

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DI DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar sarjana Adiministrasi Publilk (S1)*



Oleh

**Khaira Annisa
NIM.16042012**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2020**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja
Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi
Sumatera Barat

Nama : Khaira Annisa

NIM/TM : 16042012/2016

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

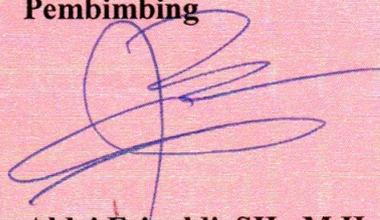
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 08 Maret 2021

Disetujui oleh:

Pembimbing



Aldri Frimaldi, SH., M.Hum., Ph.D
NIP. 19700212 199802 1 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan Lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial

Universitas Negeri Padang

Pada hari Rabu, 02 Desember 2020 Pukul 10.00 WIB s/d 12.30 WIB

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat

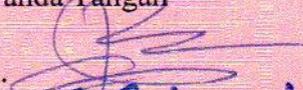
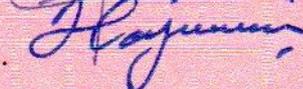
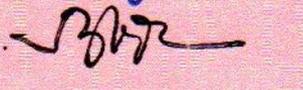
Nama : Khaira Annisa
NIM/TM : 16042012/2016
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 08 Maret 2021

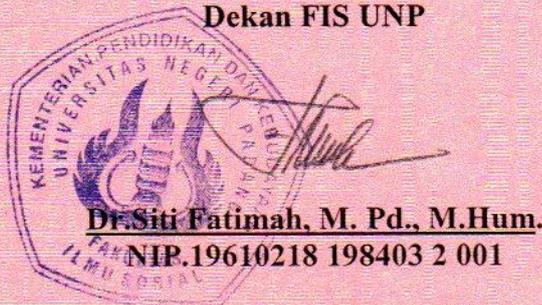
Tim Penguji

Nama	
1. Ketua	Aldri Frinaldi, SH., M.Hum., Ph.D
2. Anggota	Drs. Karjuni Dt. Maani, M.Si
3. Anggota	Adil Mubarak, S.IP., M.Si

Tanda Tangan

1. 
2. 
3. 

Mengetahui
Dekan FIS UNP



SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khaira Annisa
Tempat/Tanggal Lahir : Gumarang/ 20 Agustus 1998
NIM/TM : 16042012/ 2016
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat” adalah benar dan merupakan karya asli saya, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya, apabila ada kesalahan dan kekeliruan dalam skripsi ini, sepenuhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulisnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 04 Maret 2021

Saya yang menyatakan,



Khaira Annisa
16042012/2016

The Influence's Culture Work on the Work Effectiveness of Employees at the Communication and Informatics Agency Province of West Sumatera

Khaira Annisa

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

Email: khairaannisa6@gmail.com

Communication and informatics office of west Sumatra make efforts to increase employees' working effectiveness in achieving working target. However, there are specific problems in working implementation.

The problems are teamwork among the employees, working facilities is not supported, and lack of field specialization. This research use descriptive quantitative method that is aims to know the influence between independent variable (working culture) towards dependent variable (employees' working effectiveness).

The population of this research is employee of Communication and informatics office of west Sumatra that is 47 employees. This research use total sampling which the total sample is equal to total population. The result of this research show significance effect partially and simultaneously between working culture towards employees' working effectiveness as big as 24,4%.

Keywords :Work Culture, Work Effectiveness, Employees

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat

Khaira Annisa

Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang

Email: khairaannisa6@gmail.com

Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Barat telah berupaya untuk meningkatkan keefektifan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Namun, masih ada permasalahan-permasalahan tertentu dalam melaksanakan tugas. Adapun permasalahan dari Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat, yaitu kurangnya koordinasi antar pegawai, masih terkendala sarana-prasarana yang belum lengkap dan kurangnya spesialisasi bidang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (budaya kerja) terhadap variabel dependen (efektivitas kerja pegawai). Populasi dalam penelitian ini adalah yang berstatus pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat, dengan jumlah yang berstatus pegawai 47 orang. Dalam penelitian ini menggunakan teknik total *sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 24,4 %.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Efektivitas Kerja, Pegawai

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, karunia, dan kesempatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat*”.

Dalam penulisan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Siti Fatimah, M.Pd.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Aldri Frinaldi, S.H.,M.Hum.,Ph.D selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang sekaligus Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Karjuni Dt.Maani,M.Si dan Bapak Adil Mubarak,S.IP.,M.Si selaku Dosen Penguji.
4. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Jurusan Ilmu Adiministrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.
5. Staf karyawan dan karyawanati kepustakaan dan staf administrasi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

6. Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat yang telah memberikan kemudahan dalam penelitian.
7. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Makmur dan Ibunda Nursimah terima kasih yang tak terhingga atas do'a semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusannya mendampingi dalam menyelesaikan skripsi.
8. Orang Tua Kedua, Bapak Jefrizal dan Ante Dewi Sartika yang ikut membantu dalam membiayai pendidikan.
9. Seluruh Keluarga Penulis, kak Rahmi Fitriisa, Bang Aulia Rahman, Adik Nur Azizah, Adik Putri.M, Adik Nursalsabila, dan Adik Septia Fitri yang penulis cintai dan sayangi.
10. Teman seperjuangan yang ikut membantu dalam menulis skripsi, Nia, Ami, Tia yang lebih dulu meraih gelar sarjana.
11. Teman-teman Organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa dan UKM Wadah Pengkajian dan Pengembangan Sosial Politik yang membersamai perjuangan selama di Universitas Negeri Padang.
12. Rekan-rekan mahasiswa Jurusan Administrasi Publik Angkatan 2016 Universitas Negeri Padang.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Selain itu saran, kritik dan perbaikan senantiasa diharapkan untuk kesempurnaan di masa yang akan datang. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk para pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Padang, Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	10
A. Kajian Teoritis.....	10
1. Efektivitas Kerja.....	10
a. Definisi Efektivitas Kerja	10
b. Indikator Efektivitas Kerja.....	12
c. Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja	14
2. Konsep Kerja	16
3. Budaya Kerja	17
a. Definisi Budaya Kerja	17

b. Indikator Budaya Kerja.....	19
c. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja.....	22
d. Nilai-nilai Budaya Kerja.....	23
B. Kajian Penelitian yang Relevan	24
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel	31
E. Jenis, Teknik dan Alat Pengumpul Data	32
F. Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	33
G. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Temuan Umum.....	43
B. Temuan Khusus.....	57
C. Uji Hipotesis.....	71
D. Pembahasan Hasil Penelitian	74
BAB V PENUTUP	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
Tabel 1.1	Penelitian yang Relevan.....	24
Tabel 2.1	Jumlah Pegawai Dinas	32
Tabel 3.1	Skala Likert	
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X).....	35
Tabel 3.4	Kategori Validitas Efektivitas Kerja (Y)	35
Tabel 3.5	Tingkat Reliabilitas.....	37
Tabel 3.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	37
Tabel 3.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	38
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden Penelitian	54
Tabel 4.2	Usia Responden Penelitian	55
Tabel 4.3	Pendidikan Responden Penelitian	55
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden Penelitian	56
Tabel 4.5	Etnis Responden Penelitian	56
Tabel 4.6	Hasil Uji Normalitas	57
Tabel 4.7	Hasil Uji Linearitas Efektivitas Kerja (Y) dan Budaya Kerja (X)	59
Tabel 4.8	Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Autokorelasi	61
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Budaya Kerja (X)	62
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja (Y)	64
Tabel 4.12	Hasil Uji Kontibusi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)	65
Tabel 4.13	Hasil Uji Anova Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)	66
Tabel 4.14	Hasil Uji Kontibusi Penampilan Terhadap Efektivitas Kerja (Y)	66
Tabel 4.15	Hasil Uji Anova Penampilan Terhadap Efektivitas Kerja (Y) ...	67

Tabel 4.16	Hasil Uji Kontibusi Kesadaran akan Waktu Terhadap Efektivitas Kerja (Y).....	67
Tabel 4.17	Hasil Uji Anova Kesadaran akan Waktu Terhadap Efektivitas Kerja (Y)	68
Tabel 4.18	Hasil Uji Kontribusi Variabel Komunikasi terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y).....	68
Tabel 4.19	Hasil Uji Anova Variabel Komunikasi terhadap Varibel efektivitas kerja	69
Tabel 4.20	Hasil Uji Kontribusi Variabel Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Variabel Efektivitas kerja	69
Tabel 4.21	Hasil Uji Anova Variabel Penghargaan dan Pengakuan Terhadap Variabel Efektivitas kerja	70
Tabel 4.22	Hasil Uji Kontribusi variabel Nilai dan Kepercayaan terhadap Variabel Efektivitas Kerja	71
Tabel 4.23	Hasil Uji Anova variabel Nilai dan Kepercayaan terhadap Variabel Efektivitas Kerja	71
Tabel 4.24	Hasil Uji Hipotesis.....	71
Tabel 4.25	Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja	73
Tabel 4.26	Pengaruh Variabel X terhadap Y	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual	26
Gambar 4.1 Peta Wilayah Administrasi.....	44
Gambar 4.2 Bagan Struktur Organisasi	46
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	58
Gambar 4.4 Kurva Normal Probability Plot Uji Linearitas	59
Gambar 4.5 Rangkuman Hasil Penelitian	72

DAFTAR LAMPIRAN

1. Angket Penelitian
2. Tabulasi
3. Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)
4. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja (X)
5. Uji Reliabilitas
6. Hasil Penelitian
7. Surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap melayani dengan baik merupakan kebutuhan yang mampu mencapai tujuan organisasi. Banyak upaya yang telah dilakukan oleh organisasi dalam mencapai hasil maksimal. Keadaan pegawai sebagai sumber daya yang paling utama dalam menjalankan roda organisasi menjadi cerminan pada hasil yang dicapai.

Mencapai efektivitas kerja pegawai juga didukung oleh tingkat kedisiplinan, tepat waktu, tata tertib atau sesuai aturan yang berlaku pada instansi tersebut. Zaini & Agustian (2019) menjelaskan bahwa efektivitas kerja merupakan ketepatan pelaksanaan tugas dari seorang pegawai dengan penuh rasa tanggung jawab, disiplin, kerja sama tim dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Efektivitas juga menjadi tolak ukur dalam suatu pekerjaan dengan hasil yang sebesar mungkin dengan kualitas prima dan mesti sesuai dengan tuntutan yang dapat memberikan kepuasan kepada setiap orang dalam organisasi

Efektivitas kerja dalam pelaksanaan pekerjaan organisasi merupakan hal yang sangat mendasar karena efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target seperti kuantitas, kualitas dan waktu telah tercapai. Sehingga bila semakin besar persentase target yang dicapai, maka makin tinggi efektivitasnya. Suatu pekerjaan bisa dikatakan efektif dan efisien bila kegiatan tersebut dilakukan dengan benar, memberikan hasil yang bermanfaat dan

dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan (Rahman, Rajindra, & Mayangsari, 2020).

Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat efektivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi, salah satunya ialah budaya kerja. Budaya kerja dalam organisasi perlu diperhatikan karena budaya kerja bisa menjadi cerminan terhadap orang-orang yang berada diluar organisasi. Budaya kerja yang baik akan mempengaruhi pelaksanaan kegiatan dalam organisasi. Miller dalam (Sutrisno,2011:4) mengemukakan bahwa nilai-nilai yang positif dalam setiap organisasi dikelola dengan baik, maka dapat menjadi budaya yang baik yang dapat mengubah perilaku anggota kearah yang baik pula. Salah satu perubahan tersebut adalah dapat menjadi organisasi yang positif dan akan mengakibatkan efektivitas kerja (Ulumudin, 2013) .

Menurut Sedarmiyanti dalam (Hakim, 2017) menjelaskan faktor yang bisa berpengaruh pada pegawai dalam menjalankan organisasi adalah budaya kerja, dimana budaya kerja yang baik tentu membangkitkan semangat kerja bagi pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik dan senantiasa dapat merasa ikut memiliki serta merasa menjadi bagian dari organisasi. Budaya kerja dalam organisasi menjadi sangat penting yang kadang menjadi landasan dalam melaksanakan pekerjaan oleh pegawai dan pemimpin organisasi. Budaya kerja memberikan nilai-nilai yang mendukung dalam pencapaian visi yang telah ditetapkan, dorongan yang mampu memobilisasi dukungan untuk perubahan, ide dan strategi yang tepat untuk menciptakan perubahan pada organisasi. Budaya kerja dapat membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.

Budaya kerja pada umumnya lebih menekankan pada pentingnya nilai-nilai yang dianut secara bersama dalam organisasi dan sebagai pengikat diantara anggota organisasi yang tentunya memberi pengaruh terhadap perilaku anggota organisasi. Terbentuknya budaya kerja tak terlepas dari adanya permasalahan dalam menjalankan organisasi sehingga perlunya pemikiran yang sama-sama bisa dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja. Besarnya hubungan kerjasama dalam organisasi juga perlu didukung oleh pemimpin organisasi kemudian terbentuknya budaya kerja untuk mencapai efektivitas kerja.

Pada penelitian ini peneliti lebih memfokuskan mengambil budaya kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Sumatera Barat sebagai lembaga yang membantu menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah di bidang informasi dan komunikasi publik tentu perlu memberikan pelayanan yang terbaik dan maksimal. Diskominfo sangat berperan penting dalam pelayanan informasi kepada masyarakat. Dalam rangka meningkatkan keberhasilan capaian organisasi, Diskominfo telah mengadakan beberapa kegiatan sebagai pendorong atau motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Namun, dalam suatu organisasi memiliki kendala-kendala tertentu dalam meningkatkan kinerja organisasi sehingga kinerja organisasi bisa dikatakan efektif dan optimal.

Penelitian awal yang peneliti lakukan pada tanggal 21 September 2020, dapat terlihat bahwa masih adanya permasalahan dalam aspek budaya kerja dan efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan wawancara peneliti dengan Bapak H

(inisial) (34 Tahun) pada pukul 10.10 WIB yang sedang memiliki sedikit waktu luang, beliau mengatakan :

“...pemimpin yang harusnya bisa menjadi contoh, sangat kurangnya sarana dan prasarana penunjang kinerja, seperti gedung ini saja tidak cocok dengan diskominfo yang pegawainya yang banyak begitupun perlengkapan lainnya. Kurangnya tenaga ahli dibidangnya. Terkait website hanya satu website yang sering dikunjungi masyarakat saat ini. kedisiplinan pegawai yang tergantung pemimpin bidang. Mengenai slogan-slogan (Kebiasaan) ada banyak tapi tidak akan efektif jika tidak ada yang mencontohkan. Pengaturan jaringan yang belum terjadwal”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat peneliti pahami bahwa adanya ketidaksepahaman antara bidang satu dengan yang lainnya, masing-masing bidang kurang berkoordinasi dengan baik. Hal ini bisa memicu ketidaksenangan dalam bekerja. Selain itu, sarana dan prasarana di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Barat sangat kurang, kemudian kantor Diskominfo seperti tidak layak untuk melakukan aktivitas kantor karena tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang bekerja 47 Pegawai dan 28 Tenaga Ahli (Outsourcing dan IT) sedangkan ruang kerja pegawai tidak memenuhi begitupun perlengkapan lainnya seperti komputer, alat-alat sistem IT, yang seharusnya kelancaran dalam pekerjaan harus didukung oleh sarana dan prasarana yang lengkap sebagai penunjang efektifnya pegawai dalam bekerja. Di Diskominfo ini juga kekurangan tenaga ahli atau spesialisasi bidang dalam menjalankan pekerjaan. Kenyamanan pegawai dalam bekerja bisa memberikan kelancaran dalam pekerjaan dan keberhasilan kinerja pun bisa dicapai. Termasuk kehandalan pegawai dalam penggunaan teknologi informasi sebagai wadah komunikasi publik

mesti memberikan keterbukaan informasi nantinya. Dalam mencapai efektivitas kerja sebetulnya tidak terbatas pada keadaan yang ada atau mesti sesuai aturan namun bisa mencakup seluruh aspek dalam menjalankan pekerjaan.

Senada dengan Bapak H (Inisial), Bapak B selaku salah satu pegawai juga mengatakan :

“...harus adanya kerjasama tim dan harus adanya saling mendorong, kedisiplinan hanya dilihat dari kehadiran saja, dan saat ini menggunakan absensi online. adanya punishment dan reward yang diberikan, mengenai pencapaian target atau sasaran biasanya dibuatkan dalam renja atau renstra. Kemudian mengenai pelayanan bisa mendatangi langsung kantor, namun saat ini hanya melalui website”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kerjasama tim di Dinas Komunikasi dan Informatika Sumatera Barat ada namun tidak terkoordinasi dengan baik, yang seharusnya komunikasi antar pegawai bisa berjalan sebagai bentuk kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya, pegawai yang memiliki prestasi kerja juga diberikan *reward* dan bagi pegawai yang tidak bisa mencapai target yang telah ditetapkan atau yang melanggar aturan juga akan diberikan *punishment*. Kemudian Kebiasaan bekerja yang menjadi patokan dalam sebuah organisasi kurang diindahkan karena tidak ada yang bisa mencontohkan sekalipun pemimpinnya karena di Diskominfo belum bisa menjadi tauladan terhadap pegawainya sehingga bisa menunda keberhasilan capaian organisasi. Selain itu, Sasaran kinerja yang belum bisa tercapai juga dipengaruhi oleh keadaan pegawai yang tidak disiplin akan waktu. Apalagi pada

saat ini kehadiran menggunakan absensi online yang mestinya bisa meningkatkan pengelolaan waktu dengan baik.

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah peneliti uraikan, masih terdapatnya permasalahan dalam aspek budaya kerja dan efektivitas kerja di Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Barat. Untuk itu peneliti tertarik meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam beberapa poin sebagai berikut : 1) Tidak adanya kesepahaman antara bidang satu dengan bidang yang lainnya; 2) Pegawai tidak terbuka terhadap pimpinan dan sebaliknya; 3) Sangat kurangnya sarana dan prasarana atau fasilitas kerja; 4) Kurangnya spesialisasi pegawai kerja terutama pada bidang statistik; 5) Kurangnya sosialisasi atau penyebaran informasi kepada masyarakat; 6) Masih adanya pegawai yang kurang disiplin akan waktu di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat; 7) Belum optimalnya pegawai dalam mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Mengingat cukup luasnya dimensi permasalahan diatas, maka peneliti memberi batasan masalah yang akan diteliti yaitu **“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat”**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan masalah berikut :
Seberapa besar Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Sebagaimana yang diuraikan sebagai berikut : 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Infomatika Provinsi Sumatera Barat?; 2) Apakah terdapat pengaruh penampilan terhadap efektivitas kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat?; 3) Apakah terdapat pengaruh kesadaran akan waktu terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Infomatika Provinsi Sumatera Barat?; 4) Apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Infomatika Provinsi Sumatera Barat?; 5) Apakah terdapat pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Infomatika Provinsi Sumatera Barat?; 6) Apakah terdapat pengaruh nilai dan kepercayaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Infomatika Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera barat. Yang diuraikan sebagai berikut : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Infomatika Provinsi Sumatera Barat; 2) Untuk mengetahui pengaruh penampilan terhadap efektivitas kerja di Dinas Komunikasi dan

Informatika Provinsi Sumatera Barat; 3) Untuk mengetahui pengaruh kesadaran akan waktu terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat; 4) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat; 5) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan dan pengakuan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat; 6) Untuk mengetahui pengaruh nilai dan kepercayaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya dibidang Budaya Organisasi, Perilaku Organisasi, Manajemen Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi/Lembaga

Penelitian ini bisa dijadikan bahan masukan bagi pengajar yang memiliki peran besar dalam penyelenggaraan organisasi mengenai keefektifan kerja, tidak hanya keberhasilan pegawai dalam kinerja, tetapi juga keberhasilan organisasi secara optimal.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi perpustakaan yang nantinya dapat dijadikan referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lanjut.

c. Bagi Penelitian Lanjutan

Hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk penelitian lanjut mengenai permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti selanjutnya tentang budaya kerja terhadap efektivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

A. Kajian Teoritis

1. Efektivitas Kerja

a. Definisi Efektivitas Kerja

Handoko dalam (Erawati, Darwis, & Nasrulah, 2017) menjelaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Konsep efektivitas yang pada umumnya dalam organisasi digunakan sebagai alat ukur keberhasilan organisasi.

Menurut Sterss dalam Sutrisno (2011:123) bahwa efektivitas pada umumnya dikaitkan dengan tujuan organisasi yaitu seperti laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting terpenting dari keseluruhan prosesnya yaitu sumber daya manusia. Hal ini dalam penelitian mengenai efektivitas organisasi mestinya aspek sumber daya manusia yang menjadi fokus primer, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia ditempat kerja.

Bila dilihat dari ketepatan waktu, Siagian (2002:171) dalam (Andriani, Kusuma, & Zulfiani, 2019) menurutnya efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah dilakukan untuk melakukan berbagai kegiatan.

Selanjutnya menurut Yazid (2009:49) bahwa untuk efektivitas kerja seorang pemimpin perlu memperhatikan :

- 1) Kualitas kerja, meliputi ketelitian, ketetapan, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja, meliputi jumlah output, baik output rutin maupun output ekstra.
- 3) Ketetapan waktu, apakah dalam pekerjaan itu telah sesuai dengan waktu standar yang telah ditentukan lebih cepat atau malah lebih lambat.
- 4) Sasaran, bahwa apa yang telah dikerjakan sesuai dengan sasaran.

Dalam buku *Organizations* edisi ke-8 oleh Gibson,dkk yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia (1996), ada beberapa sebab-sebab efektivitas organisasi yaitu lingkungan, teknologi, pilihan strategi, struktur, proses dan kultur/budaya. Selanjutnya, Denim dalam (Zaini & Agustian, 2019) menyatakan bahwa pengertian efektivitas dikaitkan erat dengan tingkat keberhasilan suatu aktivitas, termasuk sektor publik. Efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Efektivitas juga merupakan Pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu secara sadar yang telah ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa yang dijalankannya.

Selanjutnya P. Siagian (2002) dalam (Suradi, 2019), menurutnya efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya, artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan, bukan penggunaan biaya yang diperlukan, dengan kata lain untuk mencapai efektivitas kerja perlu adanya penggunaan waktu yang sebaik-baiknya. Sedangkan Ogy Mardi & Risa Kartika (2018) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa efektivitas kerja suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan aktivitas-aktivitas yang diberikan kepadanya dengan mendasari pengetahuan yang dimilikinya kecakapan dan kesungguhan. (Syahputra & Lubis, 2018)

Berdasarkan beberapa definisi diatas, peneliti dapat menyimpulkan mengenai efektivitas kerja yang merupakan pencapaian pekerjaan yang dilaksanakan tepat pada waktunya sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Semakin rendah kesalahan dalam bekerja semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

b. Indikator Efektivitas Kerja

Untuk mengukur efektivitas kerja, Campbell dalam (Putri, 2017) bahwa ada beberapa indikator sebagai berikut :

- 1) Kesiapsiagaan, penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan bahwa organisai mampu menyelesaikan sesuatu tuhas khusus jika diminta
- 2) Efisiensi, suatu rasio yang mencerminkan perbandingan aspek satuan prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi itu.
- 3) Absenteisme, banyaknya kemangkiran (tidak datang dalam bekerja) dalam bekerja.

- 4) Semangat kerja, kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- 5) Motivasi, kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja mencapai tujuan organisasi.
- 6) Kepuasan, tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Renni Andriani, dkk (2019) dalam penelitiannya menguraikan ukuran efektivitas kerja karyawan sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja , menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dapat diukur melalui ketetapan, kelengkapan, kerapian.
- b) Kuantitas kerja, jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karywan dalam menggunakan waktu kerja tertentu dan ketepatan dalam menyesuaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu.

Selanjutnya Richard dan M.Steers (1980:192) dalam (Yudhaningsih, 2011) menjelaskan terdapat beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja, yang meliputi :

1) Kemampuan Menyesuaikan Diri

Kunci keberhasilan organisasi adalah kerjasama dalam pencapaian tujuan. setiap orang yang masuk dalam organisasi dituntut dapat menyesuaikan diri dengan orang yang bekerja didalamnya maupun dengan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

2) Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu mengacu (Hasibuan 2001:94). Prestasi kerja bisa dikatakan sebagai hasil yang dicapai pekerja dengan mutu dan sasaran serta sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Selanjutnya kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi sedangkan menurut Handoko (1998:193) kepuasan kerja suatu keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimata karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka.

c. Faktor Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Zuliyanti (2005:26) dalam (Yudhaningsih, 2011) adapun faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi, struktur merupakan cara untuk organisasi menyusun orang-orangnya untuk menciptakan sebuah organisasi yang meliputi jumlah spesialisasi pekerjaan, desentralisasi pengendalian untuk penyelesaian pekerjaan. Teknologi merupakan suatu organisasi untuk mengubah masukan mentah menjadi keluaran jadi.

2) Karakteristik Lingkungan

Lingkungan mencakup dua aspek yang berhubungan yaitu lingkungan intern dan ekstern. Lingkungan intern dikenal dengan iklim organisasi yang meliputi atribut lingkungan kerja seperti kepuasan dan prestasi. Lingkungan ekstern menyangkut kekuatan yang timbul diluar batas organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam organisasi seperti adanya peraturan pemerintah.

3) Karakteristik Pekerja

Pekerja mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga akan menyebabkan perbedaan perilaku antara satu dengan orang lain. Prestasi merupakan modal utama didalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, sebab meskipun teknologi yang dipergunakan canggih jika tanpa prestasi tidak ada gunanya.

4) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Manajer memegang peranan sentral dalam keberhasilan organisasi melalui perencanaan, koordinasi dan memperlancar kegiatan. Sehingga manajer berkewajiban menjamin struktur organisasi konsisten dan menguntungkan untuk teknologi dan lingkungan yang ada. Selain itu manajer juga bertanggung jawab untuk menetapkan suatu sistem imbalan yang pantas sehingga dapat memuaskan kebutuhan pekerja dan tujuan pribadinya dalam mengejar sasaran organisasi.

Sedangkan Sutarto (2016:112) dalam (Suradi, 2019), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah :

1. Faktor Internal, yang meliputi sebagai keseluruhan faktor yang ada dan berkaitan dengan organisasi itu sendiri terdapat sekelompok orang yang melakukan aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Faktor Eksternal, mencakup suatu jaringan hubungan-hubungan pertukaran dengan sejumlah organisasi dan melibatkan diri dengan transaksi-transaksi dengan tujuan untuk memperoleh dukungan, mengatasi hambatan, melakukan pertukaran sumber daya, menata lingkungan organisasi yang kondusif dan proses transformasi nilai inovasi atau norma sosial yang ada.

2. Konsep Kerja

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (2016) bahwa kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat). Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian. Kemudian menurut Renita dalam Pradana (2017:11) bahwa kerja jika dilihat dari sudut sosial merupakan

kegiatan yang dilakukan sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan juga masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, dan jika dilihat dari sudut pandang rohani dan religius, bahwa kerja ialah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini bisa dikatakan, bekerja merupakan suatu komitmen dalam hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Selanjutnya Menurut Wjs. Poerwadarminta (2002) menjelaskan kerja merupakan melakukan sesuatu, sedangkan menurut Talizuduhu Ndraha (1991), kerja menurutnya adalah prose penciptaan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kerja merupakan melakukan sesuatu dengan tujuan untuk menyelesaikan kegiatan sesuai dengan target atau sasaran yang telah ditetapkan guna untuk memperoleh upah .

3. Budaya Kerja

a. Definisi Budaya Kerja

Dalam bukunya Kusdi (2011:110), budaya dalam organisasi berperan menyediakan bentuk-bentuk kultural (*cultural forms*) yang mampu membangun keterikatan anggota kepada organisasi. Adapun bentuk-bentuk kultural tersebut meliputi simbol-simbol bahasa, narasi dan aktivitas-aktivitas yang menonjolkan nilai-nilai dan norma-norma yang diyakini para anggota, dan kemudian

memberikan makna pada aktivitas-aktivitas sehari-hari yang dilakukan bersama didalam sebuah organisasi.

Menurut Edgar H. Schein ((Rizqina, Adam, & Chan, 2017) menerangkan budaya sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah integrasi internal dan adaptasi eksternal yang resmi dan telah bekerja dengan baik kemudian diwariskan kepada anggota-anggota baru agar dapat memahami, memikirkan dan merasakan terkait masalah-masalah yang ada.

Budaya kerja menjadi suatu bentuk perilaku dan pemahaman bersama dalam organisasi dalam melaksanakan pekerjaan. Supryadi & Guno (Sudiyanto, 2015) menjelaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang berdasarkan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong sebagai dibudayakan dalam kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat dan tindakan yang berbentuk kerja.

Banyak yang menyajikan definisi tentang budaya kerja, dalam Majalah Manajemen dan Usahawan Indonesia edisi November-Desember mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2005).

Budi Paramitha (Ndraha, 2005) menjelaskan budaya kerja dibagi menjadi 2 (dua); 1) Sikap terhadap pekerjaan, yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan yang lain seperti bersantai atau hanya semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan

sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. 2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan maupun sebaliknya.

Selanjutnya Aldri Frinaldi (2017) menyatakan bahwa budaya kerja memberikan suatu perspektif nilai positif dan nilai negatif dalam pemahaman cara bekerja, norma pola pikir, dan perilaku setiap orang atau sekelompok orang dalam menjalankan pekerjaan. Moehariono (2014:346) menyatakan budaya kerja adalah “cara pandang seseorang disertai dengan suasana hati yang didasari pada keyakinan yang diyakini terhadap kerja”. Selain itu budaya kerja dapat diartikan secara praktis seperti pola nilai, sikap, tingkah laku, sistem kerja, teknologi dan bahasa yang digunakan.

Dari beberapa paparan pengertian budaya kerja diatas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah nilai-nilai, pokok pikiran kelompok orang dalam sebuah organisasi yang menjadi panutan baginya dalam melaksanakan pekerjaan yang dimanfaatkan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja agar tercapainya keberhasilan tujuan organisasi.

b. Indikator Budaya Kerja

Taliziduhu Ndraha dalam (Cakra, 2020) terdapat beberapa indikator budaya kerja yang bisa digunakan sebagai alat ukur organisasi antara lain sebagai berikut :

- 1) Kebiasaan, kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai atau aparat yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan.
- 2) Peraturan, dalam melaksanakan pekerjaan suatu organisasi yang tertib dan nyaman, dibutuhkan adanya peraturan yang merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai atau aparat yang disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.
- 3) Nilai-nilai, merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar.

Menurut Aldri (2017) terdapat beberapa indikator budaya kerja untuk mengukur budaya kerja pada suatu organisasi, sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan adalah Kepemimpinan yang dilihat dari sudut proses yang mempengaruhi untuk pencapaian tujuan organisasi, dengan segala upaya dan kemampuan menggerakkan perilaku dan tindakan orang-orang dalam penyelenggaraan suatu kegiatan organisasi, sehingga tercipta ketertiban pembagian tugas, cara kerja, dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya.
- b) Penampilan adalah suatu keadaan dimana keberadaan seseorang dalam suatu ruang publik yang memunculkan kesan karakter secara fisik , mencerminkan kompetensi penuh, integritas, dan akuntabilitas dalam

melaksanakan pekerjaan sehingga terbangun citra yang positif dimata publik.

- c) Kesadaran akan waktu adalah kesadaran untuk melakukan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan termasuk soal kepatuhan pada jam masuk kantor dan jam pulang kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Adapun, kesadaran akan waktu pada pegawai juga dapat dilihat dari perilaku tidak menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak mengganggu waktu pelaksanaan tugas lainnya.
- d) Komunikasi adalah kemampuan dalam bertutur kata, proses pengungkapan dalam interaksi penyampaian pesan atau informasi tentang pikiran atau perasaan dengan berbagai individu maupun kelompok untuk memperoleh kesepahaman terhadap sesuatu hal dalam pekerjaan sehingga terhadap keserasian dalam pencapaian tujuan organisasi.
- e) Penghargaan dan pengakuan adalah suatu *reward* atau *punishment* bagi pegawai yang mempunyai prestasi dan bagi yang melakukan penyimpangan atau yang belum mencapai target prestasi kerja. Bentuk penghargaan dan pengakuan ini dapat bermacam-macam misalnya; promosi jabatan, kesempatan mengikuti pendidikan dan latihan, atau adanya pujian bagi yang bersangkutan. Adapun bentuk hukuman (*punishment*) yang diberikan kepada aparatur dapat berbentuk pemotongan tunjangan, penurunan jabatan dan sanksi disiplin lainnya.
- f) Nilai dan kepercayaan adalah suatu keyakinan yang mendasari perilaku seseorang dalam bekerja yang mencerminkan pandangan dan kepercayaan

individu atau sekelompok orang tentang sesuatu yang penting dalam kehidupan. Jika pegawai yakin bahwa bekerja adalah ibadah maka personil akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yakni memberikan pelayanan prima pada masyarakat.

c. Tujuan dan Manfaat Budaya Kerja

Tujuan budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Selanjutnya manfaat budaya kerja antara lain untuk ; meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar dan lain-lain (Moeheriono, 2014:349).

Menurut Supryadi & Triguno (dalam Amir Lufni,dkk,2013:543), adapun manfaat budaya kerja antara lain:

- 1) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik
- 2) Membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan dan cepat memperbaiki.
- 3) Cepat menyesuaikan diri dari perkembangan (faktor eksternal seperti pelanggan, teknologi, sosial, ekonomi, dan lain-lain)
- 4) Mengurangi laporan berupa data dan informasi yang salah dan palsu

Menurut Puspita dalam Aldri Frinaldi (2014) menyebutkan manfaat budaya kerja yang baik antara lain: memelihara lingkungan kerja yang serasi serta harmonis, menciptakan kondisi kerja yang teratur, menciptakan kondisi kerja yang tertib aman, memastikan pelaksanaan hak dan kewajiban kerja, memakmurkan dan mensejahterakan pekerja serta meningkatkan etos kerja yang tinggi dan dinamis.

d. Nilai-Nilai Budaya Kerja

Moehariono (2014:351) menjelaskan nilai budaya kerja antara lain; unsur-unsur falsafah budaya kerja yaitu nilai-nilai budaya kerja dipengaruhi oleh unsur-unsur falsafah negara yang dapat membentuk sistem kerja dan lingkungan kerja yang disiplin, efektif, efisien, cepat, pasti, sopan, ramah, penolong, indah, nyaman, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Arti dan makna nilai budaya kerja adalah dasar pertimbangan yang berharga bagi seseorang untuk menentukan sikap dan perilaku dalam menghadapi suatu masalah atau kejadian.

Rastogi (dalam Aldri, 2014) mengemukakan suatu nilai-nilai budaya kerja yang mampu mengarahkan bagi mereka boleh bekerja secara bermutu dan produktif. Budaya kerja yang produktif mempunyai nilai-nilai yaitu :

- 1) Suatu kemampuan seseorang untuk senantiasa mempunyai prestasi kerja peringkat tinggi, merasa bangga atas keunggulan, dan kesediaan untuk belajar dan melampaui prestasi kerja.
- 2) Meyakini peningkatan kualitas mutu dari produktivitasnya dapat meningkat pula kesejahteraan diri dan kemajuan organisasi.

- 3) Suatu orientasi yang tinggi dengan sikap kooperatif dalam hubungan antara pribadi, rela dan tulus hati dalam prestasi kerja dengan mendasarkan kepercayaan timbal balik, rasa hormat dan membagi bersama pengenalan dengan organisasi.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Adapun untuk mendukung penelitian sebelumnya, maka peneliti kemukakan beberapa penelitian yang terkait dengan penelitian ini :

Tabel.1.1 Penelitian yang relevan

No	Nama Peneliti/ Tahun	Variabel Penelitian/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Aceng Ulumudin (2013)	Budaya kerja (X), Efektivitas kerja (Y)/ pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Garut	Terdapat besarnya pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Garut dengan besaran 43,56% sedangkan 56,44 % dipengaruhi oleh faktor lain.	Perbedaan Tempat penelitian yang peneliti lakukan.
2.	Cakra (2020)	Budaya kerja (X) dan Efektivitas Pelayanan (Y)/ Pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas pelayanan publik kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijan Kabupaten Sidenreng Rappang	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pelayanan publik di kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijan Kabupaten Sidenreng Rappang.	Teori yang peneliti gunakan berbeda.
3.	Zaman Zaini & Rida Agustian (2019)	Kompetensi Pegawai (X1), Displin Kerja (X2) dan Efektivitas Kerja (Y)/Pengaruh kompetensi pegawai	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Kompetensi pegawai sebesar 61,8	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel X yang

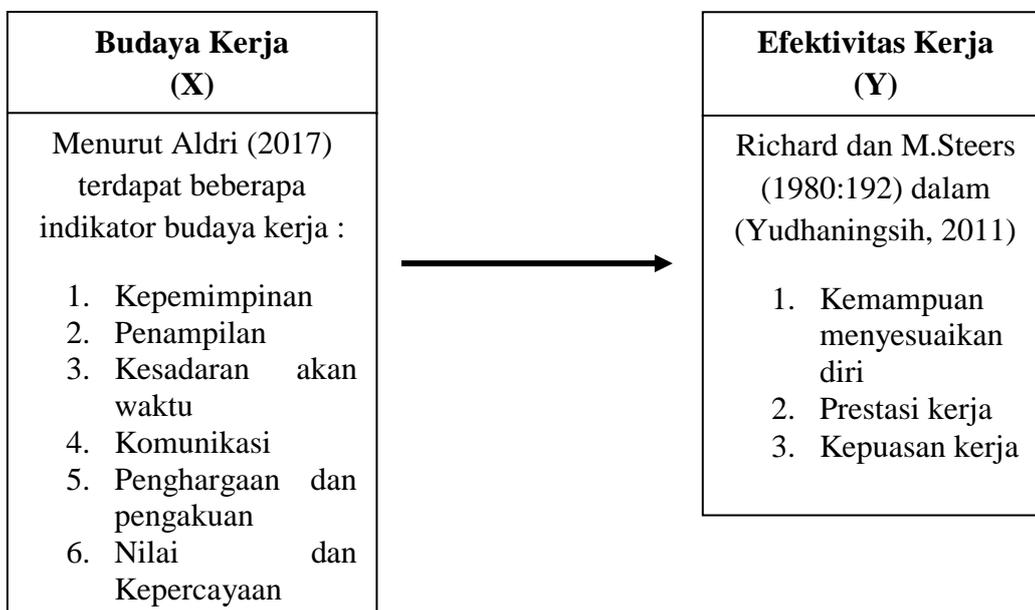
		dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor imigrasi kelas 1 jakarta.	% dan disiplin kerja sebesar 69,0 %.	berbeda
4.	Renni Andriani, Ratna Kusuma & Dini Zulfiani (2019)	Budaya Kerja (X) dan Efektivitas Kerja (Y)/ Korelasi Budaya Kerja dengan efektivitas kerja karyawan bagian kompartemen investasi pengembangan pada PT. Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang	Menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki keterkaitan yang kuat terhadap efektivitas kerja Karyawan Bagian Kompartemen Investasi Pengembangan.	Peneliti melakukan penelitian dengan melihat pengaruh variabel
5.	Resi Yudhaningsih (2011)	Peningkatan Efektivitas kerja melalui komitmen, perubahan dan budaya organisasi	Komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja memiliki implikasi bahwa suatu kekuatan relatif setiap pegawai memiliki kecepatan dan ketepatan dalam penyelesaian tugas-tugas.	Peneliti menggunakan jenis penelitian yang berbeda

C. Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini, variabel yang akan diteliti dan akan dilihat pengaruhnya terhadap efektivitas kerja yaitu budaya kerja. Kerangka konseptual merupakan hasil sintesis, abstraksi, dan ekstrapolasi dari berbagai teori dan pemikiran ilmiah, yang mencerminkan paradigma penelitian, artinya kerangka konseptual didasarkan pada tinjauan pustaka (Endra, 2017). Kerangka konseptual ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan permasalahan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja

di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Secara sederhana, kerangka konseptual yang penulis gambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Berdasarkan uraian kajian teori, penelitian yang relevan dan kerangka konseptual diatas, ,maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat

H₀ : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan skripsi ini untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja di Dinas Komunikasi dan Informatik Provinsi Sumatera Barat. Setelah melakukan penelitian, teknik analisis data, uji hipotesis, maka didapatkan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,067 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 5,2%.
2. Tidak terdapat pengaruh penampilan (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh penampilan (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,062 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 5,5%.
3. Tidak terdapat pengaruh kesadaran akan waktu (X_3) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh kesadaran akan waktu (X_3) terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,061 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 5,5%.

4. Terdapat pengaruh komunikasi (X_4) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh komunikasi (X_4) terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,011 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 11,6%.
5. Terdapat pengaruh penghargaan dan pengakuan (X_5) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh penghargaan dan pengakuan (X_5) terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,036 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 7,4%.
6. Terdapat pengaruh nilai dan kepercayaan (X_6) terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh nilai dan kepercayaan (X_6) terhadap efektivitas kerja pegawai adalah sebesar 0,047 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 6,5%.
7. Terdapat pengaruh Budaya Kerja (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Barat. Adapun nilai signifikansi pengaruh Budaya Kerja (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 dan besaran pengaruh budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah 24,4%.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan koordinasi antar pegawai sebagai bentuk efektifnya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga bisa mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian bersama-sama saling memberi masukan termasuk kinerja dalam perbaikan pelayanan dan kelengkapan administrasi sebagai pendukung peningkatan efektivitas kerja.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sarana dan parasaran sebagai penunjang pegawai dalam bekerja secara efektif serta Menambah dan meningkatkan spesialisasi bidang agar sasaran bisa dicapai sesuai yang diharapkan.
3. Disarankan kepada peneliti yang ingin meneliti lebih lanjut tentang budaya kerja terhadap efektivitas kerja pegawai agar dapat mengembangkan penelitiannya berdasarkan kepada hasil temuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Aldri Frinaldi.2017. *Mengelola Budaya Organisasi dan Budaya Kerja*. Padang: UNP Press
- Alfianika, N. (2018). *Metode Penelitian Pengajaran Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edi, F. R. (2016). *Teori Wawancara Psikodignostik*. Yogyakarta: Leutikaprio.
- Endra, F. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktek*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana: Surabaya
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualittatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ndraha, T. (2005). *Teori Budaya Oganisasi*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Nurdi, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.

Sumber Jurnal dan Skripsi/Tesis/Laporan Penelitian:

- Andriani, R., Kusuma, R., & Zulfiani, D. (2019). Korelasi Budaya Kerja dengan Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Kompartemen Investasi Pengembangan pada PT.Pupuk Kalimantan Timur di Kota Bontang. *eJournal Administrasi Negara Vol.7 No.2* , 8960- 8970.

- Armia, C. (2002). Pengaruh Budaya Terhadap Efektivitas Organisasi. *JAAI Vol. 6 No. 1* , 103-117.
- Cakra. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Publik Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. *Praja Vol.8 No.2* , 148-154.
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrulah, M. (2017). Efektivitas Kinerja pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office Vol.3 No.1* , 13-18.
- Hakim, M. (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Pendapatan Daerah Kota Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6 No.1* , 191-201.
- Putri, M. A. (2017). Pengaruh Semangat Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karaywan pada PT Surya Bratasena Pantation Pelalawan. *JOM Fekon Vol.4 No. 1* , 376-386.
- Pradana, Nandarista Eri (2017). Penguatan Model Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan (*Studi Pada CV. Laras Catering Yogyakarta*). Universitas Mercubuana, [Eprints.mercubuana.yogya.ac.id](http://eprints.mercubuana.yogya.ac.id)
- Rahman, A., Rajindra, & Mayangsari, N. s. (2020). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup. *Jurnal Sinar Manajemen Vol. 7 No.1* , 34-41.
- Rido. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management Vol.2 No.1* .
- Rizal, Y. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Hulu Sungai Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol.4 No. 2* , 139-159.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya Terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen Vol.1 No.1* , 59-69.

- Assyahri, Wahib. (2020). Kualitas Pelayanan, dan Budaya Kerja Berbasis Digital Governance Dalam Rangka Kebahagiaan Masyarakat di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil. *Universitas Negeri Padang*.
- Sudiyanto, T. (2015). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika Vol. 12 No. 1* , 14-29.
- Yudhaningsih, R. (2011). Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui Komitmen, Perubahan dan Budaya Organisasi. *Ragam Jurnal Pengembangan Humaninora Vol. 11 No.1* , 40-50.
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Jurnal Transparansi Vol.2 No.1* , 109-115.