pada selanjutnya akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuannya.

e. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu menjadi lebih baik dari sebelumnya. Mutu yaitu hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan/pegawai dengan tujuan untuk memberikan hasil yang terbaik dan menjadi sangat berguna bagi perusahaan/organisasi maupun bagi dirinya sendiri.

f. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas kerja yang memberikan pengaruh signifikan bagi karyawan.

2.5.4 Dampak Produktivitas kerja

Dalam perusahaan besar maupun perusahaan kecil, karyawan selalu berupaya dalam peningkatan produktivitas. Jika kita amati peningkatan produktivitas dapat kita lihat sebagai sikap atau perilaku seorang pekerja, tetapi bisa juga didalamnya terdapat teknis yang dikuasai oleh seorang pekerja. Untuk itu pimpinan harus bisa memahami apa yang menjadi faktor utama dalam meningkatnya produktivitas. Salah satunya yang harus diperhatikan oleh para pimpinan yaitu etos kerja. Pimpinan harus mampu untuk membina mental kerja

karyawan, disiplin kerja, pengetahuan, fisik, skill maupun keterampilan dan sebagainya.

Produktivitas pada hakikatnya mencakup seluruh kegiatan dan mental seorang pekerja maupun mental seorang pimpinan yang mempunyai pandangan bahwa kehidupan itu harus mempunyai impian hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Pekerja atau pimpinan yang mempunyai sikap demikian akan bisa mendorong motivasi dan akan selalu meningkatkan apa yang dikerjakan untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Produktivitas harus dijadikan satu bagian yang sangat penting dalam menjalankan sebuah pekerjaan untuk membuat perencanaan dan strategi organisasi yang mencakup dalam bidang produksi, pemasaran, manajemen, keuangan, dan lain sebagainya.

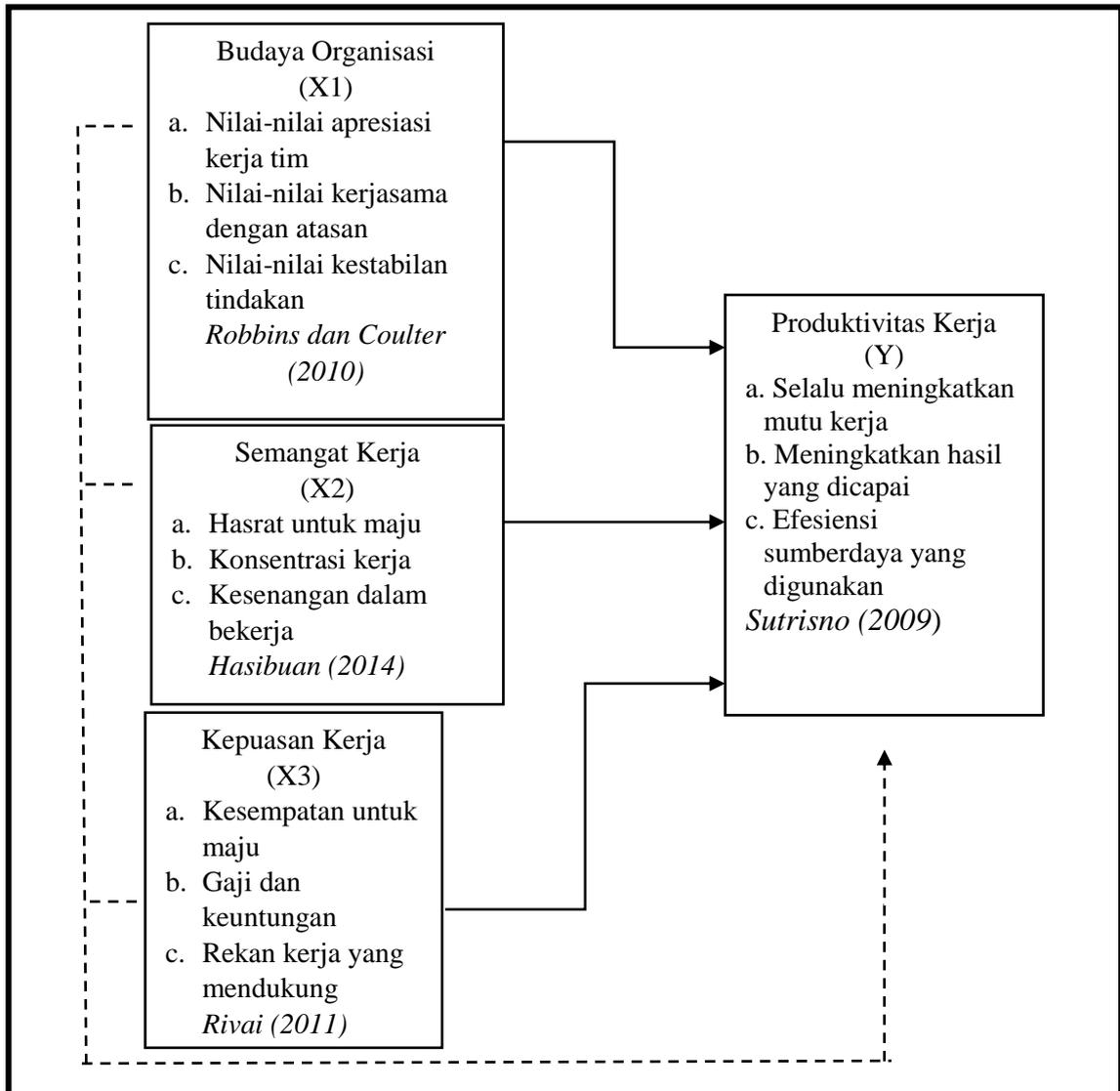
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori variabel pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Mamasa Kabupaten Mamasa Sulawesi barat, maka akan ada tiga variabel bebas yang akan diteliti yaitu Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja dan satu variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja. Adapun kerangka konseptual dapat di gambarkan sebagai berikut :

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

**Keterangan:****Parsial** —————**Simultan** - - - - -

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa, pengaruh secara parsial yaitu:

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
2. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Kemudian pengaruh secara simultan yaitu dimana Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

3.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah yang mungkin benar terjadi dan juga mungkin salah. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
2. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat
4. Budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat

3.3 Defenisi Operasional Variabel

Penelitian ini membahas tentang tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat) (Sugiono, 2014). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Budaya Organisasi, Semangat kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan, variabel dependen (variabel terikat) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas, yaitu Produktivitas Kerja.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Budaya Organisasi (X1)	Sebuah aturan yang dijalankan secara bersama dalam suatu organisasi.	<i>Robbins dan Coulter (2010)</i> a. Nilai-nilai apresiasi kerja tim b. Nilai-nilai kerjasama dengan atasan c. Nilai-nilai kestabilan

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		tindakan
Semangat kerja (X2)	Semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.	<i>Hasibuan (2014)</i> a. Hasrat untuk maju b. Konsentrasi kerja c. Kesenangan dalam bekerja
Kepuasan Kerja (X3)	Perasaan karyawan /pegawai terhadap aspek-aspek dalam berkerja	<i>Rivai (2011)</i> a.Kesempatan untuk maju b.Gaji dan keuntungan c. Rekan kerja yang mendukung
Produktivitas Kerja (Y)	Sesuatu yang digunakan sebagai tolak ukur yang menyatakan baik buruknya kinerja pegawai dalam suatu organisasi.	<i>Sutrisno (2009)</i> a.Selalu meningkatkan mutu kerja b.Meningkatkan hasil yang dicapai c.Efesiensi sumberdaya yang digunakan

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang dimana pengumpulan datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimana untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, peneliti perlu melakukan pengumpulan data misalnya dengan cara mengedarkan kuesioner, dan sebagainya (sugiono, 2014).

Jenis penelitian yang juga digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif menurut Rumsyah (2014) adalah penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif baik bersifat alamiah atau rekayasa dan dikembangkan dengan tujuan untuk menguji variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah Cross sectional design yang diambil satu kali dalam satu periode.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, yang mengambil data mengenai budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja pegawai. Objek penelitian ini adalah Keseluruhan Pegawai Negeri Sipil dan

Pegawai Non PNS Dinas Ketahan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat yang beralamat di Jl. Demmatande No.2 Mamasa, kecamatan Mamasa, Kabupaten Mamasa, Sulawesi Barat 91362. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai Februari 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri atas subyek maupun obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti (Sugiono, 2014). Sedangkan, pengertian sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiono, 2014). Dalam penelitian ini, yang menjadi sampel yaitu seluruh pegawai Dinas Ketahan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat yang berjumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan cara mengambil seluruh populasi yang terdapat dalam objek penelitian (Sugiono, 2014).

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah diambil dari data primer dan data sekunder:

1. Sumber data primer

Data primer yaitu data yang tidak tersedia dalam bentuk file. Data ini harus digali sendiri oleh peneliti dengan melibatkan responden yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh data tersebut, peneliti bisa menggunakan kuesioner untuk disebarikan kepada para responden, bisa melakukan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu hasil dari kuesioner dan wawancara yang didapatkan melalui responden.

2. Sumber data sekunder.

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia di tempat penelitian. Sehingga peneliti hanya fokus untuk mencari dan mengumpulkannya saja. Data sekunder yang terdapat dalam penelitian ini yaitu buku-buku literasi dan penelitian terdahulu yang relevan.

4.5 Instrument Penelitian

Adapun instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah salah satu instrument terpenting untuk mengumpulkan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang paling efektif dan efisien apabila peneliti dapat mengetahui variabel yang akan diukur dan mengerti apa yang diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan lima kategori jawaban, yaitu:

Skala Instrumen

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Kurang Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dapat dilakukan secara manual dengan menggunakan kuesioner yang sudah di cetak dan diserahkan secara langsung oleh peneliti kepada responden.

4.6 Teknik Analisis Data

4.6.1 Uji Instrumen Penelitian

4.6.1.1 Uji Validitas

Uji validitas sangat dibutuhkan sebagai penguji keabsahan instrument penelitian sehingga bisa digunakan untuk alat menggali data pada saat melakukan penelitian. Salah satu cara yang dapat digunakan yaitu dengan mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap item dengan skor total setiap atribut. Teknik korelasi yang digunakan yaitu *pearson product moment correlation*:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r : koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

N : banyaknya responden

X : skor yang diperoleh dari seluruh item

Y : jumlah skor yang diperoleh dari seluruh item

ΣXY : jumlah perkalian X dan Y

ΣX^2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 : jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

Perhitungan uji validitas dari variabel X1, X2, X3 dan Y tersebut, akan dilakukan dengan bantuan *SPSS versi 20*. Adapun kriteria penilaian uji validitas yaitu:

1. Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 0,05), maka dapat dinyatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

4.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu indeks yang dapat menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten jika pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Pada setiap penelitian, timbulnya kesalahan pengukuran ini cukup besar. Menurut

Ghozali, (2002) bahwa “ Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dengan kata lain, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu” .Maka dari itu, untuk mengetahui hasil pengukuran yang sebenarnya, kesalahan pengukuran sangatlah perlu diperhitungkan. Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan dalam penelitian ini akan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k - 1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} : reabilitas instrument

k : banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$: jumlah butir pertanyaan

σ^{21} : varians total

Koefisien alpha dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6⁴³. Perhitungan data tersebut akan dilakukan dengan bantuan program *SPSS versi 20*.

4.6.2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov Smirnov. Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10 dan atau nilai Tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya macam-macam variabel dalam model tidak sama. Uji heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pada satu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatterplot.

4. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui linear atau tidaknya suatu hubungan antar masing-masing variabel penelitian. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan terdapat hubungan yang linier kepada masing-masing variabel.

4.6.3. Analisis Kuantitatif

4.6.3.1 Regresi Linier Berganda

“Multiple regression is the appropriate method of analysis when the research problem involves a single metric dependent variable presumed to be related to one or more metric independent variable. The objective of multiple regression analysis is to predict the changes in several independent variable,”
(Hair, Anderson, Tatham, Black, 1995)

“Regresi berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan suatu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Tujuan analisis regresi berganda adalah untuk memperkirakan perubahan respons pada variabel terikat terhadap variabel bebas,”
(Hair, Anderson, Tatham, Black, 1995)]

Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependen (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independent (X). Hubungan matematis digunakan sebagai suatu model regresi yang digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai output (Y) berdasarkan nilai input (X) tertentu. Dengan analisis

regresi, akan diketahui variable independent yang benar-benar signifikan mempengaruhi variable dependen dan dengan variable independent yang signifikan jadi dapat di gunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen.

Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen (Yamin, 2018). Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tiga atau lebih pada setiap variabel, yang terdiri dari satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y : variabel terikat

a : konstanta

b_1, b_2, b_3 : koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 : variabel bebas (kualitas produk, harga, promosi)

e : error/residu

Asumsi mendasar dalam analisis regresi adalah: Residu mengikuti fungsi distribusi normal, Varians residu konstan untuk setiap data pengamatan (homoskedastisitas), Tidak terdapat autokorelasi antara residu untuk setiap data

pengamatan, Tidak terdapat problem multikolinieritas antara variable independent.

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel dependen terhadap nilai variabel dependen hasil prediksi.

4.6.4. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

4.6.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Sejarah terbentuknya Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa tidak terlepas dari sejarah terbentuknya Kabupaten Mamasa berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2002 Tentang Pembentukan Kabupaten Mamasa dan Kota Palopo di Sulawesi Selatan. Selanjutnya Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa sesuai dengan Perda No. 5 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang ketahanan pangan

1. Visi dan Misi

Visi yang hendak dicapai dalam periode Rencana Strategis Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Tahun 2018-2023 adalah : ***Terwujudnya Ketahanan Pangan di Tingkat Rumah Tangga dan Daerah untuk Menunjang Ketahanan Pangan Nasional yang Berbasis Kemandirian Lokal***”.

Untuk mewujudkan visi tersebut ditempuh melalui 3 (tiga) misi yaitu :

1. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam upaya mengembangkan ketahanan pangan pada tingkat rumah tangga sesuai sumberdaya dan dukungan lokal.
2. Meningkatkan mutu pelayanan, pengkajian pengembangan dan pemantapan kebijakan yang menyangkut aspek ketersediaan pangan, cadangan pangan, koordinasi pelayanan kelembagaan, distribusi sarana dan harga pangan, kewaspadaan pangan dan gizi serta upaya penganekaragaman konsumsi pangan.
3. Mengembangkan koordinasi dan hubungan yang harmonis antara lintas sektor, lintas pelaku dan lintas wilayah dalam kegiatan perencanaan, implementasi, pemantauan dan evaluasi kebijakan ketahanan pangan.

2. Struktur Organisasi

Berdasarkan Perda No. 5 tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya maka Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa dilengkapi dengan struktur organisasi yang terdiri dari :

1. SEKRETARIAT

Tugas :

Melakukan memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan.

Fungsi :

- a. Koordinasi penyusunan rencana, program, anggaran di bidang ketahanan pangan.
- b. Pembinaan dan pemberian dukungan administrasi yang meliputi ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumah tanggaan, kerja sama, hubungan masyarakat, arsip, dan dokumentasi.
- c. Pembinaan dan penataan organisasi dan tata laksana.
- d. Koordinasi dan penyusunan peraturan perundang-undangan.
- e. Pengelolaan barang milik/kekayaan Negara.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) *SUB BAGIAN PERENCANAAN DAN EVALUASI*

Tugas :

Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana, program dan anggaran serta pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyusunan rencana, program dan kegiatan.
- b) Melakukan penyiapan bahan dalam rangka perumusan kebijakan program dan kegiatan.
- c) Melakukan penyusunan anggaran.
- d) Melakukan monitoring dan evaluasi serta laporan kegiatan.
- e) Melakukan penyelesaian tindak lanjut hasil pemeriksaan.
- f) Melakukan pengelolaan data dan kerja sama.

- g) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- h) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai dengan tugasnya.

2) *SUB BAGIAN UMUM*

Tugas :

Melaksanakan evaluasi dan penyusunan organisasi, tata laksana, dan reformasi birokrasi, urusan kepegawaian, penyusunan rancangan peraturan perundang-undangan, dan pelaksanaan hubungan masyarakat dan informasi public, serta urusan tata usaha.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan pelaksanaan urusan keuangan.
- b) Melakukan urusan akuntansi, verifikasi keuangan.
- c) Melakukan urusan perbendaharaan, pengelolaan penerimaan negara bukan pajak dan pelaporan keuangan.
- d) Melakukan pengelolaan dan penatausahaan barang milik Negara.
- e) Melakukan penyusunan laporan keuangan.
- f) Menyiapkan bahan dan melaksanakan evaluasi realisasi anggaran.
- g) Melakukan urusan rumah tangga dan perlengkapan.
- h) Melakukan evaluasi dan penyusunan organisasi serta ketatalaksanaan.
- i) Melakukan urusan kepegawaian.
- j) Melakukan urusan hukum dan perundang-undangan.

- k) Melakukan urusan ketatausahaan, kearsipan, kehumasan dan pengelolaan informasi public.
- l) Melakukan penyimpanan, pemilahan, pemindahan dan penjadwalan retensi serta pemusnahan arsip.
- m) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- n) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Dinas sesuai dengan tugasnya.

2. BIDANG KETERSEDIAAN PANGAN

Tugas :

Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendampingan serta pemantauan dan evaluasi di bidang ketersediaan pangan.

Fungsi :

- a. Penyiapan pelaksanaan koordinasi di bidang ketersediaan, penanganan kerawanan pangan dan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- b. Penyiapan penyusunan bahan rumusan kebijakan daerah di bidang ketersediaan, penanganan kerawanan pangan dan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.

- c. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang ketersediaan, penanganan kerawanan pangan dan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan, dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- d. Pemberian pendampingan pelaksanaan kegiatan di bidang ketersediaan, penanganan kerawanan pangan dan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan, dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- e. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang ketersediaan, penanganan kerawanan pangan dan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan, dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- f. Penyiapan bahan penyusunan program, koordinasi, pengaturan, pengendalian dan evaluasi di bidang ketersediaan, penanganan kerawanan pangan dan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan, dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- g. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) *SEKSI KETERSEDIAAN PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan, dan evaluasi di bidang peningkatan ketersediaan pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang ketersediaan pangan.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis di bidang ketersediaan pangan.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan di bidang ketersediaan pangan.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang ketersediaan pangan.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi, supervise dan pelaporan kegiatan di bidang ketersediaan pangan.
- f) Melakukan penyiapan bahan pengembangan jaringan informasi ketersediaan pangan.
- g) Menyiapkan data dan informasi untuk penyusunan Neraca Bahan Makanan (NBM).
- h) Menyiapkan data dan informasi untuk pernghitungan Pola Pangan Harapan (PPH) ketersediaan pangan.
- i) Menyiapkan bahan koordinasi ketersediaan pangan dalam rangka menghadapi Hari Besar Keagamaan Nasional (HBKN).
- j) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- k) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

2) *SEKSI SUMBERDAYA PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan, dan evaluasi di bidanga penyediaan infrastruktur dan sumber daya pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi penyediaan infrastruktur pangan dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis penyediaan infrastruktur pangan dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan penyediaan infrastruktur pangan dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan penyediaan infrastruktur pangan dan sumber daya pendukung ketahanan pangan lainnya.
- e) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- f) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan fungsinya.

3) *SEKSI KERAWANAN PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan dan evaluasi di bidang penanganan kerawanan pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi penanganan kerawanan pangan.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis penanganan kerawanan pangan.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan penanganan kerawanan pangan.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang penanganan kerawanan pangan.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang penanganan kerawanan pangan.
- f) Melakukan penyiapan bahan intervensi penanganan daerah rawan pangan.
- g) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- h) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

3. BIDANG DISTRIBUSI PANGAN

Tugas :

Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian pendampingan serta pemantauan dan evaluasi di bidang distribusi pangan.

Fungsi :

- a. Penyiapan pelaksanaan koordinasi kegiatan distribusi, harga dan cadangan pangan.
- b. Penyiapan penyusunan bahan rumusan kebijakan daerah di bidang distribusi, harga dan cadangan pangan.
- c. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang distribusi, harga dan cadangan pangan.
- d. Pemberian pendampingan pelaksanaan kegiatan distribusi, harga dan cadangan pangan.
- e. Penyiapan pemantapan program dan kegiatan distribusi, harga dan cadangan pangan.
- f. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan distribusi, harga dan cadangan pangan.
- g. Penyiapan koordinasi penyediaan dan penyaluran pangan pokok atau pangan lainnya dalam rangka stabilisasi pasokan dan harga pangan.
- h. Penyiapan bahan rumusan kebijakan harga minimum pangan local yang tidak ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.
- i. Penyediaan data informasi pasokan dan harga pangan serta pengembangan jaringan distribusi.
- j. Penyiapan pengelolaan cadangan pangan pemerintah kabupaten/kota.

- k. Penyiapan bahan penyusunan program, koordinasi, pengaturan, pengendalian dan evaluasi di bidang distribusi, harga dan cadangan pangan.
- l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) *SEKSI DISTRIBUSI PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan dan evaluasi di bidang distribusi pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang distribusi pangan.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis di bidang distribusi pangan.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan di bidang distribusi pangan.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang distribusi pangan.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang distribusi pangan.
- f) Melakukan penyiapan data dan informasi rantai pasok dan jaringan distribusi pangan.

- g) Melakukan penyiapan pengembangan kelembagaan distribusi pangan untuk meningkatkan akses masyarakat terhadap pangan.
- h) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

2) *SEKSI HARGA PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan serta pemberian pendampingan, pemantauan dan evaluasi di bidang harga pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang pasokan dan harga pangan.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis di bidang pasokan dan harga pangan.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan di bidang pasokan dan harga pangan.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang pasokan dan harga pangan.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang pasokan dan harga pangan.

- f) Melakukan penyiapan bahan pengkajian di bidang pasokan dan harga pangan.
- g) Melakukan penyiapan pengumpulan data harga pangan di tingkat produsen dan konsumen untuk panel harga.
- h) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

3) *SEKSI CADANGAN PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan dan evaluasi di bidang cadangan pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang cadangan pangan.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis di bidang cadangan pangan.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kebijakan di bidang cadangan pangan.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang cadangan pangan.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang cadangan pangan.

- f) Melakukan penyiapan penyediaan dan pengelolaan cadangan pangan pemerintah kabupaten/kota (pangan pokok dan pangan pokok local).
- g) Melakukan penyiapan pemanfaatan cadangan pangan pemerintah kabupaten/kota.
- h) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

4. BIDANG KONSUMSI DAN KEAMANAN PANGAN

Tugas :

Melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemberian bimbingan konsumsi dan keamanan pangan.

Fungsi :

- a. Penyiapan pelaksanaan koordinasi di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.
- b. Penyiapan penyusunan bahan rumusan kebijakan daerah di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.
- c. Penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.
- d. Pendampingan kegiatan di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.

- e. Penyiapan pemantapan program dan kegiatan di bidang konsumsi pangan, penganekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.
- f. Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang konsumsi pangan, penganekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.
- g. Penyiapan pelaksanaan komunikasi, informasi dan edukasi penganekaragaman konsumsi pangan.
- h. Penyiapan bahan penyusunan program, koordinasi, pengaturan, pengendalian, dan evaluasi di bidang konsumsi pangan, penganekaragaman konsumsi pangan dan keamanan pangan.
- i. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1) *SEKSI KONSUMSI PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan dan evaluasi di bidang konsumsi pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang konsumsi pangan, promosi penganekaragaman pangan dan pengembangan pangan lokal.

- b) Melakukan penyiapan bahan analisis di bidang konsumsi pangan, promosi penganekaragaman pangan dan pengembangan pangan lokal.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kebijakan di bidang konsumsi pangan, promosi penganekaragaman pangan dan pengembangan pangan lokal.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang konsumsi pangan, promosi penganekaragaman pangan dan pengembangan pangan lokal.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang konsumsi pangan, promosi penganekaragaman pangan dan pengembangan pangan lokal.
- f) Melakukan penyiapan penghitungan konsumsi pangan.
- g) Melakukan penyiapan pemanfaatan lahan pekarangan untuk ketahanan pangan keluarga.
- h) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- i) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

2) *SEKSI PENGANEKARAGAMAN KONSUMSI PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kebijakan, pemantapan, serta pemberian pendampingan,

pemantauan dan evaluasi di bidang penganeekaragaman konsumsi pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi dalam rangka promosi penganeekaragaman konsumsi pangan dan pengembangan pangan lokal.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis dalam rangka promosi penganeekaragaman konsumsi pangan dan pengembangan pangan local.
- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan promosi penganeekaragaman konsumsi pangan, dan pengembangan pangan lokal.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan promosi penganeekaragaman konsumsi pangan, dan pengembangan pangan lokal.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan promosi penganeekaragaman konsumsi pangan, dan pengembangan pangan local.
- f) Melakukan penyiapan bahan promosi konsumsi pangan yang Beragam, Bergizi Seimbang dan Aman (B2SA) berbasis sumber daya local.
- g) Melakukan penyiapan bahan pelaksanaan gerakan konsumsi pangan non beras dan non terigu.

- h) Melakukan penyiapan bahan kerja sama antarlembaga pemerintah, swasta dan masyarakat dalam percepatan penganekaragaman konsumsi pangan berbasis sumber daya local.
- i) Melakukan penyiapan bahan pemanfaatan lahan pekarangan untuk ketahanan pangan keluarga.
- j) Melakukan penyiapan bahan pengembangan Pangan Pokok Lokal.
- k) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- l) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

3) *SEKSI KEAMANAN PANGAN*

Tugas :

Melakukan penyiapan koordinasi, pengkajian, penyusunan dan pelaksanaan kegiatan, pemantapan, serta pemberian pendampingan, pemantauan dan evaluasi di bidang keamanan pangan.

Uraian Tugas Pekerjaan :

- a) Melakukan penyiapan bahan koordinasi di bidang kelembagaan keamanan pangan, pengawasan keamanan pangan, dan kerja sama dan informasi keamanan pangan.
- b) Melakukan penyiapan bahan analisis di bidang kelembagaan keamanan pangan, pengawasan keamanan pangan, dan kerja sama dan informasi keamanan pangan.

- c) Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan di bidang kelembagaan keamanan pangan, pengawasan keamanan pangan, dan kerja sama dan informasi keamanan pangan.
- d) Melakukan penyiapan bahan pendampingan kegiatan di bidang kelembagaan keamanan pangan, pengawasan keamanan pangan, dan kerja sama dan informasi keamanan pangan.
- e) Melakukan penyiapan bahan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang kelembagaan keamanan pangan, pengawasan keamanan pangan, dan kerja sama dan informasi keamanan pangan.
- f) Melakukan penyiapan bahan untuk sertifikasi jaminan keamanan pangan segar.
- g) Melakukan penyiapan bahan jejaring keamanan pangan daerah (JKPD).
- h) Melakukan penyiapan bahan komunikasi, informasi dan edukasi keamanan pangan.
- i) Melakukan tugas lain sesuai dengan kewenangan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- j) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang sesuai dengan tugasnya.

5. JABATAN FUNGSIONAL

1) ANALIS KETAHANAN PANGAN

Tugas :

- a) Melakukan analisis di bidang ketersediaan pangan, akses pangan, dan kerawanan pangan.
- b) Melakukan analisis di bidang distribusi pangan, harga pangan dan cadangan pangan.
- c) Melakukan analisis di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman pangan dan keamanan pangan.
- d) Melakukan kegiatan lain sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

2) PENGAWAS MUTU HASIL PERTANIAN

Tugas :

- a) Melakukan pengawasan mutu hasil pertanian.
- b) Melakukan pengujian mutu hasil pertanian.
- c) Melakukan kegiatan lain sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3) ANALIS PASAR HASIL PERTANIAN

Tugas :

- a) Melakukan pengumpulan data harga komoditi, saprodi dan biaya usaha tani.
- b) Melakukan analisis data harga komoditi, saprodi dan biaya usaha tani.
- c) Melakukan penyebarluasan data harga komoditi, saprodi dan biaya usaha tani.

- d) Melakukan kegiatan lain sesuai dengan jenjang jabatan fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan.

3. Tugas Dan Fungsi

Berdasarkan tugas pokok Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa berdasarkan Perda No. 5 Tahun 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Daerah, maka Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan daerah di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan.
- b. Pelaksanaan kebijakan daerah di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan.
- c. Koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan.
- d. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan.
- e. Pemantauan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan di bidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganekaragaman konsumsi dan keamanan pangan.

f. Pelaksanaan administrasi Dinas Ketahanan Pangan.

5.1.2 Deskriptif Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat sebanyak 59 orang. Terdapat 4 (empat) karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.1 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	26	44.07
2.	Perempuan	33	55.93
	Jumlah	59	100

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Pada tabel 5.1 di atas, terlihat bahwa responden yang dominan adalah berjenis kelamin perempuan dibandingkan responden berjenis kelamin laki-laki pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Banyaknya responden berjenis kelamin perempuan, karena Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat jenis pekerjaannya masih banyak di staf jika dibandingkan dilapangan sehingga diperlukan pegawai yang

lebih produktif khususnya cepat dalam melaksanakan atau menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan sewaktu-waktu, misalnya melakukan pelayanan administrasi dan melakukan penyuluhan yang membutuhkan sifat telaten dan memberikan penyuluhan yang sifatnya lemah lembut sehingga para petani dapat menerima pesan yang disampaikan dengan baik.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 5.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	18 – 30	12	20.34
2.	31 – 40	17	28.81
3.	41 – 50	25	42.37
4.	51 – 60	5	8.48
Jumlah		59	100

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Pada tabel 5.2 di atas, dapat dilihat bahwa usia responden umumnya masuk kategori produktif, dimana usia tersebut mempunyai peluang menghasilkan kinerja yang baik dan bisa menghasilkan inovasi-inovasi kerja, khususnya improvisasi dalam bekerja karena sudah matang dalam usia.

Begitu juga dalam hal emosi, cenderung lebih stabil sehingga tantangan berubah target yang diberikan oleh organisasi dalam hal ini lewat pimpinan dapat dijalankan dengan mudah. Kematangan emosi pegawai sangat diperlukan oleh setiap organisasi khususnya organisasi pemerintah yang setiap saat selalu mendapatkan kritikan-kritikan oleh masyarakat.

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.3 Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SLTA	21	35.59
2.	Diploma 3	4	6.78
3.	Sarjana (S1)	31	52.54
4.	Magister (S2)	3	5.09
Jumlah		59	100

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Pada table 5.3 di atas, terlihat responden didominasi oleh pendidikan Sarjana (S1). Data ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat adalah memiliki kemampuan dan keterampilan dibidangnya sangat mumpuni terutama menjalankan alat-alat teknologi yang baru dan secara kemandirian mampu menghasilkan terebosan di

bidang teknologi dan informasi penyuluhan di bidang Dinas Ketahanan Pangan. Begitu juga hasil kerjanya dapat dipertanggung jawabkan pada masyarakat yang membutuhkan informasi khususnya dalam memperoleh informasi bidang pertanian dan ketahanan pangan yang cepat dan akurat. Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat masih perlu meningkatkan jenjang pendidikan pegawainya yang lebih tinggi khususnya dibidang teknologi pertanian sehingga percepatan dibidang teknologi terbaru khususnya dibidang ketahanan pangan segera dinikmati oleh masyarakat petani.

4. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 5.4 Jumlah Responden berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	10	16.95
2.	6 – 10	11	18.64
3.	11 – 20	34	57.63
4.	21 – 34	4	6.78
Jumlah		59	100

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Pada tabel 5.4 di atas, terlihat bahwa mayoritas pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat mempunyai masa kerja yang cukup lama. Ini membuktikan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten

Mamasa Sulawesi Barat mempunyai tingkat komitmen afektif yang tinggi yaitu merupakan ikatan emosional karyawan pada organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi, atau dapat dikatakan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat mempunyai daya tahan terhadap organisasi cukup tinggi, terutama dipengaruhi oleh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja yang baik.

5.1.3 Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja sebagai variabel bebas (independen) dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat (dependen). Analisis persepsi responden terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Budaya Organisasi

Data variabel budaya organisasi diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9 Hasil Skor Kuesioner Budaya Organisasi

Item	Frekuensi					JLH	Persen (%)					JLH (%)
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS	
Item 1	2	5	2	39	11	59	3,4	8,5	3,4	66,1	18,6	100
Item 2	0	4	11	36	8	59	0	6,8	18,6	61,0	13,6	100
Item 3	1	1	18	33	6	59	1,7	1,7	30,5	55,9	10,2	100

Sumber : Hasil jawaban kuesioner, 2021

Dari tabel 5.9 di atas terlihat bahwa item 1, 66,1% menyatakan setuju dengan pertanyaan bahwa Instansi saya memperlakukan pegawai seperti keluarga,

18,6%, sangat setuju, 3,4%, tidak setuju 8,5%, dan sangat tidak setuju 3,4%. Pada item 2, 61,0% responden menyatakan setuju dengan pertanyaan bahwa semua pegawai sangat patuh terhadap kode etik kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, 13,66% sangat setuju, 18,64% kurang setuju dan 6,8% tidak setuju. Pada item 3, 66,10% menyatakan setuju dengan pertanyaan bahwa Setiap bekerja saya lebih mengutamakan pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi, 10,2% menyatakan sangat setuju, 30,5% menyatakan kurang setuju, 1,7% menyatakan tidak setuju, dan 1,7% menyatakan sangat tidak setuju.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan terhadap 59 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.10 Statistik Deskriptif Budaya Organisasi

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Budaya Organisasi	59	4	15	11,4	2,198

Sumber: Hasil olah data (Output SPSS), 2021

Dari tabel di atas diperoleh budaya organisasi dengan jumlah sampel 59, nilai minimum 4, nilai maksimum 15, dengan nilai rata-rata 11,4. Artinya indikator atau pertanyaan mengenai budaya organisasi menuju ke maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pertanyaan mengenai budaya organisasi dapat dinilai baik.

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel budaya organisasi didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Untuk mengetahui gambaran budaya organisasi pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dibuat 5 (lima) kategori dengan pedoman sebagai berikut. (Azwar, 2012)

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$

Keterangan

M = Mean SD= Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 11,41 - 1,5 (2,198)$	$X \leq 8,1$
Rendah	$11,41 - 1,5 (2,198) < X \leq 11,41 - 0,5 (2,198)$	$8,1 < X \leq 10,3$
Sedang	$11,41 - 0,5 (2,198) < X \leq 11,41 + 0,5 (2,198)$	$10,3 < X \leq 12,5$
Tinggi	$11,41 + 0,5 (2,198) < X \leq 11,41 + 1,5 (2,198)$	$12,5 < X \leq 14,7$
Sangat Tinggi	$11,41 + 1,5 SD < X$	$14,7 < X$

Tabel 5.11 Gambaran Budaya Organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat

No.	Interval	Frekuensi	Persentase	Kategori
1.	$X \leq 8,1$	7	11,86	Sangat Rendah
2.	8,1 - 10,3	7	11,86	Rendah
3	10,3 - 12,5	33	56	Sedang
4	12,5 - 14,7	7	11,9	Tinggi
5	$14,7 < X$	5	8,5	Sangat tinggi
Total		59	100	

Dari tabel di atas terlihat bahwa budaya organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat berada pada kategori sedang sebesar 56 %.

b. Semangat Kerja

Data variabel semangat kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12 Hasil Skor Kuesioner Semangat Kerja

Item	Frekuensi					JLH	Persen (%)					JLH (%)
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS	
Item 1	1	2	7	28	21	59	1,7	3,4	11,9	47,5	35,6	100
Item 2	0	4	6	43	6	59	0	6,8	10,2	72,9	10,2	100
Item 3	0	3	12	36	8	59	0	5,1	20,3	61,0	13,6	100

Sumber: Hasil jawaban kuesioner, 2021

Dari tabel 5.12 di atas terlihat bahwa item 1, 47,5% menyatakan setuju dengan pertanyaan bahwa selalu berkeinginan menuntaskan pekerjaan yang diberikan, 35,6% menyatakan sangat setuju, 11,9% kurang setuju, 3,4 tidak setuju dan 1,7% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item 2, 72,9% responden

menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan, 10,2% sangat setuju, 10,2% kurang setuju, dan yang menyatakan tidak setuju 6,8%. Pada item 3, 61,0% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan, 20,3% menyatakan kurang setuju, 5,1% tidak setuju dan 13,6% yang menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan terhadap 59 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.13 Statistik Deskriptif Semangat Kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Semangat kerja	59	5	15	11,81	1,97

Sumber: Hasil olah data (Output SPSS), 2021

Dari tabel di atas diperoleh semangat kerja dengan jumlah sampel 59, nilai minimum 5, nilai maksimum 15, dengan nilai rata-rata 11,81. Artinya indikator atau pertanyaan mengenai semangat kerja menuju ke maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pertanyaan mengenai semangat kerja dapat dinilai baik.

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel semangat kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Untuk mengetahui gambaran semangat kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dibuat 5 (lima) kategori dengan pedoman sebagai berikut. (Azwar, 2012)

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$

Keterangan

M = Mean SD= Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 11,81 - 1,5 (1,97)$	$X \leq 8,9$
Rendah	$11,81 - 1,5 (1,97) < X \leq 11,81 - 0,5 (1,97)$	$8,9 < X \leq 10,8$
Sedang	$11,81 - 0,5 (1,97) < X \leq 11,81 + 0,5 (1,06)$	$10,8 < X \leq 12,3$
Tinggi	$11,81 + 0,5 (1,97) < X \leq 11,81 + 1,5 (1,06)$	$12,3 < X \leq 13,4$
Sangat Tinggi	$11,81 + 1,5 (1,97) < X$	$13,4 < X$

Tabel 5.14 Gambaran Semangat Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	$X \leq 8,9$	5	8,5	Sangat Rendah
2.	8,9 - 10,8	6	10,17	Rendah
3	10,8 - 12,3	25	42,37	Sedang
4	12,3 - 13,4	15	25,42	Tinggi
5	$13,4 < X$	8	13,55	Sangat Tinggi
Total		59	100	

Dari tabel di atas terlihat bahwa semangat kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat berada pada kategori sedang sebesar 42,37%.

c. Kepuasan Kerja

Data variabel kepuasan kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15 Hasil Skor Kuesioner kepuasan kerja

Item	Frekuensi					JLH	Persen (%)					JLH (%)
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS	
Item 1	1	3	14	36	5	59	1,7	5,1	23,7	61,0	8,5	100
Item 2	0	3	17	31	8	59	0	5,1	28,8	52,5	13,6	100
Item 3	0	3	11	28	17	59	0	5,1	18,6	47,5	28,8	100

Sumber: Hasil jawaban kuesioner, 2021

Dari tabel 5.15 di atas terlihat bahwa item 1, 61,0% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa imbalan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keinginan saya, 8,5% sangat setuju, dan 23,7% kurang setuju, 5,1% tidak setuju dan 1,7% sangat tidak setuju. Pada item 2, 52,5% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa instansi melakukan promosi jabatan sesuai dengan

harapan pegawai, 13,6% sangat setuju, 28,8% kurang setuju dan tidak setuju 5,1%. Pada item 3, 47,5% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa pegawai memiliki rekan kerja yang solid (kuat) dan menyenangkan, 18,6% menyatakan kurang setuju, dan 5,1% menyatakan tidak setuju, dan yang menyatakan sangat setuju 28,8%.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan terhadap 59 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16 Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Kepuasan kerja	59	5	15	11,44	2,00

Sumber: Hasil olah data (Output SPSS), 2021

Dari tabel di atas diperoleh kepuasan kerja dengan jumlah sampel 59, nilai minimum 10, nilai maksimum 15, dengan nilai rata-rata 11,44. Artinya indikator atau pertanyaan mengenai kepuasan kerja menuju ke maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pertanyaan mengenai semangat kerja dapat dinilai baik.

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarakan pada responden.

Untuk mengetahui gambaran kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dibuat 5 (lima) kategori dengan pedoman sebagai berikut. (Azwar, 2012)

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$

Keterangan

M = Mean SD= Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 11,44 - 1,5 (2,00)$	$X \leq 8,44$
Rendah	$11,44 - 1,5 (2,00) < X \leq 11,44 - 0,5 (2,00)$	$8,44 < X \leq 10,44$
Sedang	$11,44 - 0,5 (2,00) < X \leq 11,44 + 0,5 (2,00)$	$10,44 < X \leq 12,44$
Tinggi	$11,44 + 0,5 (2,00) < X \leq 11,44 + 1,5 (2,00)$	$12,44 < X \leq 14,44$
Sangat Tinggi	$11,44 + 1,5 (2,00) < X$	$14,44 < X$

Tabel 5.17 Gambaran Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat

No	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	$X \leq 8,44$	5	8,47	Sangat Rendah
2.	8,44 - 10,44	1	1,69	Rendah
3	10,44 - 12,44	32	54,23	Sedang
4	12,44 - 14,44	20	33,89	Tinggi
5	$14,44 < X$	1	1,69	Sangat Tinggi
Total		59	100	

Dari tabel di atas terlihat bahwa kepuasan kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat berada pada kategori sedang sebesar 54,23 %.

d. Produktivitas Kerja

Data variabel produktivitas kerja diperoleh dari hasil angket yang telah disebar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18 Hasil Skor Kuesioner Produktivitas Kerja

Item	Frekuensi					JLH	Persen (%)					JLH (%)
	STS	TS	KS	S	SS		STS	TS	KS	S	SS	
Item 1	1	2	5	50	1	59	1,7	3,4	8,5	84,7	1,7	100
Item 2	1	3	3	44	8	59	1,7	5,1	5,1	74,6	13,6	100
Item 3	0	6	0	37	16	59	0	10,2	0	62,7	27,1	100

Sumber: Hasil jawaban kuesioner, 2021

Dari tabel 5.11 di atas terlihat bahwa item 1, 84,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa keseluruhan kerja saya lebih baik dibandingkan rekan kerja, 8,5% kurang setuju, dan 1,7% sangat setuju demikianpun dengan sangat

tidak setuju ada 1,7% . Pada item 2, 74,6% responden menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan semester awal tahun lalu, 13,6% sangat setuju, 5,1% kurang setuju dan sangat tidak setuju 1,7% . Pada item 3, 62,7% menyatakan setuju dengan pernyataan bahwa tugas saya lebih cepat setelah mendapat fasilitas pendukung dari instansi, dan 27,1% menyatakan sangat setuju dan 10,2% menyatakan tidak setuju.

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan terhadap 59 responden melalui penyebaran kuesioner, kecenderungan jawaban responden terhadap variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.19 Statistik Deskriptif Produktivitas Kerja

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviasi
Produktivitas kerja	59	4	15	11,81	1,96

Sumber: Hasil olah data (Output SPSS), 2021

Dari tabel di atas diperoleh produktivitas kerja dengan jumlah sampel 59, nilai minimum 4, nilai maksimum 15, dengan nilai rata-rata 11,81. Artinya indikator atau pertanyaan mengenai produktivitas kerja menuju ke Maksimum. Maka dapat disimpulkan indikator atau pertanyaan mengenai produktivitas kerja dapat dinilai baik.

Analisis deskripsi jawaban responden tentang variabel produktivitas kerja didasarkan pada jawaban responden atas pernyataan-pernyataan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden.

Untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dibuat 5 (lima) kategori dengan pedoman sebagai berikut. (Azwar, 2012)

Sangat Rendah	$X \leq M - 1,5 SD$
Rendah	$M - 1,5 SD < X \leq M - 0,5 SD$
Sedang	$M - 0,5 SD < X \leq M + 0,5 SD$
Tinggi	$M + 0,5 SD < X \leq M + 1,5 SD$
Sangat Tinggi	$M + 1,5 SD < X$

Keterangan

M = Mean SD= Standar Deviasi

Sangat Rendah	$X \leq 11,81 - 1,5 (1,96)$	$X \leq 8,87$
Rendah	$11,81 - 1,5 (1,96) < X \leq 11,81 - 0,5 (1,96)$	$8,87 < X \leq 10,83$
Sedang	$11,81 - 0,5 (1,96) < X \leq 11,81 + 0,5 (1,96)$	$10,83 < X \leq 12,79$
Tinggi	$11,81 + 0,5 (1,96) < X \leq 11,81 + 1,5 (1,96)$	$12,79 < X \leq 14,75$
Sangat Tinggi	$11,81 + 1,5 (1,96) < X$	$14,75 < X$

Tabel 5.20 Gambaran Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat

No.	Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1.	$X \leq 8,87$	5	8,5	Sangat Rendah
2.	8,87 - 10,83	1	1,69	Rendah
3	10,83 - 12,79	32	54,23	Sedang
4	12,79 - 14,75	20	33,89	Tinggi
5	$14,75 < X$	1	1,69	Sangat Tinggi
Total		59	100	

Dari tabel di atas terlihat bahwa produktivitas kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat berada pada kategori Sedang sebesar 54,23%.

5.1.4. Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1 Validitas

Uji validitas menggunakan koefisien korelasi pearson product moment yang diperoleh melalui data dengan menggunakan bantuan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r table
 - a. Jika nilai r hitung $>$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan valid
 - b. jika nilai r hitung $<$ r tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut dinyatakan tidak valid.
2. Membandingkan nilai Sig.(2-tailed) dengan Probabilitas 0,05

- a. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation dinyatakan bernilai positif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut valid.
- b. Jika nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid.
- c. Jika nilai Sig. (2-tailed) $> 0,05$ dan pearson correlation dinyatakan bernilai negatif, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal angket tersebut tidak valid

1. Variabel Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrument pada variabel Budaya Organisasi (X1) masuk pada kategori valid. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.21 Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Indikator	Person corelation	R Tabel	Sig	Nilai normal	Ket.
1.	Perlakuan pegawai seperti keluarga	0,910	0,256	0,000	<0,05	Valid
2.	Pegawai patuh terhadap kode etik kerja	0,921	0,256	0,000	<0,05	Valid
3.	Setiap bekerja saya selalu mengutamakan kepentingan umum dari pada kepentingan pribadi	0,885	0,256	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

2. Variabel Semangat Kerja

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrumen pada variabel semangat kerja (X2) masuk pada kategori valid. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.22 Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Semangat Kerja (X2)

No.	Indikator	Person correlation	R Tabel	Sig	Nilai Normal	Ket.
1.	Menuntaskan pekerjaan yang diberikan	0,866	0,256	0,000	<0,05	Valid
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab	0,880	0,256	0,000	<0,05	Valid
3.	Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan	0,849	0,256	0,000	<0,05	Valid

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

3. Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrumen pada variabel Kepuasan Kerja (X3) masuk pada kategori valid. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.23 Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel
Kepuasan Kerja (X3)

No.	Indikator	Person corelation	R Tabel	Sig	Nilai normal	Ket
1.	Imbalan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keinginan saya	0,848	0,256	0,000	< 0,05	Valid
2.	Organisasi melakukan promosi jabatan sesuai harapan saya	0,849	0,256	0,000	< 0,05	Valid
3.	Saya memiliki rekan kerja yang solid (kuat) dan menyenangkan	0,850	0,256	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah (Output SPSS), 2021

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil validitas butir instrument penelitian ditemukan bahwa semua butir instrumen pada variabel Produktivitas Kerja (Y) masuk pada kategori valid. Hal ini ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.24 Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Butir Instrumen Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Indikator	Person corelation	R Tabel	Sig	Nilai Normal	Ket.
1.	Keseluruhan kerja saya lebih baik dibandingkan rekan kerja	0,892	0,256	0,000	< 0,05	Valid
2.	Hasil kerja saya lebih baik dibandingkan semester awal tahun lalu	0,919	0,256	0,000	< 0,05	Valid
3.	Tugas yang saya kerjakan lebih cepat setelah mendapat fasilitas pendukung dari instansi saya	0,900	0,256	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah (Output SPSS), 2021

5.1.4.2 Reliabilitas

Untuk menentukan kriteria reliabilitas indikator dalam kuesioner dari semua variabel, maka penulis memakai kriteria Nunnally (1960) yaitu apabila nilai Cronbach's Alpha > 60% maka indikator dalam kuesioner adalah reliabel. Dari hasil olah data didapatkan hasil uji reliabilitas untuk semua variabel sebagaimana pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25 Hasil Uji Reliabelitas

No	Variabel	Jumlah Item	Nilai Cronbach alpha	Keterangan
1	Budaya Organisasi	3	0,883	Reliabel
2	Semangat Kerja	3	0,824	Reliabel
3	Kepuasan kerja	3	0,805	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	3	0,889	Reliabel

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Dari hasil olah data melalui program Analisa data SPSS Versi 20 dapat dilihat nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel yang meliputi budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan bahwa masing-masing variabel tersebut memenuhi syarat dikatakan sebagai reliabel.

5.1.5. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas bisa dilakukan dengan cara Uji Kolmogorov-Smirnov. Apabila nilai probabilitas $>0,05$ maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal, begitupula sebaliknya.

Dari hasil olah data, didapatkan hasil nilai uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 5.26 Hasil Uji Normalitas

No	Asymp.Sig	Keterangan
1.	0,595	Normal

Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai asymp Sig. (0,595) > dari 0,05, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisien korelasi antar variabel bebas. Selain itu, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui kesalahan standar estimasi model dalam penelitian. Apabila nilai VIF < 10,00 dan atau nilai Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas, begitupula sebaliknya. Dari hasil olah data, didapatkan nilai VIF dan nilai Tolerance sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.27 Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Budaya Organisasi	0,526	1,901	Bebas Multikolinearitas
2	Semangat Kerja	0,318	3,144	Bebas Multikolinearitas
3	Kepuasan Kerja	0,362	2,761	Bebas Multikolinearitas

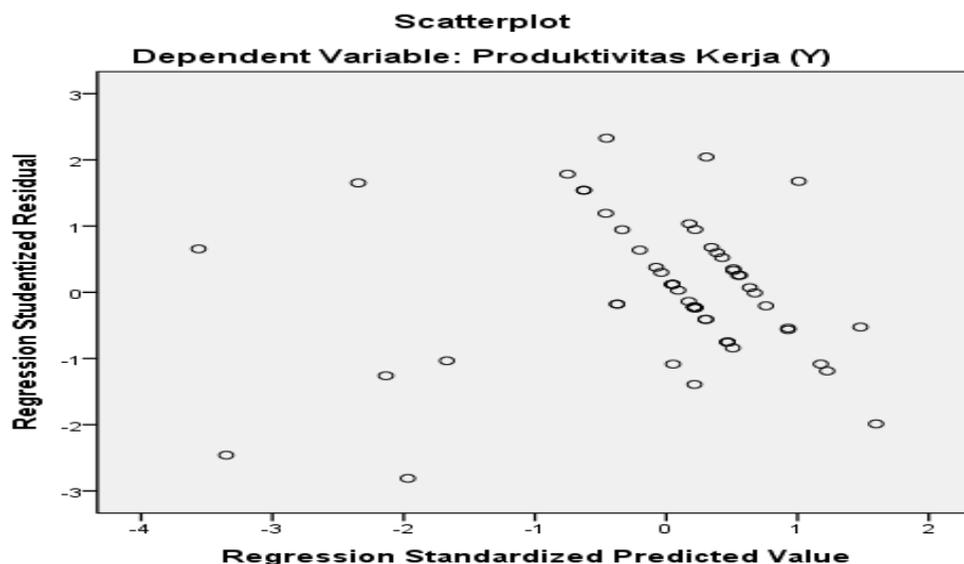
Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Dari hasil olah data yang ditunjukkan pada tabel di atas, mempunyai nilai VIF < dari 10,00 begitu juga nilai Tolerance lebih > 0,1 terhadap variabel terikat, sehingga dapat dikatakan semua variabel Bebas Multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas artinya macam-macam variabel dalam model tidak sama. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak dalam penelitian ini maka dilakukan dengan cara melihat grafik scatterplot. Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini melalui scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber: Data diolah (Output SPSS), 2021

Berdasarkan output Scatterplot di atas diketahui bahwa :

- a. Titik-titik data hasil penelitian yang telah dilakukan menyebar di atas dan juga menyebar dibawah atau disekitar angka 0.
- b. Titik-titik hasil penelitian tidak mengumpal hanya di atas atau di bawah saja.
- c. Penyebaran titik-titik data hasil penelitian yang terlihat pada grafik tidak membentuk suatu pola, dimana pola tersebut berbentuk gelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali.

Berdasarkan hasil pemaparan dengan melihat tabel di atas, maka dapat disimpulkan heteroskedastitas untuk penelitian ini tidak terjadi, sehingga untuk model regresi yang baik dan juga ideal dapat terpenuhi.

5.1.6. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial sebagai bagian dari uji hipotesis pada model persamaan regresi pada penelitian ini. Namun, sebelum melakukan uji hipotesis perlu dirumuskan bentuk persamaan model regresi berganda pada penelitian ini. Berdasarkan analisis dengan bantuan program SPSS Versi 20, diperoleh hasil regresi berganda yang terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 5.28 Hasil Perhitungan Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
Konstanta	0,605	0,411
Budaya Organisasi	0,220	0,003
Semangat Kerja	0,449	0,000
Kepuasan Kerja	0,297	0,003

Sumber : Data diolah (Output SPSS), 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja, didapatkan hasil analisis yaitu nilai a sebesar 0,605, b_1 sebesar 0,220, b_2 sebesar 0,449 dan b_3 sebesar 0,297. Sehingga didapatkan bentuk garis persamaan adalah $Y = 0,605 + 0,220X_1 + 0,449X_2 + 0,297X_3$ dan dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta = 0,605. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu budaya organisasi, semangat kerja, kepuasan kerja dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu produktivitas kerja akan bernilai sebesar 0,605. Dengan kata lain, apabila budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh, maka produktivitas kerja akan bernilai sebesar 0,605, dimana tanda positif menunjukkan terjadi kenaikan produktivitas kerja.
2. Koefesien $X_1 = 0,220$. Besarnya koefesien regresi b_1 adalah 0,220, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel budaya organisasi (X_1), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,220.

3. Koefesien $X_2 = 0,449$. Besarnya koefesien regresi b_2 adalah 0,449, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel semangat kerja (X2), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,449.
4. Kefesien $X_3 = 0,297$. Besarnya koefesien regresi b_3 adalah 0,297, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel kepuasan kerja (X3), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,297.

5.1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Dalam menguji hipotesis, digunakan beberapa pengujian yaitu :

1. Uji t (pengujian secara parsial)

- Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Budaya Organisasi (X1) secara langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $= (a/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 59 - 4 - 1 = 54$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,004 dimana:

- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X1 terhadap Y
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X1 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,083 > 2,004$) dan nilai $\text{sig}.0,03 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Budaya Organisasi (X1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

- Pengaruh Semangat Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Semangat Kerja (X2) secara langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $= (a/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 59 - 4 - 1 = 54$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,004 dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X2 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X2 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (4,380 $>$ 2,004) dan sig. 0,000 $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Semangat Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

a. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Untuk membuktikan pengaruh Kepuasan Kerja (X3) secara langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $= (a/2; n-k-1) = (0,05/2 ; 59 - 4 - 1 = 54$ pada alfa 0,05 sehingga diperoleh t tabel sebesar 2,004 dimana:

- Jika t hitung \geq t tabel, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh X3 terhadap Y
- Jika t hitung $<$ t tabel, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh X3 terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel (3,143 $>$ 2,004) dan sig. 0,003 $<$ 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Rangkuman hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.29 Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	3,083	2,004	0,003	Berpengaruh
Semangat Kerja	4,380	2,004	0,000	Berpengaruh
Kepuasan Kerja	3,143	2,004	0,003	Berpengaruh

Sumber : Data diolah (Output SPSS), 2021

2. Uji F (pengujian secara simultan)

Uji F berfungsi untuk menguji apakah variabel budaya organisasi (X1), semangat kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja (Y). Analisa untuk uji ini sama dengan analisa sebelumnya yaitu menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS Versi 20 yang terangkum dalam tabel berikut :

Tabel 5.30 Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
80,580	2,77	0,000	Berpengaruh

Sumber : Data diolah (Output SPSS), 2021

Untuk membuktikan pengaruh Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), secara langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y), digunakan kriteria yaitu menentukan t tabel dengan cara $df = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan

$df 2 = n - k = 59 - 3 = 56$, dimana k = jumlah variabel dan n = jumlah responden untuk alfa 0,05 sehingga diperoleh F tabel sebesar 2,77 dimana:

- Jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$, maka ditolak H_0 , artinya ada pengaruh secara simultan (X1, X2 dan X3) terhadap Y
- Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka diterima H_0 , artinya tidak ada pengaruh secara simultan (X1, X2 dan X3) terhadap Y

Berdasarkan hasil analisis di atas, terlihat bahwa nilai $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ ($80,580 > 2,77$) dan $\text{sig. } 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya bahwa Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. di Terima”

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.31 Model Summary untuk Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,805	,867

Sumber : Data diolah (Output SPSS), 2021

Dari Tabel 5.31 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,903$ menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel X dan variabel Y. Untuk nilai $R\text{ Square} = 0,815$ menunjukkan bahwa variabel X dapat dijelaskan variabel (Y) sebesar 81,5%. Dapat juga dijelaskan bahwa besarnya pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, dan Kepuasan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja adalah 81,5 % sedangkan sisanya sebesar 18,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Secara Langsung terhadap Produktivitas Kerja(Y) Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi barat.

Uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dimana $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($3,083 > 2,004$). Artinya pengaruh tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja (Y) pada pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Ini berarti untuk budaya organisasi sudah melibatkan semua pegawai terutama dimensi fungsional pada item pertanyaan yang dijadikan sebagai

indikator dalam penelitian ini, misalnya memperlakukan pegawai sebagai keluarga, pegawai harus lebih meningkatkan kepatuhan terhadap kode etik kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan setiap bekerja pegawai lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi/kelompok.

Dimana, budaya organisasi dapat mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai negeri sipil, karena menciptakan interaksi antar pegawai berdasarkan karakteristik budaya organisasi hal ini sejalan dengan pernyataan Robbins (2012) bahwa “Budaya sangat bisa stabil sepanjang waktu, tetapi budaya juga tidak pernah statis dan dipengaruhi oleh 7 (tujuh) karakteristik, yaitu Inovasi, pengambilan resiko, Agresivitas, Orientasi manfaat, Orientasi Orang dan Orientasi tim kerja.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Arsulawareni (2020) di Kantor Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan kabupaten Barito Selatan, dimana hasil penelitiannya mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Risnawan (2018) pada Kantor Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis, dimana budaya organisasi berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Begitu juga penelitian lain yang dilakukan oleh Cipta dan Farida (2019) pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dimana hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel budaya organisasi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hasil penelitian

ini menunjukkan bahwa persentase budaya organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat sebesar 56 % yang mana masuk pada kategori sedang.

Meskipun tidak berada pada kategori buruk budaya organisasi Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat perlu untuk ditingkatkan sebab pada dasarnya, budaya organisasi yang kompatibel ditandai dengan tempat bekerja yang formal dan terstruktur, memiliki prosedur yang mengatur apa yang pegawai lakukan, pemimpin secara efektif berkoordinasi dengan baik dan mengorganisasikannya, mempertahankan kelancaran kepentingan organisasi sehingga dapat dikatakan sebagai budaya yang memiliki koordinasi dengan baik ditandai adanya peraturan yang formal dan kebijakan-kebijakan mampu memberikan produktivitas yang maksimal.

2. Pengaruh Semangat Kerja (X2) Secara Langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai mempunyai pengaruh langsung yaitu positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($4,380 > 2,004$) dan adanya pengaruh tersebut signifikan ($0,000 > 0,05$).

Ini berarti semangat kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat untuk item indikator kuesioner dalam penelitian, selalu berkeinginan menuntaskan pekerjaan yang diberikan, mampu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan, dan menyenangi pekerjaan yang saat ini dikerjakan, ini menandakan semakin semangat pegawai maka semakin membaik produktivitas kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Mafra (2017) pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Palembang, dimana semangat kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Begitu juga penelitian yang telah dilakukan oleh Sanjaya (2015) pada kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur.

Dengan adanya gambaran semangat kerja pada kategori sedang dan persentase 42,37 %, ini menandakan bahwa masih perlu adanya perubahan semangat kerja yang bergerak dari semangat kerja yang rendah ke semangat kerja tinggi. Semangat kerja pegawai dapat meningkat jika keinginan motivasi dan dorongan bekerja bukan lebih mementingkan pada apa yang mereka dapatkan. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja buruk apabila lebih mementingkan gaji dari pada bekerja. Oleh karena itu, tidak mengherankan bahwa seseorang dengan gaji yang tinggi masih juga berkeinginan untuk pindah bekerja ditempat lain. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja, akan bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan dari atasannya dan juga mereka akan bekerja bukan karena perasaan takut tetapi lebih pada dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja

yang lebih tinggi akan menganggap bekerja sebagai sesuatu hal yang menyenangkan bukan hal yang menyengsarakan (Hasibuan, 2014).

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) Secara Langsung terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hal ini terlihat dari nilai t hitung $>$ t tabel ($3.143 > 2,004$) dan nilai Sig $<$ $0,05$ ($0,003 < 0,05$). Ini berarti item pertanyaan pada kuesioner yaitu imbalan yang diberikan sesuai dengan keinginan, promosi jabatan pegawai, dan rekan kerja yang solid dan menyenangkan sudah memenuhi sebagian besar harapan pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang, setiap orang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat kerjanya. Penelitian ini sesuai pendapat Chang and Lee (2007) pada dimensi Kepuasan dari luar (*external satisfaction*), pekerja menunjukkan tingkatan kepuasan mereka sendiri pada faktor-faktor tertentu seperti gaji, promosi, kekaguman dan ketegasan pada atasan serta interaksi terhadap rekan meningkat berdasarkan dari tugas.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Susanti (2017) pada pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan, dimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra dan Misransyah Akos (2020), pada pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan, dimana

kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun untuk penelitian tersebut pengaruhnya adalah tidak signifikan.

Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 54,23 % pada kategori sedang, ini menunjukkan bahwa masih perlu adanya peningkatan perhatian untuk item kuesioner yang ada dalam penelitian ini untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Semangat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja(X3) Secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi barat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, menjelaskan bahwa secara simultan pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja adalah berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas Kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat, dimana nilai f hitung $> f$ tabel ($80,580 > 2.77$), begitu juga nilai $Sig < 0,05$ ($0,000 < 005$).

Hal ini mengartikan bahwa pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat memiliki produktivitas kerja yang optimal. Optimalnya produktivitas yang dicapai merupakan motivasi selanjutnya untuk lebih baik lagi mulai dari tingkat budaya organisasi, semangat kerja maupun kepuasan kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Mafra (2017), dengan variabel bebas penelitiannya yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang yaitu ada pengaruh secara simultan kepuasan kerja dan semangat

kerja terhadap produktivitas kerja dan tidak signifikan, dimana nilai Sig < 0,05 (0,00 <0,05).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffi Gustriadi (2014) dalam jurnalnya Pengaruh Budaya Organisasi dan semangat Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Bank Rokan Hulu di Kabupaten Rokan Hulu dengan variabel-variabel motivasi dan produktivitas kerja. Hasil yang didapat dari penelitian ini adalah adanya pengaruh yang positif dari variabel yang diujikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Secara keseluruhan budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja sangat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau simultan budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja merupakan hal yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

BAB VI

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat. Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.
4. Budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat.

6.2 Implikasi

6.2.1 Implikasi Teori

Penelitian ini untuk membuktikan pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Penjelasan implikasi pada penelitian ini memperkuat konsep-konsep yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Implikasi terhadap Budaya organisasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun budaya organisasi mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang memegang teguh nilai-nilai apresiasi kerja tim, nilai-nilai kerjasama dengan atasan, nilai-nilai kestabilan tindakan yang mana indikator-indikator ini akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang dimiliki.

2. Implikasi terhadap Semangat kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun semangat kerja mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pegawai, seperti : Hasrat untuk maju, konsentrasi kerja, dan kesenangan dalam bekerja. Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja adalah pegawai yang memiliki hasrat untuk maju, mempunyai konsentrasi kerja yang tinggi dan menyenangi pekerjaan yang dilakukan.

3. Implikasi terhadap Kepuasan kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa indikator-indikator yang menyusun kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja pegawai, seperti : kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan, rekan kerja yang selalu mendukung. Seorang pegawai harus memiliki daya respon dengan adanya kesempatan untuk maju, memiliki rasa puas dengan gaji yang ada dan rekan

kerja yang selalu mendukung merupakan hal yang dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai.

6.2.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan, maka beberapa implikasi praktis yang diajukan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi manajemen dalam membuat kebijakan adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi terbukti mempengaruhi produktivitas kerja. Implikasi temuan ini dapat menunjukkan bahwa pada Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat ada pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja.
2. Semangat kerja terbukti mempengaruhi produktivitas kerja. Implikasi temuan ini adalah menunjukkan bahwa pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat semangat kerja berpengaruh terhadap produktivitas, bilamana semangat menurun maka produktivitas juga dapat menurun. Semangat kerja dapat bergerak dari semangat kerja yang rendah ke semangat kerja tinggi atau sebaliknya tergantung pada faktor yang mempengaruhi dan pembinaan yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen puncak.
3. Kepuasan Kerja terbukti mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Implikasi temuan ini adalah bahwa item pertanyaan pada kuesioner yaitu imbalan sesuai beban kerja, promosi jabatan pegawai, dan rekan kerja yang

solid dan menyenangkan sudah memenuhi sebagian besar harapan pegawai dan mesti harus dipertahankan dan ditingkatkan untuk memenuhi harapan organisasi.

6.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan :

1. Bagi Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa Sulawesi Barat Budaya organisasi, semangat kerja dan kepuasan merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian dari organisasi terutama dari Manajemen Puncak – Kepala Dinas- yaitu dengan adanya “ membangun kesadaran pegawai “ untuk meningkatkan nilai-nilai tujuan dari organisasi, sehingga tercipta suatu budaya organisasi yang kompatibel, yang diinginkan oleh organisai
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain atau variabel yang sama tetapi indikator yang berbeda agar memperoleh hasil lebih bervariasi sebagai bahan informasi yang beragam mengenai pengelolaan sumberdaya manusia yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A.A., & Siswadi, Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publisng.
- Arsulawareni. 2020. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian Dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan*, Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, 6(1): 128-143.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Belias, Dimitrios dan Koustelios, Athanasios. 2014. *Transformational Leadership and Job Satisfaction in the Banking Sektor*. Journal International Review of Management and Marketing, 4(3): 187-200.
- Belies, D., Koustelios, A., Sdrolias, L, and Aspridis, G. 2015. *Job Satisfaction, Role Conflict and Autonomy of employes in the Greek Banking Organization*. Procedia-Social and Behavioral Science, 175:324-333. www.Scinenceairect.com
- Cipta, Guruh Hendra, dan Farida Hanum Nasution. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara*. Jurnal Publik Reform Undhar Medan. Edisi 5, hal 31-39
- Chang, S dan Lee, M. 2007. *Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction"*, Journal The Learning Organizatioan. Vol. 14 No. 2, pp. 155-185.
- Clever, E.,Lovez, J, Gon Zales. 2001. *The Performance Rof.Information.M & Systes Gasco, J.L trough organizational culture, information, tecnology dan People*, 14(260).
- Danang Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*, Yokyakarta.
- Dessler, Gary. 2001. *Human Resource Management*, 13th ed. New Jersey: Pearson.
- Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa.2019. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP).
- Ghozali, Imam. 2002. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Gustriadi, Jeffi. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (studi Karyawan Bank BPR Rokan Hullu, Kabupaten Rokan Hullu)*, JOM FEKON ,1(2): 85-100.
- Hasibuan, M.S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara..
- . 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasley, George D. 2001. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hendrayanto, Erlangga. 2016. *Peningkatan Kinerja Kerja Karyawan Berdasarkan Budaya Organisasi Dan Perilaku Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja*. e-Jurnal Indonesia Banking School.125-145.
- Koesmono, H. Teman. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan pada Subsektor industri Pengolahan kayu Skala menengah Jawa Timur*. Jurnal manajemen dan Kewirausahaan. 7(2):171-188.
- Lee, Qey Ling. 2010. *Pengertian Manajemen*, (5) Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, Buletin No 1.
- Mafra, Nisa' Ulul. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang*. Jurnal Ecoment Global, Vol.2, No.2, hal. 9-21
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marihot, Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajahmada University Press..
- Muhajir, Ilyas. 2014. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jurnal Sains Pemasaran Indonesia, 8(3): 334-349.
- Purwanto. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Risnawan, Wawan. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya,Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis*. Jurnal Dinamika, Vol.5, No.1, hal 83-91

- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada..
- . 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen .1996. *Perilaku Organisasi*, (2). Jakarta : Prehalindo.
- . 2003. *Perilaku Organisasi*, (9). Jakarta : Prehalindo.
- Robbins, P. Stephen dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, P. Stephen, Mary Coulter.2014. *Management*. Twelfth Edition.United States: Pearson Education Limited.
- Saban, Echdar. 2017. *Metode Penelitian Manajemen Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sanyang, Claudy. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara)*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, Vol.7, No.1, hal 71-90
- Sanjaya, Weri. 2015 *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor UPT-BPP Balai Penyuluhan Pertanian Rantau Pulung Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal Prediksi, Vol.1, No.2
- Saputra, Hadi., dan Misransyah Akos. 2020. *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Administrasi dan Manajemen, Vol.4, No.2, hal. 61-83
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- . 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, koesioner, alat statistik dan Contoh Riset*. Cetakan Pertama. Yogyakarta; Center For Academic Publishing Sevis.

- Susanti, Novi. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Di RSUP Haji Adam Malik Medan*. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol.3, No.2, hal 137-156
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- Stoner, S., James A, F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2002. *Management*. New Jersey : Prentice Hall inc.
- Tutuncu, O. and Kozak, M. 2007. *Investigation Of Factors Affecting Job Satisfaction. International Journal Of Hospitality & Tourism Administration*,8(1).
- Tsay, Y. 2011. *Relationship Between Organization Culture, Leadership Behaviour and Satisfaction*. Tsai BMC Health Services Research, 11(98).
- Wardani, Aprina. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi kasus Bank Syariah Mandiri kantor cabang Kendal)*, e-Jurnal Skripsi Universitas IAIN Salatiga.
- Widiarta, Erwin, Perizade, Badia dan Zunaidah.2015. *Pengaruh Budaya Perusahaan dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pertamina RU III PLAJU pada Awal Transformasi Pertamina*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, 13(2): 137-154.
- Widodo.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kencana Media Grup
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2018. *Teknik Analisa Statistik*, (2). Jakarta: Salemba Infotek.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Cetakan kelima. Bandung: Alfabeta.
- Zulfikar, Hamdani. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi Skretariat Daerah Kabupaten Bireuen)*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 18 (2): 108-127.

LAMPIRAN 1.

1. KUESIONER PENELITIAN

Kepada:
Yth, Bapak/Ibu
di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, SEMANGAT KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KEJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN MAMASA SULAWESI BARAT**”, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini.

Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda. Tidak ada jawaban yang benar atau salah dan sesuai dengan kode etik penelitian, maka semua data dijamin kerahasiaannya. Jangan berpikir terlalu rumit, saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan lebih leluasa sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami, bukan berdasarkan seharusnya.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Peneliti

KAMELIATI
2018MM21850

I. Identitas Responden

1. Nama:
2. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
3. Usia : 21-30 tahun 41-50 tahun
 31-40 tahun > 51 tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma
 SMA Sarjana
5. Status : Belum Menikah
 Menikah
6. Jabatan : Kepala Instansi
 Kepala Bagian/Bidang
 Kepala Sub Bidang
 Staf
 Lainnya

II. Petunjuk Pengisian

1. Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i, dengan memberikan tanda check list (√) pada kolom yang tersedia. Adapun bobot yang tersedia adalah SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).
2. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin tinggi sebelah kanan. Semakin mendekati angka 5, maka

Bapak/Ibu/Saudara/i semakin setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

3. Jika Bapak/Ibu/Saudara/i tidak menyetujui pernyataan pada kuesioner, maka tandailah angka yang menunjukkan nilai yang semakin rendah sebelah kiri. Semakin mendekati angka 1, maka Bapak/Ibu/Saudara/i semakin tidak setuju dengan pernyataan pada kuesioner.

	Variabel Budaya Organisasi	STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Instansi saya memperlakukan pegawai seperti keluarga.					
2	Semua pegawai sangat patuh terhadap kode etik kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.					
3	Setiap bekerja saya lebih mengutamakan pelayanan umum dari pada kepentingan pribadi/kelompok					
	Variabel Semangat Kerja	STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Saya selalu berkeinginan menuntaskan pekerjaan yang diberikan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan / tanggung jawab yang diberikan atasan.					

3	Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan					
	Variabel Kepuasan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Imbalan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keinginan saya.					
2	Instansi melakukan promosi jabatan sesuai dengan harapan saya.					
3	Saya memiliki rekan kerja yang solid (kuat) dan menyenangkan.					
	Variabel Produktivitas Kerja	STS	TS	KS	S	SS
No	Pernyataan	1	2	3	4	5
1	Keseluruhan kinerja saya lebih baik dibandingkan rekan sekerja.					
2	Hasil kerja saya lebih baik jika dibandingkan					

	semester awal tahun lalu.					
3	Penyelesain tugas saya menjadi lebih cepat setelah mendapat fasilitas pendukung dari organisasi.					

-Terimakasih-

Lampiran 2. Data Tabulasi Jawaban Responden

Budaya Organisasi (X1)				Semangat Kerja (X2)				Kepuasan Kerja (X3)				Produktivitas Kerja (Y)			
X1.1	X1.2	X1.3	Total	X2.1	X2.2	X2.3	Total	X3.1	X3.2	X3.3	Total	Y1	Y2	Y3	Total
4	4	3	11	4	4	5	13	4	3	4	11	4	4	5	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12
5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	4	4	13	5	4	5	14	4	4	5	13
5	5	5	15	5	5	4	14	3	4	4	11	4	5	4	13
2	3	3	8	5	4	5	14	4	5	5	14	4	4	5	13
2	2	3	7	2	2	3	7	2	3	3	8	4	3	2	9
4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13
4	3	4	11	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
5	4	4	13	5	4	3	12	3	4	4	11	4	4	4	12
5	3	3	11	3	4	3	10	3	3	4	10	4	4	4	12
2	3	3	8	3	2	3	8	3	3	2	8	2	2	2	6
1	2	2	5	2	2	2	6	1	2	2	5	1	1	2	4
5	5	4	14	4	4	4	12	4	3	5	12	4	4	4	12
4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	4	10	4	4	4	12
1	2	1	4	1	2	2	5	2	2	2	6	2	2	2	6
2	2	3	7	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8
4	5	4	13	4	3	3	10	4	4	3	11	4	4	4	12
4	4	3	11	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13
4	4	4	12	3	4	4	11	3	4	5	12	4	4	4	12
5	5	3	13	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	12
4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	4	10	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	3	11	4	3	3	10	3	4	4	11
4	4	4	12	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11
4	4	4	12	4	3	3	10	4	4	3	11	4	4	4	12
3	4	3	10	4	4	5	13	4	4	4	12	4	4	5	13

4	4	4	12	3	5	4	12	3	4	5	12	4	4	4	12
4	3	3	10	4	5	5	14	4	3	4	11	4	5	5	14
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	4	11
4	3	3	10	5	4	4	13	4	3	4	11	3	4	4	11
4	4	4	12	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	14
5	5	5	15	5	5	4	14	3	4	3	10	4	5	4	13
4	4	5	13	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13
4	4	4	12	5	4	4	13	4	3	4	11	4	4	4	12
4	3	3	10	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13
4	3	3	10	4	4	3	11	4	3	4	11	4	4	5	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	3	3	10	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	5	14	5	5	5	15	4	5	4	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12
5	4	4	13	5	4	4	13	5	4	5	14	4	4	5	13
5	4	4	13	5	5	4	14	3	3	4	10	4	5	4	13
3	4	4	11	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12
4	4	3	11	5	4	4	13	4	4	5	13	4	4	5	13
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	4	12	3	5	4	12	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12
4	4	3	11	5	4	3	12	4	4	3	11	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	4	12	4	5	5	14	4	4	5	13
4	4	4	12	5	4	4	13	4	4	4	12	4	4	4	12
5	5	5	15	5	4	4	13	4	4	5	13	5	5	5	15
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	12
2	3	3	8	3	3	2	8	2	2	3	7	3	2	2	7
4	3	3	10	4	4	4	12	3	4	4	11	4	4	4	12
4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12

LAMPIRAN 3

- **UJI VALIDITAS ($r > 0.256$)**
- 1. VARIABEL BUDAYA ORGANISASI**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,755**	,672**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	,755**	1	,763**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	,672**	,763**	1	,885**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59
Total_X1	Pearson Correlation	,910**	,921**	,885**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. VARIABEL SEMANGAT KERJA

		Correlations			
		X2.1	X2.2	X2.3	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,637**	,552**	,866**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	,637**	1	,688**	,880**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	,552**	,688**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59
Total_X2	Pearson Correlation	,866**	,880**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VARIABEL KEPUASAN KERJA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,604**	,565**	,848**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
X3.2	Pearson Correlation	,604**	1	,576**	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59
X3.3	Pearson Correlation	,565**	,576**	1	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59
Total_X3	Pearson Correlation	,848**	,849**	,850**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

		Correlations			
		Y1	Y2	Y3	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,786**	,684**	,892**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	,786**	1	,712**	,919**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	,684**	,712**	1	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	59	59	59	59
Total_Y	Pearson Correlation	,892**	,919**	,900**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	59	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS BUDAYA ORGANISASI**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,883	,890	3

2. RELIABILITAS SEMANGAT KERJA

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	59	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,824	,834	3

3. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	59	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,805	,807	3

4. RELIABILITAS PRODUKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
ases	Valid	59	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	59	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,878	,889	3

- **UJI ASUMSI KLASIK**
 - 1. UJI NORMALITAS**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,84407691
	Absolute	,100
Most Extreme Differences	Positive	,081
	Negative	-,100
Kolmogorov-Smirnov Z		,769
Asymp. Sig. (2-tailed)		,595

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

➔ **0.595 > 0.05 = Data berdistribusi normal**

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

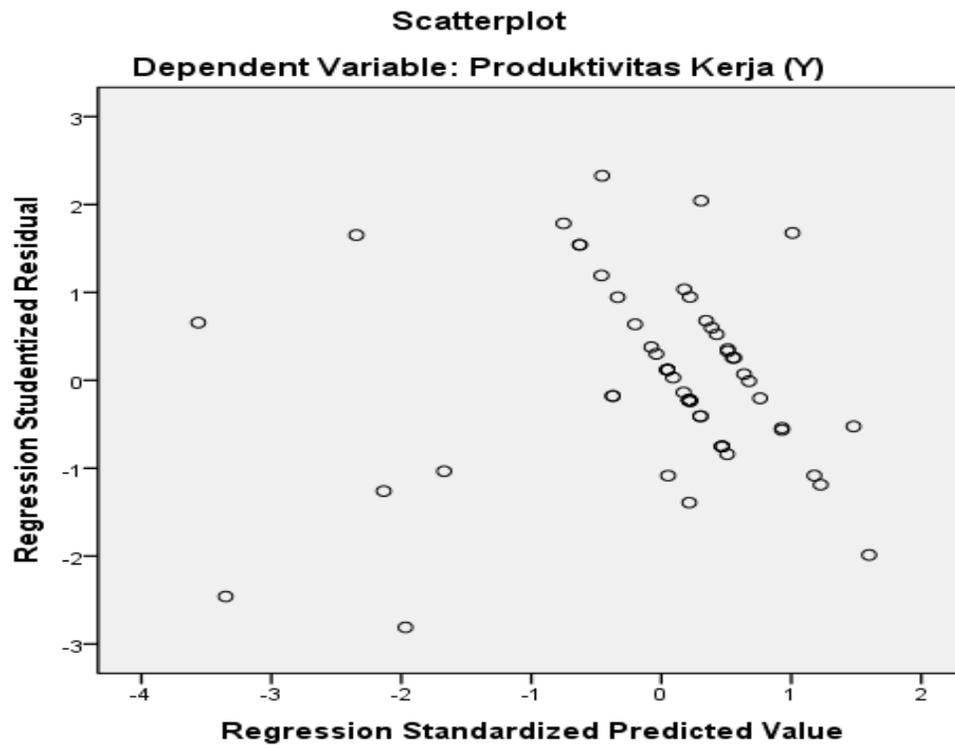
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,605	,730		,828	,411		
1 Budaya Organisasi (X1)	,220	,071	,247	3,083	,003	,526	1,901
Semangat Kerja (X2)	,449	,102	,451	4,380	,000	,318	3,144
Kepuasan Kerja (X3)	,297	,094	,303	3,143	,003	,362	2,761

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

➔ **Nilai VIF < 10, Tidak terjadi multikolinearitas**

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS



- **UJI HIPOTESIS**

1. UJI T → t TABEL = 2,004

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,605	,730		,828	,411
	Budaya Organisasi	,220	,071	,247	3,083	,003
	Semangat Kerja	,449	,102	,451	4,380	,000
	Kepuasan Kerja	,297	,094	,303	3,143	,003

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

2. UJI F → F TABEL = 2,77

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	181,626	3	60,542	80,580	,000 ^b
	Residual	41,323	55	,751		
	Total	222,949	58			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja

- HASIL PERHITUNGAN KOEFESIEN RELASI**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,903 ^a	,815	,805	,867

- a. Predictors: (Constant), Kepuasa
- b. n Kerja, Budaya Organisasi, Semangat Kerja

- UJI STATISTIK DESKRIPTIF**

Statistics

		BUDAYA ORGANISASI	SEMANGAT KERJA	KEPUASAN KERJA	PRODUKTIVITAS KERJA
N	Valid	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0
Mean		11,4068	11,8136	11,4407	11,8136
Median		12,0000	12,0000	12,0000	12,0000
Std. Deviation		2,19811	1,96937	2,00234	1,96060
Minimum		4,00	5,00	5,00	4,00
Maximum		15,00	15,00	15,00	15,00

1. DESKRIPTIF ITEM BUDAYA ORGANISASI

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	3,4	3,4	3,4
TS	5	8,5	8,5	11,9
KS	2	3,4	3,4	15,3
S	39	66,1	66,1	81,4
SS	11	18,6	18,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	6,8	6,8	6,8
KS	11	18,6	18,6	25,4
S	36	61,0	61,0	86,4
SS	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,7	1,7	1,7
TS	1	1,7	1,7	3,4
KS	18	30,5	30,5	33,9
S	33	55,9	55,9	89,8
SS	6	10,2	10,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

2. DESKRIPTIF ITEM SEMANGAT KERJA**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,7	1,7	1,7
TS	2	3,4	3,4	5,1
KS	7	11,9	11,9	16,9
S	28	47,5	47,5	64,4
SS	21	35,6	35,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	4	6,8	6,8	6,8
KS	6	10,2	10,2	16,9
Valid S	43	72,9	72,9	89,8
SS	6	10,2	10,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	5,1	5,1	5,1
KS	12	20,3	20,3	25,4
Valid S	36	61,0	61,0	86,4
SS	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

3. DESKRIPTIF ITEM KEPUASAN KERJA

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,7	1,7	1,7
TS	3	5,1	5,1	6,8
KS	14	23,7	23,7	30,5
S	36	61,0	61,0	91,5
SS	5	8,5	8,5	100,0
Total	59	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	5,1	5,1	5,1
KS	17	28,8	28,8	33,9
S	31	52,5	52,5	86,4
SS	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	3	5,1	5,1	5,1
KS	11	18,6	18,6	23,7
Valid S	28	47,5	47,5	71,2
SS	17	28,8	28,8	100,0
Total	59	100,0	100,0	

4. DESKRIPTIF ITEM PRODUKTIVITAS KERJA**Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,7	1,7	1,7
TS	2	3,4	3,4	5,1
Valid KS	5	8,5	8,5	13,6
S	50	84,7	84,7	98,3
SS	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	1,7	1,7	1,7
TS	3	5,1	5,1	6,8
KS	3	5,1	5,1	11,9
Valid S	44	74,6	74,6	86,4
SS	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	6	10,2	10,2	10,2
Valid S	37	62,7	62,7	72,9
SS	16	27,1	27,1	100,0
Total	59	100,0	100,0	