

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI SEKSI PENININDAKAN BIDANG P2 PADA KANTOR PELAYANAN UTAMA BEA DAN CUKAI TIPE-B BATAM

Andi Auliya Ramadhany, SE., M.Ak*
Dosen STIE Ibnu Sina Batam

***Abstract:** The result of hypothesis testing shows that the three alternative hypothesis (H_a) proposed in this research are accepted, and reject the null hypothesis (H_0). Some research conclusions can be formulated as follows: (1). There is a significant positive influence Work environment, organizational culture, collectively to the productivity of employee Section of Action P2 Sector at Main Service Office of Customs and Excise Type-B Batam. Thus means the better the work environment of employees, the better the organizational culture where employees work the higher the productivity of the employee. Similarly on the contrary, the less good the existing work environment in employees, the less good the organizational culture where employees work the lower the productivity of employee work. Therefore, the work environment, organizational culture is an important variable to be considered in predicting the productivity of employee work Section Action Field P2 at Main Office of Customs and Excise Type-B Batam. (2). There is a significant positive effect of work environment on employee productivity in P2 Section Action Field at Main Office of Customs and Excise Type-B Batam. Thus the better the working environment in an employee, the higher the productivity of the employee also. Similarly, the less good work environment in an employee the lower the productivity of employee work. Therefore, the work environment is an important variable to be considered in predicting the productivity of the employees of Section Action Field P2 in Main Service Office of Customs and Excise Type-B Batam. (3). There is a significant positive influence of organizational culture on employee work productivity Section Action Field P2 at Main Office of Customs and Excise Type-B Batam. Thus means the better the organizational culture where employees work the higher the productivity of employee work. Similarly, the less good the organizational culture where employees work the lower the productivity of employee work. Therefore, organizational culture is an important variable to be considered in predicting the productivity of Employee Section Action Field P2 On Main Service Office Type-B Batam.*

Keywords: Work Environment, Work Culture, Productivity

PENDAHULUAN

Instansi Departemen Keuangan khususnya Direktorat Jenderal Bea dan Cukai menyadari betapa pentingnya pendidikan guna mewujudkan penyelenggaraan tugas pelayanan masyarakat dan pengawasan yang baik. Untuk kelancaran penyelenggaraan tugas pelayanan masyarakat dan pengawasan sangat tergantung dari kesempurnaan aparatur negara. Maka dari itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk

mencapai kinerja yang optimal. Penyempurnaan dan peningkatan serta kualitas Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara perlu dilaksanakan secara terus-menerus dan terencana.

Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam merupakan suatu lembaga pemerintahan yang secara umum mempunyai tugas memberikan pelayanan masyarakat dan pembinaan terhadap pengguna jasa atas Kepabeanan dan Cukai serta melakukan pengawasan terhadap objek-objek kepabeanan dan cukai yang salah satunya.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang bertugas sebagai pelaksana dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawailah yang secara aktif memainkan peran sebagai roda penggerak kegiatan organisasi serta ikut menjaga kelangsungan hidup organisasi. Kelangsungan hidup organisasi dapat dipertahankan bila memperhatikan kualitas pegawai, mengingat pegawai adalah asset penting sebagai penggerak dan pelaksana kegiatan operasional organisasi.

Pentingnya kemampuan pegawai dalam mencapai keberhasilan organisasi, menuntut adanya suatu kesempatan atau peluang untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi personel guna memperoleh hasil yang optimal. Salah satunya adalah dengan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini penting, mengingat produktivitas kerja pegawai akan mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga tercapailah tujuan organisasi.

Pihak manajemen organisasi melakukan berbagai macam usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya pegawai agar mempunyai kualitas, potensi dan prestasi kerja tinggi yang dapat menjamin kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang. Hal ini dikarenakan pegawai merupakan asset terbesar bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi, karena pegawailah yang akan mengelola dan memanfaatkan sumber daya lainnya; semakin pegawai itu dapat mengoptimalkan sumber daya yang ada, maka akan semakin baik organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Namun dalam kenyataannya tidak semua pegawai menjadi asset organisasi, tetapi justru ada yang menjadi beban organisasi. Hal yang menentukan kondisi tersebut adalah produktivitas kerjanya. Produktivitas kerja seorang pegawai tidaklah dapat dengan mudah dicapai karena banyak faktor yang turut mendukung seorang pegawai mampu berprestasi. Hal-hal yang dapat menunjang peningkatan produktivitas kerja pegawai antara lain budaya organisasi, motivasi, fasilitas kerja, kompensasi, pengawasan pimpinan, dan komunikasi vertikal.

Salah satu faktor penentu untuk memperlancar penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai dalam satu organisasi adalah kepemimpinan yang dijalankan oleh atasan. Seorang pimpinan dalam suatu organisasi memainkan peran yang penting dan menentukan. Seorang pimpinan yang efektif dalam kepemimpinannya mampu menumbuh-kembangkan dan memberdayakan sumberdaya dan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pimpinan juga mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menyenangkan.

Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

Lingkungan kerja yang diciptakan dan dikembangkan atasan dan seluruh pegawai sebagai anggota organisasi, memerlukan komunikasi yang baik. Komunikasi yang baik memberikan kesempatan keikutsertaan pegawai, merupakan faktor yang ikut berperan dalam menentukan kinerja pegawai. Apabila pegawai tidak diberi kesempatan untuk berkomunikasi akan merasa dirinya tidak diikutsertakan, baik dalam pengambilan keputusan ataupun bentuk kegiatan lainnya.

Produktivitas karyawan ditentukan oleh keberhasilan budaya organisasi yang dimilikinya. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip manajemen seperti planning, organizing, leading, controlling; akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Faktor tersebut adalah budaya organisasi lembaga.

Dalam budaya kerja, gaya kepemimpinan ini diwujudkan dalam perilaku sehari-hari dalam berhubungan dengan bawahannya. Perilaku inilah yang akan menentukan dalam usaha menciptakan suasana dan iklim kerja yang kondusif dan kekeluargaan. Perilaku kepemimpinan yang dapat menumbuh-kembangkan kondisi kerja yang kondusif adalah kepemimpinan yang menempatkan bawahan sebagai faktor utama, yaitu sebagai manusia yang mempunyai martabat, citra, rasa dan karsa seperti dirinya sendiri.

Selain itu yang juga menjadi kunci penting untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah bagaimana organisasi memanusiaawikan pegawai. Jika manajemen dapat memanusiaawikan pegawai, maka pegawai akan termotivasi untuk berprestasi. Pegawai yang bekerja memiliki motivasi berprestasi, akan menunjukkan kesungguhan dalam bekerja. Pada akhirnya, semangat dan kegairahan kerja meningkat sehingga produktivitas kerja akan meningkat pula. Memanusiaawikan pegawai dapat dilakukan oleh organisasi sebagai suatu lembaga atau oleh atasan.

Variabel produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Sedangkan kinerja pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe tipe-B Batam diduga

dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu (1) Lingkungan kerja, (2) Budaya organisasi yang melingkupi kerja seorang pegawai,

Hal yang paling mendasar yang harus dilakukan seorang pimpinan adalah perlunya menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan demokratis terhadap unsur Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Bea Dan Cukai Tipe-B Batam. Pada kantor pelayanan utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. Dari uraian latar belakang diatas, penulis ingin meneliti dengan judul penelitian adalah “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan terdahulu, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Apakah terdapat Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam? (2). Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam ? (3). Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam?

Tujuan Penelitian

Secara khusus penelitian ini bertujuan: (1). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. (2). Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. (3). Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kesejahteraan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk para pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam sebagai bahan informasi yang akurat agar selalu meningkatkan gaya kepemimpinan atasan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kesejahteraan sehingga produktivitas kerja optimal dapat tercapai. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai informasi yang penting bagi pimpinan Provinsi Kepri dalam menciptakan dinamika perkembangan produktivitas kerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Produktivitas Kerja

Pengertian Produktivitas Kerja menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut. Sedangkan *George J. Washinis* (Rusli Syarif,1991:1) memberi pendapat bahwa “Produktivitas mencakup dua konsep dasar yaitu daya guna dan hasil guna. Daya guna menggambarkan tingkat sumber-sumber manusia, dana, dan alam yang diperlukan untuk mengusahakan hasil tertentu, sedangkan hasil guna menggambarkan akibat dan kualitas dari hasil yang diusahakan.”

Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Budaya Organisasi

Kata budaya (*culture*) mempunyai banyak arti, budaya setiap orang berbeda dengan orang lain dan budaya akan sulit dijelaskan secara konseptual dan definitif apabila diterapkan dalam organisasi. Dengan demikian organisasi mencakup juga aspek-aspek budaya yang terwujud dalam bentuk cerita-cerita, legenda bisnis yang berhasil, nilai-nilai, simbol-simbol yang bermakna bagi setiap insan yang ada dalam organisasi itu.

Membicarakan masalah budaya data organisasi kita dapat mengutip pendapat *Kotter* dan *Hasket* (2002: 3) yang menyatakan bahwa variabel penting yang mempengaruhi kemajuan dan produktivitas organisasi atau perusahaan, bukan pada faktor manajemen, fungsi-fungsi penyelesaian tugas atau struktur organisasi, tetapi adalah pada aspek kultural.

METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam yang beralamat di Batu Ampar, Kota Batam. Adapun Kegiatan penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu pada bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Januari 2017.

Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang dipergunakan oleh penulis dengan menggunakan; (1). Data Primer. Yaitu data yang diperoleh melalui pengamatan langsung di tempat penelitian, baik survey maupun wawancara kepada pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. (2). Data Sekunder. Yaitu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang diteliti seperti kantor/perusahaan tempat penelitian dalam bentuk yang sudah jadi dari yang terkait tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah : (1). Studi Kepustakaan. Yaitu teknik pengumpulan data yang sifatnya teoritis yang berhubungan dengan bidang yang sedang penulis teliti, baik berupa buku, surat kabar, majalah maupun peraturan-peraturan. (2). Studi Lapangan. Yaitu dengan meninjau secara langsung objek yang akan diteliti, yaitu. Adapun teknik pengumpulan data terdiri dari : (a). Observasi, yaitu melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala atau fenomena yang diselidiki. (b). Wawancara, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. (c). Angket, yaitu sejumlah daftar pertanyaan yang disusun dalam bentuk tulisan untuk mendapatkan data yang diperlukan penulis dari jawaban responden secara tertulis, adapun jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini tidak diadakan klasifikasi perbedaan pegawai berdasarkan jenis atau status golongan, kedua jenis kepegawaian tersebut mempunyai perlakuan yang sama.

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling* (acak sederhana). Berhubung populasi dari penelitian ini kurang dari 30 responden, maka penulis memutuskan untuk menjadikan semua responden yang ada untuk dijadikan sampel dalam penelitian

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2001:133). Perhitungan korelasi dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 16.0.

Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 15 pertanyaan dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan VALID. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik. Pertanyaan yang tidak valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di atas angka 0,05, dan pertanyaan yang valid memiliki nilai Sig (Probabilitas) di bawah angka 0,05 sesuai dengan standar.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas instrumen digunakan untuk mengukur keterendahan instrumen. Kerendahan instrumen adalah konsistensi, stabilitas, kepercayaan dan daya prediksi terhadap hasil pengukuran dengan menggunakan instrumen tersebut. Dengan demikian instrumen-instrumen tersebut dapat menjangkau data untuk mengungkapkan tujuan penelitian.

Instrumen penelitian dikatakan reliable jika memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,60. Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan *koeffisien reliability Alpha Cronbach's* yang perhitungannya menggunakan prosedur reliabilitas pada paket program SPSS for Windows Versi 16.0. Dari semua pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, yaitu sebanyak 15 pertanyaan dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, masing-masing dengan 5 pertanyaan, diperoleh hasil bahwa semua pertanyaan kuesioner dinyatakan RELIABLE. Sehingga kesemua pertanyaan kuesioner tersebut dapat diolah dengan baik.

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Nilai Reliabilitas (Cronbach' Alpha)	Parameter Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,824	0,60	Reliabel
2	Budaya organisasi	0,758	0,60	Reliabel
4	Produktivits Kerja	0,735	0,60	Reliabel

Sumber : Output Spss viewer

Hasil Analisa Data

Uji Regresi Sederhana Antara Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Produktivitas kerja (Y)

Unsur prinsip-prinsip peran pertama yang penulis analisa adalah lingkungan kerja (X₁), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah

lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) pada Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.009	2.03507

a. Predictors: (Constant), X1

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,814²) sebesar 0,663. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,663 atau sama dengan 66,30%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 66,30% Produktivitas kerja yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya, yaitu 33,70% (100% - 66,30%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.433	2.102		8.771	.000
	X1	.138	.100	.138	9.380	.001

a. Dependent Variable: Y

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X = Lingkungan Kerja

a = angka konstan dari *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian ini adalah sebesar 18,433. Angka ini berupa angka konstan yang mempunyai arti jika tidak terjadi perubahan apapun terhadap Lingkungan Kerja, maka Produktivitas kerja akan tetap sebesar 18,433.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,138 Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit lingkungan kerja, maka Produktivitas kerja akan meningkat sebesar

18,571. Sebaliknya, jika angka ini negatif (-), maka Produktivitas kerja akan menurun sebesar angka tersebut.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,433 + 0,138 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel jumlah lingkungan kerja yang digunakan sebagai predictor untuk variabel Produktivitas kerja Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam.

Karena t hitung (9,380) > t tabel (1,66365), maka Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Lingkungan kerja mempengaruhi variabel Produktivitas kerja.

Uji Regresi Sederhana Antara Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Unsur prinsip-prinsip peran kedua yang penulis analisa adalah Budaya organisasi (X₂), dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.008	2.03602

a. Predictors: (Constant), X2

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau 0,713²) sebesar 0,508. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,508 atau sama dengan 50,80%. Angka tersebut berarti hanya sebesar 50,80% Produktivitas kerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel Budaya organisasi. Sedangkan sisanya, yaitu 49,20% (100% - 50,80%) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	18.593	2.036		9.132	.000
	X2	.126	.094	.135	8.346	.002

a. Dependent Variable: Y

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja

X = Budaya organisasi

a = angka konstan dari *Unstandardized Coefficient* yang dalam penelitian ini adalah sebesar 18,593. Angka ini berupa angka konstan yang mempunyai arti jika tidak terjadi apapun terhadap Budaya organisasi, maka Produktivitas kerja pegawai akan menjadi sebesar 18,593.

b = angka koefisien regresi sebesar 0,126. Angka tersebut mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 satuan Budaya organisasi, maka Produktivitas pegawai akan meningkat menjadi 18,719. Sebaliknya, jika angka ini negatif (-), maka Produktivitas pegawai akan menurun sebesar angka tersebut.

Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = 18,593 + 0,126 X$$

Uji t akan digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel jumlah (Budaya kerja) yang digunakan sebagai predictor untuk variabel Budaya kerja pegawai.

Karena t hitung (8,346) > t tabel (1,66365), maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ; Koefisien regresi signifikan atau variabel Budaya organisasi mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja Pegawai

Uji Regresi Berganda Secara Bersama-Sama Antara Lingkungan Kerja (X₁), Budaya organisasi (X₂), Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Unsur prinsip-prinsip peran yang penulis analisa selanjutnya adalah secara bersama-sama lingkungan kerja (X₁) dan Budaya organisasi (X₂) dimana dalam hal ini akan dianalisa dan dilakukan pembuktian hipotesa, apakah kedua unsur tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.019	2.02493

a. Predictors: (Constant), X1,X2

Angka R Square (angka korelasi yang dikuadratkan atau $0,822^2$) sebesar 0,676. Angka R Square disebut juga sebagai Koefisien Determinasi. Besarnya angka koefisien determinasi 0,676 atau sama dengan 67,60%. Angka tersebut berarti sebesar 67,60% Produktivitas kerja pegawai yang terjadi dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel (Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi). Sedangkan sisanya, yaitu 32,40% ($100\% - 67,60\%$) harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya. Untuk diketahui, besarnya R Square berkisar antara 0 hingga 1 yang berarti semakin kecil besarnya R Square, maka hubungan kedua variabel semakin lemah. Sebaliknya, jika R Square semakin mendekati 1, maka hubungan kedua variabel semakin kuat.

ANOVA^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.127	3	6.709	12.636	.000 ^a
	Residual	393.633	33	4.100		
	Total	413.760	36			

a. Predictors: (Constant), X1,X2
b. Dependent Variable: Y

Bagian ini menunjukkan besarnya angka probabilitas atau signifikansi pada perhitungan Anova yang akan digunakan untuk uji kelayakan model regresi dengan ketentuan angka probabilitas yang baik untuk digunakan sebagai model regresi harus lebih kecil dari 0,05.

- 1) Uji Anova menghasilkan angka F sebesar 12,636, artinya F hitung ($12,636 > F_{table}(0,05 ; 3, 96) 2,70$, sehingga H_0 ditolak, artinya terjadi hubungan yang linier antara variable (Lingkungan Kerja dan Budaya kerja) dengan variable Produktivitas kerja pegawai.
- 2) Atau pengujian dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansi (Sig) sebesar 0,000, artinya $Sig(0,000) < \alpha(0,05)$ sehingga H_0 ditolak, artinya terjadi hubungan yang linier antara variable (Lingkungan kerja dan Budaya organisasi) dengan variable Produktivitas Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam.
- 3) Untuk dapat digunakan sebagai model regresi yang dapat digunakan dalam memprediksi variabel tergantung, maka angka signifikansi (sig) harus $< 0,05$.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
X1	(Constant)	13.850	3.379		4.099	.000
	X1	.113	.100	.113	7.123	.000
	X2	.091	.096	.097	6.695	.001

a. Dependent Variable: Y

Bagian ini menggambarkan persamaan regresi untuk mengetahui angka konstan dan uji hipotesis signifikansi koefisien regresi. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 13,850 + 0,113X_1 + 0,091X_2$$

Dimana :

a) Y = Produktivitas kerja pegawai

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Budaya organisasi

b) Konstanta sebesar 13,850 mempunyai arti jika tidak ada penambahan Lingkungan Kerja, Budaya organisasi, maka Produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 13,850.

c) Koefisien X_1 sebesar 0,113 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 unit Lingkungan Kerja, maka jumlah Produktivitas pegawai meningkat sebesar 0,113.

d) Koefisien X_2 sebesar 0,091 mempunyai arti bahwa setiap penambahan 1 kali Budaya organisasi, maka jumlah Produktivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,091.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan dalam penelitian ini diterima, dan menolak hipotesis nol (H_0). Beberapa kesimpulan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut: (1). Terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan kerja, budaya organisasi, secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Penindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. Dengan demikian berarti makin baik lingkungan kerja pegawai, makin baik budaya organisasi tempat pegawai bekerja maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik lingkungan kerja yang ada pada pegawai, makin kurang baik budaya organisasi tempat pegawai bekerja maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja, budaya organisasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai Seksi Penindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. (2). Terdapat pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Seksi Penindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. Dengan demikian berarti makin baik lingkungan kerja pada seorang pegawai, maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya, makin kurang baik lingkungan kerja pada seorang pegawai maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu lingkungan kerja merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja pegawai Seksi Penindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. (3).

Terdapat pengaruh positif yang signifikan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam. Dengan demikian berarti makin baik budaya organisasi tempat pegawai bekerja maka makin tinggi juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Demikian pula sebaliknya makin kurang baik budaya organisasi tempat pegawai bekerja maka makin rendah juga produktivitas kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu budaya organisasi merupakan variabel yang penting untuk diperhatikan dalam memprediksi produktivitas kerja Pegawai Seksi Peninindakan Bidang P2 Pada Kantor Pelayanan Utama Tipe-B Batam.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan; lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Saran-saran tersebut dapat dikemukakan sebagai berikut : (1). Lingkungan kerja Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam sebaiknya diperhatikan dengan baik agar rencana kegiatan dan melakukan usaha untuk membuat pekerjaan lebih menyenangkan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. (2). Lingkungan kerja Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam seharusnya memberikan kebebasan pada pegawai untuk mengemukakan pendapat sehingga produktivitas kerjanya bisa lebih maksimal. (3). Budaya organisasi Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam sebaiknya lebih memperhatikan kebiasaan dalam kedisiplinana yang diberikan sehingga menghapus keluhan yang dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan pegawai. (4). Pimpinan Seksi Peninindakan Bidang P2 pada Kantor Pelayanan Utama Bea dan Cukai Tipe-B Batam hendaknya dapat senantiasa menyerahkan keputusan dalam memberikan tindakan atau tugas kepada pegawai sehingga mereka akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh yang hasilnya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan serta bagi pegawai sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian dan Syaamsudin Nazarudin (ed) 1991. Profil Budaya Politik Indonesia. Jakarta. Pustaka Utama Grafiti.
- Bernandin, H.J. dan Russel, J.E.A. 1993. Human Resources Management. Singapore: Mc. Graw Hill, Inc.
- E. Aminullah.2000. Analisis Kebijakan: Pendekatan, Metode dan Teknik Analisis. Jakarta. Cides.
- Handoko, T. Hani. 1998. Manajemen. Yogyakarta : BPF, Cetakan ke 9
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara.

- Hersey, Paul dan Kenneth Blanchard. 1995. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga
- Hidayat, Syarief. 2005. Too Much Too Soon, Local State Ellite's Perspective On and The Puzzle of Contemporary Indonesian Regional Autonomy Policy. Edisi Dua Bahasa. Jakarta : Radja Grafindo.
- Ilyas Yaslis, 2002. Kinerja; Teori, Penilaian dan penelitian, Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI Depok.
- Kumorotomo, Wahyudi. 2002. Etika Administrasi Negara. Jakarta : PT. Rajagrafindi Persada.
- Marihot, Tua Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grassindo.
- McKenna, Eugene dan Nich Beec. 2000. Manajemen Sumberdaya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Nawawi, Hadari., 2005. Metode Penelitian Bidang Sosial. Jogjakarta : UGM.
- Jurnal Widya Praja, Nomor 19, Jakarta IIP.