

## Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bima

**Sri Nurhayati**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [srinurhayati.stiebima@gmail.com](mailto:srinurhayati.stiebima@gmail.com)

**Muhammad Yusuf**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Email: [yusufm.stiebima@gmail.com](mailto:yusufm.stiebima@gmail.com)

**Abstract.** *This research is an associative research that aims to determine the effect of work involvement and organizational culture on work productivity at the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima. This research was conducted at the Department of Public Works and Spatial Planning in the City of Bima. The research instrument used was a questionnaire containing a number of statements using a Likert scale measurement. The population used was all employees of the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima, totaling 126 employees. The sampling technique used purposive sampling with a total sample of 69 ASN. Data collection techniques used in this research are observation, interviews, documentation, literature study. Data analysis techniques used were validity test, reliability test, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test, F test. The results showed that communication and work motivation affect the job satisfaction of the Public Works and Spatial Planning Office of Bima City. The magnitude of the influence of work involvement and organizational culture on the work productivity of the Public Works and Spatial Planning Office of the City of Bima. of 44.2%.*

**Keywords:** *Work Involvement, Organizational Culture, Work Productivity*

**Abstrak.** Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Bima. Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket yang berisi sejumlah pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala likert. Populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Bima yang berjumlah 126 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel sebanyak 69 ASN. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi literatur. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Besarnya pengaruh keterlibatan kerja dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. sebesar 44,2%.

**Kata Kunci :** Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Produktivitas Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu factor yang sangat penting dalam suatu organisasi/instansi disamping faktor yang lain seperti modal maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, Hariandja dalam (Sriani, 2022). Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap organisasi untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada

Received: September 28, 2023; Accepted: Oktober 26, 2023; Published November 30, 2023

\*Sri Nurhayati, [srinurhayati.stiebima@gmail.com](mailto:srinurhayati.stiebima@gmail.com)

aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Setiap organisasi pada umumnya selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja (Amanda, 2019).

Pegawai yang telah melakukan tugas dari atasannya dengan baik pastinya akan mendapatkan hasil yang maksimal bagi organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tetapkan sebelumnya, dengan begitu dapat di katakana produktivitas kerja pegawai meningkat. Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, (Mamahit,2019). Sedangkan menurut hasibuan dalam (Amanda,2019) produktivitas adalah hasil dengan input. Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan sistim kerja. Salah satu variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja telah menjadi sebuah istilah yang tepat untuk mengemukakan beragam teknik, sebagai contoh keterlibatan tersebut mencakup gagasan populer seperti partisipasi atau manajemen partisipatif, demokrasi tempat kerja, pendelegasian wewenang dan kepemilikan. Prinsipnya adalah bahwa, walaupun setiap gagasan tersebut memiliki karakteristik yang unik, gagasan tersebut memiliki inti yang sama yaitu, keterlibatan kerja pegawai (Ratna Dila, 2019). Jadi keterlibatan kerja didefinisikan sebagai suatu proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas pegawai yang dirancang untuk meningkatkan komitmen bagi kesuksesan organisasi. Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan erat dengan tingkat absensi, kadar permohonan berhenti bekerja dan berkeinginan berpartisipasi dalam suatu tim atau kelompok kerja untuk lebih produktif. Logika yang mendasari adalah bahwa keterlibatan para pegawai dalam pengambilan keputusan akan berpengaruh pada pegawai dan meningkatkan otonomi dan kendali pegawai atas kehidupan kerjanya sehingga akan membuat pegawai lebih termotivasi, lebih setia pada organisasi, lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaannya.

Budaya Organisasi mencerminkan sifat-sifat dan ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku serta kepribadian organisasi. Tingkat kepatuhan tersebut adalah salah satu bentuk wujud sikap disiplin kerja didalam tatanan organisasi (Virsa, 2020). Salah satu cara agar fungsi manajerial efektif maka manajemen harus menerapkan budaya organisasi yang bertujuan untuk memberikan pandangan yang sama dalam hal perilaku didalam organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, persepsi dan perilaku yang

diciptakan dan dikembangkan suatu organisasi/perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah, baik masalah mengenai intergrasi internal maupun masalah mengenai adaptasi eksternal.

Semua pegawai yang ada dalam suatu Instansi Pemerintahan Kota Bima khususnya Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kota Bima harus terlibat dalam pekerjaan masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya untuk mencapai tujuan Instansinya. Keterlibatan dalam aktifitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan kerja pegawai akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Berdasarkan hasil observasi awal pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima terkait keterlibatan kerja masih terdapat pegawai yang tidak mau terlibat dalam pekerjaan, sedangkan budaya organisasi masih ada beberapa pegawai yang tidak mau bekerja sama dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan, beberapa pegawai masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, masih terdapat pegawai yang belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keterlibatan kerja**

Menurut Robbins dan Judge dalam (Mamahit, 2016) keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri, sedangkan menurut Rivai (Ratna, 2019) keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen dari pegawai untuk pekerjaannya dimana mereka mengintegrasikan antara kehidupannya sendiri dengan pekerjaannya dan memusatkan sebagian besar perhatian mereka pada pekerjaan. Pengukuran keterlibatan kerja pegawai dapat menggunakan indikator keterlibatan kerja yang diungkapkan oleh Govender (Kumbanawati, 2022), yaitu :

1. Tanggapan terhadap pekerjaan

Pegawai memiliki harapan tentang pekerjaan dan sejauh mana harapan ini terpenuhi menentukan tingkat keterlibatan pekerjaan yang mereka alami yang akan menentukan respon mereka terhadap pekerjaan.

2. Ekspresi melibatkan diri dalam pekerjaan

Cara pegawai mengekspresikan keterlibatan pekerjaan berbeda dari orang ke orang, dan sesuai dengan tingkat keterlibatan pekerjaan yang dialami.

3. Rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Pegawai yang sangat terlibat pada pekerjaannya memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diembannya, contohnya seorang pegawai yang bersedia bekerja lembur tanpa dibayar untuk menyelesaikan tugas yang ditugaskan.

4. Perasaan tentang pekerjaan yang belum selesai dan ketidakhadiran

Pegawai yang bekerja dengan menghindari ketidakhadiran dari pekerjaan dan merasa bersalah jika pekerjaan yang belum selesai.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi, Luthans dalam (Anas, 2014). Salah satu karakteristik yang membedakan organisasi dari organisasi yang lainnya adalah budayanya. Meskipun setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda, untuk hal-hal yang bersifat universal harus diterapkan oleh manajemen dengan pendekatan-pendekatan yang memperhitungkan secara matang factor-faktor situasi, kondisi, waktu, dan ruang. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter dalam (Ayu, 2018), yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
4. Keagresifan sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
5. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan status quo (keadaan sekarang).

## **Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja pada hakikatnya sebuah motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya tertentu. Produktivitas kerja sebagai sebuah aksentuasi motif ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan organisasi yang banyak ditentukan oleh faktor manusia. Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. (Anas,2014)

Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya, Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (Setiawan, 2010). Oleh Karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi atau juga bisa rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya.

Indikator produktivitas kerja dalam Mamahit (2019)

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2019) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Keterlibatan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Produktivitas Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima sebanyak 126 orang. Untuk pegawai ASN sebanyak 69 orang, pegawai K2 sebanyak 21 orang dan Pegawai Kontrak 32 , Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang ASN yang berada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 69 pegawai dengan teknik penentuan sampel

yaitu Purposive Sampling atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan teknik Purposive Sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Tabel 1**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,755	3,780		3,374	,001		
1 Keterlibatan Kerja	,456	,111	,474	4,088	,000	,628	1,592
Budaya Organisasi	,230	,103	,259	2,232	,029	,628	1,592

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

*Sumber : data diolah tahun 2023*

**H1. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil statistik uji t untuk variabel Keterlibatan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,008 dengan nilai t table sebesar 1,996 ( $4,008 > 1,996$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Mamahit,2016) Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Sulawesi Utara, dan di perkuat oleh penelitian (Dilla, 2019) Keterlibatan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Vafe Hotel Olo Padang.

**H2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

Hasil statistik uji t untuk variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,232 dengan nilai t table sebesar 1,996 ( $2,232 > 1,996$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 ( $0,029 < 0,05$ ), maka hipotesis menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima. Penelitian ini sejalan dengan (Indrawati,2017) Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintahan Daerah, dan penelitian ini di perkuat oleh (Rismawan,2018) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Cibta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis

## 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji f)

**Tabel 2**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	337,470	2	168,735	26,124	,000 <sup>b</sup>
Residual	426,298	66	6,459		
Total	763,768	68			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Keterlibatan Kerja

*Sumber : data diolah tahun 2023*

### H3 : pengaruh Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan data dari tabel 10 hasil perhitungan *uji F*, dapat dilihat bahwa *F hitung* = 26,124 dan *F table* dengan taraf 5% *F table* 3,25 berarti *F hitung* > *F Tabel* = 26,124 > 3,14. Perhitungan  $F(k:n-k-1) = 2:69-2-1 = 2:37 =$  nilai *F* tabel 66 = 3,14. Dan nilai *signifikansi* yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis H3 diterima yang berarti keterlibatan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “diduga Keterlibatan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y) Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.” telah terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

- Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.
- Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.
- Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima.

### 2. Saran

- Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bima perlu meningkatkan keterlibatan dan budaya organisasi agar tercipta produktivitas pegawai yang terbaik untuk kantor itu sendiri.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya serta dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel lain yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anas Fuadi, (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas kerja Guru dengan komitmen organisasi sebagai moderating. *INFORMATIKA Vol. 1. NO.2, 2337-5213*.
- Ayu, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediator. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 57 No. 1, 73-82*.
- Dilla, A. R., & Yuliana, Y. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Favehotel Olo Padang. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KELUARGA, 11(02), 27-37*.
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete ibm Spss 23. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pemerintah Daerah. *Indonesian Accounting Research Journal, 2(1), 7-13*.
- Mamahit, R. (2016). Pengaruh Perencanaan Karir dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata UPTD Taman Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Vol.4 No. 1, 1307-1317*.
- Ratna Dilla, Yuliana. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Fave Hotel Olo Padang. *Jurnal Pendidikan dan Keluarga Vol. 11 No. 2, 27-37*.
- Risnawan, W. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas Cipta Karya, Kebersihan dan Tata Ruang Kabupaten Ciamis. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, 5(1), 83-92*.
- Setiawan, Y. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Olahraga dan Pemuda Provinsi Jawa Barat. *Manajerial Vol. 9, No. 17, 79-90*.
- Sriani, (2022). Pengaruh Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Widya Amrita Vol. 2 No. 1,139-150*.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian . Bandung : Alfabeta.