

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki mental professional dan produktivitas yang tinggi. Lingkungan instansi atau lembaga pemerintah selalu berubah seiring dengan perkembangan zaman. Balai desa pun harus selalu memperhatikan lingkungan kerja perangkat desa dalam melaksanakan tugasnya, agar produktivitas kerja dari setiap perangkat desa tetap terjaga.

Produktivitas kerja dalam arti daya guna menempatkan perangkat desa sebagai faktor penting, yang memerlukan pendayagunaan secara tepat. Ketepatan pendayagunaan perangkat desa harus dilihat dari aspek-aspek manusiawi yang jika dikelola dengan baik dan benar akan memungkinkan terwujudnya produktivitas yang tinggi.

Produktivitas kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yaitu faktor pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja sama, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat hasil kerja, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kualitas hasil kerja, teknologi, manajemen, dan kesempatan prestasi. (Sumber: Pusat Produktivitas Nasional Indonesia).

Berpijak dari beberapa faktor di atas, untuk melihat produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, peneliti menggunakan data dari hasil pra riset pada tanggal 24 Juni 2011 dan tanggal 28 Juli 2011.

Perangkat desa yaitu yang bertugas membantu kepala desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran didalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, yang terdiri dari sekretaris desa, kepala urusan pemerintahan, kepala urusan pembangunan, kepala urusan pemberdayaan masyarakat, kepala urusan kesejahteraan rakyat, kepala urusan umum, 7 kepala dusun dan 26 RT.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti pada tanggal 24 Juni 2011, jumlah perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran adalah 39 orang. Dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 17 orang berpendidikan SLTA/ Sederajat, dan sebanyak 22 orang berpendidikan SLTP/ Sederajat.

Tabel. 1. Perangkat Desa Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah
1	SLTP /sederajat	21	1	22
2	SLTA / sederajat	16	1	17
Total		37	2	39

(Sumber: Prariset, 24 Juni 2011)

Data di atas menunjukkan masih banyaknya perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yang memiliki pendidikan terakhir SLTP/ Sederajat.

Dilihat dari faktor teknologi, perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran hanya menggunakan mesin tik yang berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Tabel. 2. Inventaris dan alat tulis kantor

No	Jenis	Jumlah
1	Mesin Tik	1 buah
2	Meja	4 buah
3	Kursi	50 buah
4	Almari arsip	2 buah
5	Komputer	-
6	Mesin fax	-
7	Kendaraan dinas	1 buah

(Sumber: Prariset, 24 Juni 2011)

Dilihat dari faktor jaminan sosial, perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menerima gaji yang diberikan setiap triwulan sekali dengan jumlah Rp.600.000,-. Penghasilan dengan jumlah yang diberikan tersebut tidak bisa dipakai untuk memuaskan kebutuhan psikologis, sosial maupun egoistis. (Sumber: Prariset, 24 Juni 2011)

Masyarakat dan organisasi saling memiliki hubungan yang erat dengan budaya. Dalam suatu organisasi atau lembaga, budaya memiliki fungsi yang sangat penting. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lain, memberikan identitas ke anggota- anggota, mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang dan meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Budaya juga dapat dikatakan berfungsi sebagai pedoman bagi para perangkat desa dalam bersikap dan berperilaku. Organisasi itu memiliki suatu kepribadian yang disebut budaya organisasi.

Stephen P. Robbins (2003:721) menyatakan :

”Budaya organisasi merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Setiap karakteristik tersebut berada pada kontinum dari rendah ke tinggi. Dengan demikian, budaya organisasi menjadi dasar bagi perasaan pemahaman bersama yang dimiliki pada anggota mengenai organisasi, cara penyelesaian urusan didalamnya, dan cara para anggota diharapkan berperilaku”.

Budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama anggota dalam suatu organisasi sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. Budaya organisasi adalah pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam menghadapi integrasi internal dan masalah eksternal.

Menurut Schein dalam Asri Laksmi Riani (2011:28), budaya organisasi dapat dilihat dari: visi, misi, nilai dan material organisasi, desain secara ruangan fisik, lingkungan kerja, dan bangunan, penghargaan, simbol status, struktur organisasi dan aliran kerja, sistem dan prosedur organisasi.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada prariset tanggal 28 Juli 2011 terdapat gambaran tentang budaya organisasi di Balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Dilihat dari desain ruangan fisik, lingkungan kerja dan bangunan, belum tertata dengan baik. Letak ruangan kepala desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten

Pesawaran dengan ruang pemberian pelayanan kepada masyarakat tidak memiliki sekat, serta ruangan pelayanan yang dipenuhi dengan terlalu 2 meja besar dan kursi sehingga terlihat sempit serta tidak efektif didalam memberikan pelayanan. Di administrasi umum dan administrasi penduduk, masih terdapat beberapa buku data, agenda dan ekspedisi yang belum terisi penuh.

Kurang inisiatifnya perangkat desa terutama dalam melaksanakan pekerjaan. Perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran hanya mengerjakan tugas yang diberikan atasan dan hanya mengikuti petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis tanpa ada sikap kreatif dari pegawai.

Besarnya peran sumber daya manusia di era globalisasi menuntut kita untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara terarah dan menyeluruh agar dapat berkembang secara optimal di setiap lapisan masyarakat terutama generasi muda yang masih produktif.

Kualitas sumber daya manusia tergantung dari kemampuan pengembangan sumber daya manusia yang dikendalikan dan diarahkan dalam membentuk sikap dan perilaku dengan budaya organisasi yang tercermin dalam peningkatan produktivitas kerja, sehingga menjadi tuntutan bagi setiap individu untuk dapat menjadi bagian dalam pembangunan nasional.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merasa tertarik untuk melihat adakah pengaruh budaya organisasi di Balai Desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dan seberapa besar pengaruh tersebut. Maka dipilihlah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Studi Pada Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Y) di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran?
2. Seberapa Besar Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Y) di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui ada atau tidak Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Y) di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Y) di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah :

1. Secara akademis, hasil penelitian ini sebagai salah satu kajian Ilmu Pemerintahan, khususnya mengenai budaya organisasi dan produktivitas kerja perangkat desa.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk memperdalam wawasan budaya organisasi pada perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Budaya Organisasi

2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya perilaku organisasi (2003:721) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain”. Sistem makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos, serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama”.

Sedangkan menurut James A.F Stoner (1995:182) menyatakan bahwa ”Budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Berbeda dengan pendapat James A.F Stoner diatas, Peter F. Druiker dalam buku Asri Laskmi Riani (2011:7) menyatakan bahwa :

”Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas”.

Budaya organisasi erat kaitannya dengan lingkungan kerja dan tingkah laku individu, lebih jelasnya lagi mengenai bagaimana perbedaan pandangan anggota terhadap organisasi berpengaruh pada sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat peneliti simpulkan satu definisi sederhana dari kata budaya organisasi yaitu pikiran, adat istiadat, yang telah berkembang dan menjadi kebiasaan di dalam suatu kelompok kerjasama (organisasi) atau dengan kata lain bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2.2 Karakter Budaya Organisasi

Karakteristik yang dimaksud adalah sejumlah gambaran tentang ciri-ciri khusus yang dimiliki budaya organisasi yang merupakan ciri khas, sesuai dengan perwatakannya. Untuk melihat budaya dalam suatu organisasi tentunya ada karakteristik atau ukuran tertentu, karakteristik inilah yang akan dijadikan sebagai ukuran dalam penelitian. Berikut adalah karakteristik budaya organisasi menurut beberapa pendapat para ahli:

Stephen P. Robbins dalam buku Asri Laskmi Riani (2011:21) Budaya Organisasi, budaya organisasi dapat dilihat melalui :

- a. Kepemimpinan
Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas kearah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebuah organisasional. Perubahan budaya kerja yang slowdown diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian anggota. Diharapkan pula adanya otonomi tersebut dapat menjadikan para anggotanya menjadi lebih inovatif dan kreatif, dalam pengambilan keputusan dan kerja sama. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.
- b. Inovasi
Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan "pakai tradisi yang ada" dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.
- c. Inisiatif individu
Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.
- d. Toleransi terhadap resiko
Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.
- e. Pengarahan
Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.
- f. Integrasi
Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
- g. Dukungan manajemen
Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.

- h. Pengawasan
Meliputi peraturan-peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.
- i. Identitas
Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh. Misalnya, seseorang anggota organisasi yang dibangunkan dari tidurnya dan ditanya siapa dirinya?, maka jika ia menjawab "saya adalah anggota organisasi A", berarti dia telah menjadikan organisasi tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya.
- j. Sistem penghargaan
Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai kinerja karyawan.
- k. Toleransi terhadap konflik
Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Tetapi jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.
- l. Pola komunikasi
Maksud dari pola komunikasi disini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi. Kedua belas karakteristik di atas dapat menjadi ukuran bagi setiap organisasi untuk mencapai sasarannya dan menjadi ukuran bagi pegawai dalam menilai organisasi tempat mereka bekerja. Misalnya, dukungan manajemen merupakan ukuran penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dari setiap pemimpin.

Budaya organisasi merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu budaya organisasi harus memiliki beberapa karakteristik sebagai wujud nyata keberadaannya. Masing-masing karakteristik tersebut pada penerapannya akan mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Menurut Dharma dan Akib dalam buku Asri Laskmi Riani (2011:7) Budaya Organisasi mengemukakan 10 karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Penekanan kelompok: derajat dimana aktivitas tugas lebih diorganisir untuk seluruh kelompok daripada individu.
- b. Fokus orang: derajat dimana keputusan manajemen memperhatikan dampak luaran yang dihasilkan terhadap pekerjaan dalam organisasi.
- c. Penyatuan unit: derajat dimana unit-unit dalam organisasi didorong agar berfungsi dengan cara yang terorganisir atau bebas.
- d. Pengendalian: derajat dimana peraturan, regulasi dan pengendalian langsung digunakan untuk mengawasi dan pengendalian perilaku pekerja.
- e. Toleransi resiko : derajat dimana pegawai didorong untuk agresif, kreatif, inovatif dan mau mendalami bidang pekerjaannya terus menerus.
- f. Kriteria ganjaran: derajat dimana ganjaran seperti peningkatan pembayaran dan promosi lebih dialokasikan menurut kinerja pekerja daripada senioritas, favoritisme atau factor lainnya.
- g. Toleransi Konflik : derajat dimana pekerja didorong dan diarahkan untuk dapat menunjukkan konflik dan kritik dengan mengkomunikasikannya secara terbuka secara terbuka.
- h. Orientasi sarana-tujuan: derajat dimana manajemen lebih terfokus pada hasil atau luaran dari teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai luaran tersebut.
- i. Fokus pada sistem terbuka : derajat dimana organisasi merespon perubahan dalam lingkungan eksternal dan memonitor sikap partisipasi pegawai dalam bekerja.
- j. Identitas Anggota: derajat dimana pekerjaan lebih mengidentifikasi organisasi secara menyeluruh daripada dengan tipe pekerjaan atau bidang keahlian profesionalnya.

Berdasarkan uraian di atas, indikator yang digunakan adalah menurut Stephen P Robbins dalam Asri (2011:12), yaitu : inisiatif individu, kepemimpinan, inovasi, toleransi terhadap resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identitas, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, pola komunikasi.

Dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Tampilan budaya organisasi di setiap organisasi berbeda satu sama lainnya, tergantung karakteristik, misi, dan visi yang dimilikinya. Tampilan organisasi privat dan birokrasi pemerintah memiliki perbedaan dalam output, sehingga secara otomatis mempengaruhi budaya organisasi.
- b. Ukuran tersebut di atas digunakan karena sesuai dengan karakteristik organisasi publik atau birokrasi pemerintah.

2.3 Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, Robbins (Asri Laksmi Riani, 2011:9) mengemukakan bahwa budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi yaitu:

- a. Budaya memiliki suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang
- d. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial
- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Sedangkan menurut Robert Kreiner dan Angelo Kinicki (2005:83)

menyebutkan fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- 1). Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- 2). Memudahkan komitmen kolektif
- 3). Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- 4). Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

Fungsi-fungsi budaya di atas secara ringkas menjelaskan bahwa budaya merupakan unsur yang esensial di dalam organisasi, budaya organisasi mengatur perilaku seluruh perangkat desa dalam melakukan kegiatan, apakah baik atau tidak, yang umumnya menyangkut penggunaan sumber-sumber organisasi, kerjasama antaranggota, hubungan dengan lingkungan luarnya dan terhadap perubahan dari luar organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjalankan fungsinya sebagai pengontrol perilaku anggota yang intinya akan menampilkan citra organisasi, kepada pihak intern dan ekstern.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi budaya organisasi adalah memberikan identitas organisasi bagi karyawan atau anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif, menciptakan perbedaan yang jelas antar organisasi sebagai mekanisme pembuat makna dan pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggotanya dan meningkatkan stabilitas sistem sosial.

2.4 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Taliziduhu Ndraha (2003:8), membagi budaya organisasi berdasarkan tujuannya, yaitu :

- 1). Budaya Organisasi Perusahaan
- 2). Budaya Organisasi Publik
- 3). Budaya Organisasi Sosial

Jenis budaya organisasi dapat ditentukan berdasarkan proses informasi dan tujuannya. Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam Tika (2008:7)

Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan, membagi budaya organisasi berdasarkan proses informasi sebagai berikut :

- a. Budaya Rasional
Dalam budaya ini, proses informasi individual (klasifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
- b. Budaya Ideologis
Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan)
- c. Budaya Konsensus
Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerjasama kelompok).
- d. Budaya Hierarkis
Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

2.5 Atribut Budaya Organisasi

Menurut Trice (1984), budaya organisasi terdiri dari atribut-atribut di bawah ini:

1. Rite: susunan rencana kegiatan yang rumit, dramatis, yang mengkonsolidasi berbagai bentuk ekspresi budaya dalam sebuah kegiatan, yang dibawakan melalui interaksi sosial, biasanya untuk kepentingan audiens.
2. Ceremonial: suatu sistem beberapa ritual yang berhubungan dengan sebuah kejadian atau peristiwa.
3. Ritual: sebuah aturan detail tentang teknik dan perilaku yang tersandarasi untuk mengelola kegelisahan, tapi terkadang menghasilkan konsekuensi teknis dari kepentingan praktis yang diinginkan.

4. Myth: sebuah cerita dramatis mengenai kejadian yang dibayangkan, biasanya digunakan untuk menjelaskan asal muasal terbentuknya sesuatu. Dapat juga dianggap sebagai sebuah kepercayaan yang tidak diragukan tentang manfaat praktis dari teknik dan perilaku tertentu yang sebenarnya tidak didukung oleh fakta-fakta yang ada.
5. Saga: sebuah cerita sejarah yang menggambarkan prestasi yang unik dari sebuah kelompok dan pemimpinnya, biasanya dalam hal kepahlawanannya.
6. Legend: sebuah cerita turun temurun dari beberapa peristiwa luar biasa yang didasarkan dalam sejarah tetapi telah dihias dengan rincian fiksi.
7. Story: sebuah cerita berdasarkan kejadian-kejadian nyata, seringkali merupakan kombinasi antara fiksi dan non-fiksi.
8. Folktales: sebuah kisah fiksi sepenuhnya
9. Symbol: segala obyek, tindakan, peristiwa, ciri-ciri atau keterkaitan yang berfungsi sebagai wahana untuk menyampaikan makna, biasanya dengan mewakili hal lain.
10. Language: suatu bentuk atau cara tertentu dimana anggota kelompok menggunakan suara vocal dan tanda-tanda tertulis untuk menyampaikan suatu makna satu sama lain.
11. Gesture: gerakan bagian tubuh yang dilakukan untuk menyampaikan makna.
12. Physical: hal-hal yang berada disekeliling orang-orang dan memberikan rangsangan sensorik langsung ketika mereka melakukan kegiatan mengekspresikan budaya.
13. Artifact: material yang diproduksi orang-orang untuk memfasilitasi kegiatan mengekspresikan budaya.

Sedangkan menurut Schein dalam Asri Laksmi Riani (2011:28) budaya organisasi, budaya organisasi dapat diwujudkan melalui beberapa atribut antara lain :

- a. Pernyataan filosofi formal, visi, misi, nilai, dan material organisasi yang digunakan untuk perekrutan, seleksi, dan sosialisasi.
- b. Desain secara ruangan fisik, lingkungan kerja, dan bangunan. Mempertimbangkan penggunaan alternatif baru pada desain tempat kerja yang disebut hoteling.
- c. Slogan, bahasa, akronim dan perkataan.
- d. Pembentukan peranan secara hati-hati
- e. Penghargaan eksplisit, simbol status dan kriteria promosi.
- f. Cerita, mitos, legenda suatu peristiwa dan orang-orang penting.
- g. Aktifitas, proses atau hasil organisasi yang juga diperhatikan, diukur, dan dikendalikan pimpinan

- h. Reaksi pimpinan terhadap insiden yang kritis dan krisis organisasi.
- i. Struktur organisasi dan aliran kerja
- j. Sistem dan prosedur organisasi.
- k. Tujuan organisasi dan kriteria gabungan yang digunakan untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, promosi, pemberhentian, dan pengunduran diri karyawan.

B. Tinjauan Tentang Produktivitas Kerja

1. Pengertian Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas menurut Malayu S.P Hasibuan (1994: 41):

“Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya”.

Menurut Sedarmayanti (2004) produktivitas adalah:

“Sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan terbalik antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input)”.

Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, disiplin kerja, ketrampilan, sikap kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut di atas besar artinya bagi penciptaan suasana kerja yang ergonomis, untuk menunjang tercapainya efisiensi di dalam proses yang telah memenuhi batasan standar produktivitas.

Selanjutnya sebagai definisi dasar yang dijadikan titik tolak Indonesia dalam memahami pengertian produktivitas, dirumuskan oleh Pusat Produktivitas Nasional Indonesia yang ditulis dalam mimbar IKIP Bandung (1995) yaitu:

- a. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Secara umum produktivitas, mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan
- c. Produksi dan produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan penambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara-cara pencapaian produksi tersebut. Peningkatan produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas, karena produksi dapat walaupun produktivitas tetap atau menurun.
- d. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dari tiga bentuk :
 1. Jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama
 2. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumber daya yang kurang
 3. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relative kecil.
- e. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia
- f. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga persatuan waktu
- g. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti:
 1. Pendidikan
 2. Keterampilan
 3. Disiplin
 4. Sikap dan etika kerjasama
 5. Motivasi
 6. Gizi dan kesehatan
 7. Tingkat hasil kerja
 8. Jaminan sosial
 9. Lingkungan dan iklim kerja
 10. Kualitas hasil kerja

11. Teknologi
 12. Sarana produksi
 13. Manajemen
 14. Kesempatan berprestasi
- h. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup hidup dan kultural dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi.

Selanjutnya Sinaungan (2003:17) mengemukakan bahwa:

“Produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit. Produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, peningkatan hasil kerja, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien, guna diperoleh kualitas hasil kerja yang tinggi. Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, disiplin dan motivasi yang tinggi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta/total”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, peneliti dapat simpulkan bahwa produktivitas berkaitan dengan output (keluaran) yaitu suatu kumpulan hasil- hasil atau aktivitas perangkat desa yang kegiatannya bersifat efektif dan efisien, merupakan hal penting karena tanpa suatu kumpulan hasil- hasil berarti bukan produktivitas, hal ini menunjukkan keefektifan di dalam mencapai suatu tujuan. Selain itu, produktivitas berkaitan pula dengan input (masukan), yang menyatakan pemakaian sumber daya. Hal ini menunjukkan keefesienan dan pencapaian hasil dengan pemakaian sumber daya yang minimal.

Masalah produktivitas dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu produktivitas organisasi dan produktivitas individu. Konsep yang menekankan produktivitas pada dimensi keorganisasian mengandung pengertian yaitu penjumlahan produktivitas perorangan setiap individu dalam organisasi itu. Tingkat produktivitas dilihat dari segi kualitas, berarti bahwa produktivitas adalah sesuatu yang mempunyai kekuatan untuk memproduksi. Dalam organisasi, produktivitas merupakan tujuan utama, dengan menekankan pada aspek kualitas produktivitas merupakan output organisasi sebagai keluaran berbagai faktor produksi.

Sedangkan konsep produktivitas dilihat dari dimensi individu, melihat produktivitas terutama dalam hubungan dengan karakteristik-karakteristik kepribadian seseorang. Gilmore (1974) selalu mengaitkan produktivitas dengan kreativitas. Dengan kata lain bahwa yang dikatakan orang produktif adalah yang terkategori sebagai orang yang kreatif. Jika dilihat lebih jauh, jelas bahwa sifat kreatif akan menunjang tercapainya suatu kondisi produktif. Sebagai konsekuensinya, maka untuk menjadikannya manusia itu produktif, maka usaha yang mula-mula diperhatikan adalah bagaimana, menciptakan kreatifitas pada manusia itu.

Melihat pemikiran diatas, kreativitas dalam setiap bidang tidak hanya karena dorongan batin untuk memberi sumbangan, tetapi dapat berkembang karena tantangan tujuan yang akan dicapai, suasana organisasi dan karena tumbuhnya kemauan untuk mencapai hasil kerja yang bermakna. kemampuan berbuat yang kreatif adalah adanya saling

keterkaitan antara faktor yang sifatnya internal terutama hubungan dengan karakteristik pribadi secara individual seperti kemampuan yang masih terselubung, kemampuan berkonsentrasi, inisiatif dan dorongan, adanya perasaan aman dan keadaan kesehatan mental.

2. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seperti yang dikemukakan oleh Ravianto (1990:100) bahwa :

“Selain unsur motivator maka faktor-faktor lain yang akan berpengaruh terhadap disiplin dan produktivitas kerja karyawan meliputi upah, balas jasa (reward), kebijaksanaan perusahaan, supervise, hubungan antar manusia, rasa aman, lingkungan kerja, status”.

Disamping itu juga Panji (1992:56), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:

- a. Pekerjaan yang menarik
Biasanya jika seseorang mengerjakan sesuatu dengan senang dan menarik bagi dirinya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan yang tidak ia senangi
- b. Upah yang baik
Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tidak ditanggihkan oleh para manajer, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga akan ada rasa timbal balik karena adanya rasa saling membutuhkan.
- c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
Yang dimaksud dengan keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan itu, adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan sehingga dalam melaksanakan kerja keamanan akan terjamin.
- d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan
Maksudnya adalah bila seorang pekerja telah tahu pada pekerjaan yang dia geluti, dan juga sangat tahu betapa pentingnya pekerjaan itu, maka dalam mengerjakan pekerjaannya si pekerja tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

- e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik
Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan atau hasil pekerjaannya.
- f. Terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi
Dengan adanya keterlibatan-keterlibatan dalam organisasi akan menimbulkan kecintaan pada perusahaan sehingga dia dalam melaksanakan pekerjaannya akan baik dan dia lebih meningkatkan produktivitas kerjanya
- g. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi
Seorang pimpinan yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja akan merasakan bahwa dirinya
diberi perhatian besar oleh pimpinannya dan hal ini akan mendorong pekerja untuk lebih giat bekerja melalui pendekatan hati ke hati.
- h. Disiplin kerja yang keras
Para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya mereka akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan dimana dia bekerja, karena hal ini membuat si pekerja merasa terkekang.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat ditarik suatu pengertian bahwa produktivitas itu mencakup sikap mental yang selalu berorientasi ke masa depan, mantap dan optimis dalam bekerja di hari depan harus lebih baik, sehingga dengan pandangan seperti itu maka akan menimbulkan usaha yang keras dalam menciptakan suasana kerja yang lebih baik.

3. **Faktor-Faktor Dominan Peningkatan Produktivitas**

Peters dan waterman yang dikutip oleh A. Dale Timpe (2002:25) menyimpulkan rahasia pola kerja manajemen perusahaan di USA adalah menempatkan manusia sebagai kunci keberhasilan bisnis.

Berikut ini sejumlah faktor yang dianalisa dan disimpulkan sebagai kunci keberhasilan dalam meningkatkan produktivitas:

- a. Penampilan yang super, maksudnya hasil/output yang bermutu merupakan salah satu aspek yang penting untuk meningkatkan produktivitas.
- b. Memperhatikan hal-hal yang penting/sepele, setiap orang yang terlibat dalam suatu organisasi perlu memahami segala macam hal yang dapat mempengaruhi pertumbuhan organisasi secara mendetail.
- c. Menghormati klien, setiap orang dalam organisasi harus menghormati atau melayani pengaduan pemakai/klien termasuk hal yang kecil sekalipun
- d. Menghargai orang lain; semua organisasi harus menghargai karya orang lain/staff secara wajar sesuai dengan fungsinya masing-masing.
- e. Percaya kepada organisasi, pimpinan dalam suatu organisasi harus mempercayai orang yang bekerjasama dengannya, termasuk para staff bahwa mereka memiliki kemampuan untuk berkarya yang baik.
- f. Komitmen terhadap output yang dihasilkan

Apabila dihubungkan dengan penelitian ini, maka faktor-faktor dominan peningkatan produktivitas yang dikemukakan di atas dapat dipakai dalam peningkatan produktivitas dalam dunia kerja, dalam hal ini adalah peningkatan produktivitas kerja perangkat desa, Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan, Kabupaten Pesawaran.

4. Dimensi-dimensi dalam Produktivitas Kerja

Dimensi-dimensi sekaligus indikator dalam produktivitas kerja menurut Ravianto, (1990:115) meliputi:

- a. Motivasi kerja
Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Dengan adanya motivasi ini seseorang akan melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan penuh semangat yang memungkinkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi

- b. Disiplin
Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam menunjang pekerjaannya. Disiplin harus ditrapkan pada setiap individu secara penuh kesadaran dan keikhlasan, sehingga individu tidak merasa dipaksa.
- c. Kualitas hasil kerja
Kemampuan untuk bekerja pada diri seseorang akan menentukan tingkat kualitas hasil kerja masing-masing individu tersebut yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.
- d. Peningkatan hasil kerja
Peningkatan hasil kerja merupakan salah satu ciri atau indikator dari produktivitas kerja pegawai dimana pegawai dituntut untuk terus dapat meningkatkan hasil kerja agar dapat menunjukkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari tiap pegawai
- e. Kerja sama
Dengan adanya kerjasama yang tinggi dari seluruh pegawai dapat menyelesaikan permasalahan kompleks organisasi dan menunjang terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

5. Teknik Pengukuran Produktivitas

Untuk mengukur produktivitas, ada beberapa teknik yang harus diperhatikan tetapi sebelum sampai pada hal itu terlebih dahulu akan dikemukakan mengenai kriteria pengukuran produktivitas yang dikemukakan oleh Bain yang dikutip oleh Bahtiar (1998:35) sebagai berikut:

- a. *Comparability*, yaitu merupakan suatu ukuran yang relatif; mengukur kemudian membandingkan produktivitas saat ini dengan yang lalu, bulan ini dengan bulan lalu, atau tahun ini dengan tahun lalu.
- a. *Cost effectiveness*, yaitu memperhatikan ongkos-ongkos yang berhubungan baik langsung maupun tidak langsung.

Adapun untuk mengukur produktivitas adalah dengan memperhatikan hal-hal seperti yang dikemukakan oleh Mali yang dikutip oleh Hasan (2006:17) sebagai berikut:

1. Pengukuran dengan menggunakan rasio
Adalah perbandingan antara variabel-variabel ukuran produktivitas membandingkan variabel penting dalam bentuk rasio yang terdiri atas variabel yang berparameter seperti: tenaga kerja, rupiah per rupiah, jam kerja per jam kerja. Selain itu dapat juga perbandingan variabel dengan parameter ganda seperti output dengan beberapa input yang dibutuhkan.
2. Pengukuran produktivitas faktor total
Adalah perbandingan dari keseluruhan input yang digunakan untuk menghasilkan output. Konsep ini menunjukkan pada keadaan yang sesungguhnya dalam proses kerja karena melibatkan keseluruhan sumber dalam perhitungan. Perbandingan ini berguna jika diperlukan untuk mengevaluasi perubahan yang mungkin terjadi pada anggaran yang dikeluarkan, imbalan yang akan diberikan, persediaan dari input lainnya. Kegunaan yang paling nyata dari pengukuran produktivitas faktor total adalah untuk menggambarkan dan meneliti produktivitas yang terjadi pada waktu yang berbeda.
3. Pengukuran dengan *managing by objective*
Sebagai suatu proses banyak menggunakan manfaat bagi manajer, misalnya dalam perencanaan, penilaian prestasi, motivasi karyawan dan mengkoordinasikan dengan regu kerja. Salah satu keuntungan dengan menggunakan MBO adalah kemampuan sebagai fungsi untuk ukuran yang dapat digunakan untuk menilai kemajuan dalam rangka pencapaian tujuan/hasil yang diinginkan.
4. Pengukuran produktivitas dengan menggunakan daftar periksa indikator.
Banyak pimpinan mengembangkan berbagai indikator untuk meningkatkan produktivitas, sehingga dicapai peningkatan produksi yang diinginkan. Daftar periksa indikator digunakan untuk mengukur produktivitas yang mewakili tindakan penilaian dari para manajer yang berpengalaman terhadap pekerjaan. Daftar periksa indikator biasanya mencantumkan kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh para pekerja, daftar ini tidak menerangkan bagaimana atau mengapa pekerjaan itu harus dilakukan, tetapi merupakan kerangka kerja untuk memastikan bahwa seluruh kepentingan telah dimasukkan sebelum seluruh tugas diselesaikan.

5. Pengukuran dengan menggunakan audit produktivitas

Audit produktivitas timbul karena keperluan manajemen untuk mendapatkan informasi yang spesifik tentang tingkat kemajuan produktivitas dalam organisasi untuk mengambil tindakan segera yang diperlukan. Audit produktivitas adalah suatu proses memantau dan mengevaluasi kegiatan organisasi untuk melihat apakah fungsi program dan organisasi ini telah menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien dan mencapai sasaran atau belum. Bila sasaran belum tercapai, auditing produktivitas menganjurkan untuk memperbaiki hasil yang buruk dan kekurangan sistem.

C. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa

Penilaian terhadap sebuah Balai Desa seringkali didasarkan pada produktivitas yang mampu dihasilkan oleh perangkat desa tersebut. Hal ini dikarenakan produktivitas yang mampu dihasilkan oleh perangkat desa di desa tersebut mempengaruhi kesejahteraan, kepuasan pelayanan, keamanan dan kenyamanan suatu desa. Oleh karena itu, produktivitas kerja memainkan peranan penting dalam usaha pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Secara umum, pengertian produktivitas kerja menurut J. Ravianto (1990) adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu. Artinya seorang perangkat desa dinilai produktif jika mampu menghasilkan output (produk) sesuai dengan standard yang ditentukan dalam satuan waktu yang singkat.

Produktivitas kerja dinyatakan sebagai suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Peningkatan produktivitas dapat terwujud jika perangkat desa memiliki pemahaman dan sikap yang positif terhadap produktivitas kerja agar dapat menjadi pendorong untuk bekerja lebih baik. Karena itu, balai desa perlu mengembangkan suatu tatanan panduan dan acuan dalam bekerja, antara lain dengan memberdayakan nilai-nilai positif sebagai landasan perilaku bagi setiap individu yang bekerja di dalam balai desa.

Nilai-nilai positif ini biasa dikenal dengan budaya organisasi dan diartikan sebagai keyakinan yang dipegang teguh dan tampil dalam tingkah laku. Artinya, budaya suatu organisasi merupakan dasar atas pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, seperti bagaimana cara menyelesaikan suatu masalah dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 2001).

Perangkat desa yang bekerja pada hakikatnya membawa berbagai macam-macam kebutuhan dan harapan-harapan yang ingin dipenuhi. Kebutuhan dan harapan-harapan apabila terpenuhi maka akan membuat perangkat desa merasa puas yang kemudian akan menimbulkan perasaan senang dan akhirnya akan berdampak positif terhadap hasil kerja.

Sikap atau tanggapan perangkat desa yang terlihat selama ini menunjukkan gambaran bahwa budaya organisasi yang terbentuk di balai desa bersifat mengikat ke arah yang positif, tetapi ada beberapa perangkat desa yang cenderung menganggap pedoman atau aturan-aturan tersebut hanya merupakan aturan-aturan yang biasa saja. Ada kemungkinan perangkat desa belum memahami secara mendalam budaya yang telah diterapkan.

Schein dalam A.S. Munandar (2001) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah pola dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari ketika organisasi memecah masalah eksternal dan internal. Selama pemecahan masalah itu valid, balai desa tidak akan mengalami masalah. Dengan kata lain, budaya organisasi suatu balai desa akan menunjang bentuk kerja perangkat desanya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Stephen P. Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (2003:721) menyatakan bahwa :

“Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama-sama yang dianut oleh anggota-anggota dalam sebuah organisasi yang menentukan dalam tingkat yang tinggi bagaimana para pegawai bertindak dan membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain”. Sistem makna tersebut merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Setiap organisasi terdapat pola mengenai kepercayaan ritual, mitos, serta praktik-praktik yang telah berkembang sejak lama”.

Sistem makna yang merupakan karakteristik menurut Stephen P. Robbins (2011:21) yaitu :

a. Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan yaitu sebagai proses mempengaruhi segala aktivitas kearah pencapaian suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin diharapkan dapat menjadikan perubahan kearah yang lebih baik yaitu perubahan pada budaya kerja sebuah organisasional. Perubahan budaya kerja yang slowdown diharapkan dapat diubah dengan budaya produktif karena pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih mengutamakan pada otonomi atau kemandirian anggota. Diharapkan pula adanya otonomi tersebut dapat menjadikan para anggotanya menjadi lebih inovatif dan kreatif, dalam pengambilan keputusan dan kerja sama. Kepemimpinan memegang peranan penting dalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budaya organisasinya lemah.

b. Inovasi

Dalam mengerjakan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi pada pola pendekatan ”pakai tradisi yang ada” dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian keleluasaan kepada anggotanya untuk menerapkan cara-cara baru melalui eksperimen.

- c. Inisiatif individu
Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.
- d. Toleransi terhadap resiko
Dalam budaya organisasi manusia didorong untuk lebih agresif, inovatif, dan mampu dalam menghadapi resiko di dalam pekerjaannya.
- e. Pengarahan
Yaitu kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap sumber daya manusia atas hasil kerjanya. Harapan dapat dituangkan dalam bentuk kuantitas, kualitas, dan waktu penyelesaian.
- f. Integrasi
Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
- g. Dukungan manajemen
Seberapa baik manajer memberikan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan terhadap bawahannya dalam melaksanakan tugas.
- h. Pengawasan
Meliputi peraturan-peraturan dan supervise langsung yang digunakan oleh manajemen untuk melihat secara keseluruhan perilaku anggota organisasi.
- i. Identitas
Identitas adalah pemahaman anggota organisasi yang memihak kepada organisasinya secara penuh. Misalnya, seseorang anggota organisasi yang dibangun dari tidurnya dan ditanya siapa dirinya?, maka jika ia menjawab "saya adalah anggota organisasi A", berarti dia telah menjadikan organisasi tersebut sebagai bagian dari identitas dirinya.
- j. Sistem penghargaan
Sistem penghargaan berbicara tentang alokasi balas jasa (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai kinerja karyawan.
- k. Toleransi terhadap konflik
Adanya usaha mendorong karyawan untuk kritis terhadap konflik yang terjadi. Jika toleransinya tinggi, maka perdebatan dalam pertemuan adalah wajar. Tetapi jika perusahaan toleransi konfliknya rendah, maka karyawan akan menghindari perdebatan dan akan menggerutu di belakang.
- l. Pola komunikasi
Maksud dari pola komunikasi disini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi. Kedua belas karakteristik di atas dapat menjadi ukuran bagi setiap organisasi untuk mencapai sasarannya dan menjadi ukuran bagi pegawai dalam menilai organisasi tempat mereka bekerja. Misalnya, dukungan manajemen merupakan ukuran penilaian terhadap perilaku kepemimpinan dari setiap pemimpin.

Produktivitas kerja menurut J. Ravianto (1990) adalah “Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu”. Artinya seorang tenaga kerja dinilai produktif jika mampu menghasilkan output (produk) sesuai dengan standard yang ditentukan dalam satuan waktu yang singkat. Dimensi-dimensi sekaligus indikator dalam produktivitas kerja menurut Ravianto (1990) meliputi:

- a. Motivasi kerja
Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Dengan adanya motivasi ini seseorang akan melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan penuh semangat yang memungkinkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi
- b. Disiplin
Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam menunjang pekerjaannya. Disiplin harus diterapkan pada setiap individu secara penuh kesadaran dan keikhlasan, sehingga individu tidak merasa dipaksa.
- c. Kualitas hasil kerja
Kemampuan untuk bekerja pada diri seseorang akan menentukan tingkat kualitas hasil kerja masing-masing individu tersebut yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.
- d. Peningkatan hasil kerja
Peningkatan hasil kerja merupakan salah satu ciri atau indikator dari produktivitas kerja pegawai dimana pegawai dituntut untuk terus dapat meningkatkan hasil kerja agar dapat menunjukkan adanya produktivitas kerja yang tinggi dari tiap pegawai
- e. Kerja sama
Dengan adanya kerjasama yang tinggi dari seluruh pegawai dapat menyelesaikan permasalahan kompleks organisasi dan menunjang terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Teori- teori yang dikemukakan oleh para ahli diatas akan dijadikan pedoman dalam melaksanakan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat desa.

Untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas peneliti menggunakan pendapat Stephen P Robbins dalam Asri (2011:12) untuk dijadikan tolak ukur dalam melihat budaya organisasi di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yaitu:

- a. Inisiatif individu
Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.
- b. Integrasi
Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
- c. Pola Komunikasi.
Maksud dari pola komunikasi disini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Sedangkan tolak ukur yang digunakan peneliti yaitu indikator dalam produktivitas kerja menurut Ravianto, (1990:115) meliputi:

- a. Motivasi kerja
Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Dengan adanya motivasi ini seseorang akan melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan penuh semangat yang memungkinkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi
- b. Disiplin
Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam menunjang pekerjaannya. Disiplin harus diterapkan pada setiap individu secara penuh kesadaran dan keikhlasan, sehingga individu tidak merasa dipaksa.
- c. Kualitas hasil kerja
Kemampuan untuk bekerja pada diri seseorang akan menentukan tingkat kualitas hasil kerja masing-masing individu tersebut yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Dimensi budaya organisasi tersebut kemudian dihubungkan dengan kriteria produktivitas untuk melihat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

D. Kerangka Pikir

Organisasi merupakan kerangka struktur pekerjaan dari beberapa orang diselenggarakan untuk mewujudkan suatu tujuan bersama. Tujuan bersama ini harus dijalankan oleh semua anggota organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang dijadikan pedoman bertingkah laku oleh para anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Budaya organisasi merupakan sistem pengertian yang diterima bersama- sama dimana nilai-nilai itu telah ditetapkan oleh organisasi.

Suatu organisasi yang baik dapat dilihat dari budayanya. Apabila budaya tersebut telah melembaga di dalam organisasi, maka pengorganisasian dan pengendalian atas anggota-anggotanya akan lebih mudah untuk dikontrol sebagaimana individu mengontrol dirinya sendiri. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi, karena budaya mempengaruhi perilaku para anggota dalam melaksanakan tugasnya.

Melaksanakan budaya organisasi mempunyai arti yang sangat penting karena akan merubah sikap dan perilaku pegawai untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan serta menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik dan efektif.

Berdasarkan pendapat Stephen P. Robbins dalam Asri (2011: 12), ada tiga karakteristik yang dapat dilihat untuk menggambarkan budaya organisasi sikap dan perilaku individu yang kemudian peneliti jadikan tolak ukur untuk dalam melihat budaya organisasi perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam melaksanakan tugasnya yaitu:

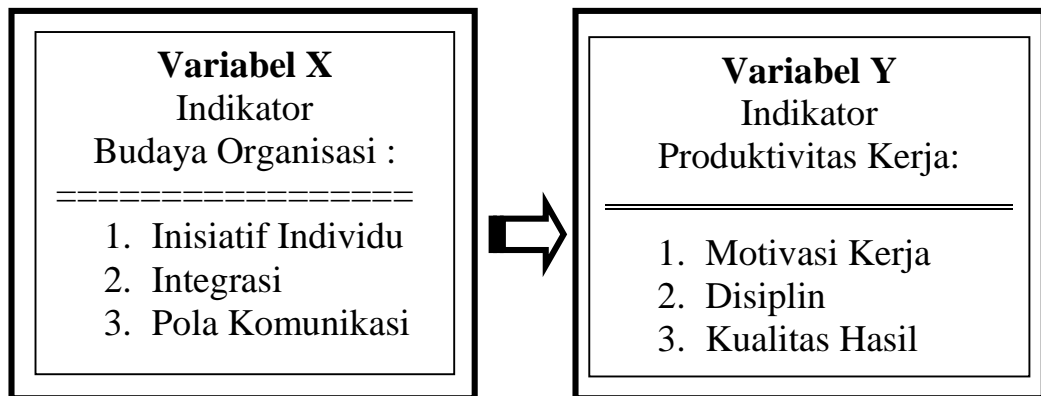
- a. Inisiatif individu
Inisiatif individu meliputi tanggung jawab, kebebasan, dan independensi dari masing-masing anggota organisasi, yaitu kewenangan dalam menjalankan tugas dan seberapa besar kebebasan dalam mengambil keputusan.
- b. Integrasi
Integrasi di sini adalah bagaimana unit-unit di dalam organisasi didorong untuk menjalankan kegiatannya dalam satu koordinasi yang baik, yaitu seberapa jauh keterkaitan dan kerja sama di tekankan dan seberapa dalam rasa saling ketergantungan antar sumber daya manusia ditanamkan.
- c. Pola Komunikasi.
Maksud dari pola komunikasi disini adalah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dari setiap organisasi.

Ketiga karakteristik budaya organisasi tersebut digunakan untuk melihat pengaruh produktivitas kerja perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Berdasarkan pendapat J. Ravianto (1990:115) yang kemudian peneliti gunakan sebagai tolak ukur produktivitas dalam penelitian ini terdapat tiga dimensi dalam melihat produktivitas kerja yaitu :

- a. Motivasi kerja
Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan orang berbuat sesuatu. Dengan adanya motivasi ini seseorang akan melaksanakan pekerjaan atau tugas dengan penuh semangat yang memungkinkan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi
- b. Disiplin
Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang perlu dimiliki oleh setiap orang dalam menunjang pekerjaannya. Disiplin harus ditrapkan pada setiap individu secara penuh kesadaran dan keikhlasan, sehingga individu tidak merasa dipaksa.

- c. Kualitas hasil kerja
Kemampuan untuk bekerja pada diri seseorang akan menentukan tingkat kualitas hasil kerja masing-masing individu tersebut yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat bagan kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar 1. Bagan Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Hipotesis menurut Saifuddin Azwar (1999:49) merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian. Sedangkan menurut Arikunto (1989:62), hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dalam penelitian ini hipotesis dibedakan menjadi dua :

1. Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.
2. Ha : ada pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

III. METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, maka tipe penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif yang didasarkan pada data kuantitatif.

Menurut Hadari Nawawi (2001: 63) menjelaskan :

”Penelitian deskriptif adalah sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki, dengan menggambarkan/melukiskan keadaan subjek/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain) berdasarkan fakta-fakta yang nampak sebagaimana adanya, yang tidak terbatas, pada pengumpulan data dan penyusunan data, tetapi melihat analisa dan interpretasi tentang arti data itu”.

Penelitian deskriptif melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis, sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan. Kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga semuanya selalu dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.

Menurut Suharsimi Arikunto (2002:12) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Pemahaman akan kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila disertai tabel, grafik, dan bagan.

Alasan peneliti memilih menggunakan metode penelitian deskriptif yang didasarkan pada data kuantitatif dalam penelitian ini karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan serta menguraikan suatu keadaan atau obyek yang berdasarkan data dan fakta yang ada serta berlangsung untuk kemudian disusun, dijelaskan atau dianalisis.

Penggunaan metode deskriptif ini juga didasarkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi (X) terhadap produktivitas kerja perangkat desa (Y) di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut.

B. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan definisi akademik atau yang mengandung pengertian universal untuk suatu kata atau kelompok kata. Pemaknaan dari konsep yang digunakan sehingga mempermudah peneliti untuk mengoperasionalkan konsep tersebut di lapangan.

Sofyan Efendi (1999:17) menyatakan konsep adalah unsur penelitian yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh peneliti untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena sosial maupun fenomena alam.

Definisi konseptual pada penelitian ini adalah :

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan yang dianut dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara kumpulan hasil- hasil atau aktivitas yang dicapai pegawai serta kegiatannya bersifat efektif dan efisien dengan peran serta tenaga kerja dalam satuan waktu.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik- karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Saifuddin Azwar, 1999:74). Adapun definisi operasional penelitian ini yaitu, variabel budaya organisasi dan produktivitas kerja.

1. Budaya Organisasi

Indikator dalam budaya organisasi dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Inisiatif Individual : Memiliki keinginan untuk maju, Kemampuan untuk menciptakan inovasi baru, Memiliki keinginan untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan.
- b. Integrasi : Terbukanya kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan bersama dalam lingkungan kerja, Mencapai tujuan-tujuan pribadi dan

tujuan kelompok yang sebelumnya sudah disepakati bersama, Kesadaran untuk bekerja sama dengan tim.

- c. Pola komunikasi : Dukungan dari atasan untuk para pegawai agar mereka dapat mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka, Komunikasi dilakukan secara terbuka atau tertutup, Komunikasi anggota organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

2. Produktivitas kerja

Indikator dalam produktivitas kerja dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja : Semangat kerja yang tinggi, Keinginan untuk menguasai bidang tertentu, Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- b. Disiplin : Kepatuhan terhadap jam kerja, Ketaatan proses kerja, Menggunakan dan memelihara barang-barang dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
- c. Kualitas hasil kerja : Penyelesaian pekerjaan tepat waktu, Ketelitian dalam pelayanan, Menjaga kepercayaan pimpinan.

Operasionalisasi indikator dari variabel di atas yang nanti akan dipergunakan peneliti dalam membuat pertanyaan dalam kuisisioner, dari indikator di atas terdapat 3 indikator untuk variabel budaya organisasi dan 3 indikator untuk variabel produktivitas kerja yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 3. Operasionalisasi variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	2	3
Budaya Organisasi	1. Inisiatif Individu	1. Memiliki keinginan untuk maju 2. Kemampuan untuk menciptakan inovasi baru 3. Memiliki keinginan untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan.
	2. Integrasi	1. Terbukanya kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan bersama dalam lingkungan kerja 2. Mencapai tujuan-tujuan pribadi dan tujuan kelompok yang sebelumnya sudah disepakati bersama 3. Kesadaran untuk bekerja sama dengan tim.
	3. Pola Komunikasi	1. Dukungan dari atasan untuk para pegawai agar mereka dapat mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka 2. Komunikasi dilakukan secara terbuka atau tertutup 3. Komunikasi anggota organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.
Produktivitas Kerja	1. Motivasi Kerja	1. Semangat kerja yang tinggi 2. Keinginan untuk menguasai bidang tertentu 3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
	2. Disiplin	1. Kepatuhan terhadap jam kerja 2. Ketaatan proses kerja.

1	2	3
		3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dan alat- alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
	3. Kualitas Hasil Kerja	1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu 2. Ketelitian dalam pelayanan, 3. Menjaga kepercayaan pimpinan.

(Sumber : Peneliti)

D. Lokasi Penelitian

Penetapan penelitian ditentukan secara purposive atau berdasarkan pertimbangan-pertimbangan dan tujuan penelitian. Purposive adalah lokasi penelitian dipilih berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tertentu dan diambil berdasarkan tujuan penelitian, (Masri Singarimbun dan Effendi, 2000:169).

Lokasi penelitian di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Dipilihnya Desa Wiyono sebagai lokasi penelitian karena pertimbangan sebagai berikut :

1. Masih jarang nya penelitian yang mengkaji tentang budaya organisasi di desa.
2. Belum pernah diadakannya penelitian terkait masalah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran sehingga data yang diperoleh adalah data baru.

E. Jenis Data

Jenis data pada penelitian ini dibagi dua, yaitu :

1. Data primer, yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau informan melalui prosedur dan teknik pengambilan data yang dapat berupa kuesioner, interview/ wawancara, observasi, sesuai dengan tujuan dari penelitian tersebut. Sumber data primer diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada 94 Kepala keluarga yang memiliki KK di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dengan pembagian 84 Kepala Keluarga Laki-laki dan 10 orang Kepala Keluarga Perempuan. Sebagai data pendukung, penelitian ini mewawancarai 3 informan yaitu Sekretaris Desa, Kepala urusan pemerintahan, dan Kepala urusan pembangunan.
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data penunjang sumber data primer, diperoleh melalui bahan pustaka dan media seperti buku, koran, makalah, dan internet. Bahan pustaka yang dipakai di dalam penelitian ini yaitu buku- buku yang mengkaji tentang budaya organisasi dan produktivitas kerja.

F. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Arikunto, (2002:108) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Keluarga di Desa Wiyono Kecamatan

Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Jumlah kepala keluarga yang memiliki KK di

Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran berdasarkan data

yang diperoleh dari Desa Wiyono pada tanggal 28 Juli 2011 berjumlah 1.618 KK.

Dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4. Jumlah Kepala Keluarga yang memiliki Kartu Keluarga

No	Dusun	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah	Kepala Keluarga (KK)
1	Wiyono	691 jiwa	666 jiwa	1.357 jiwa	339 jiwa
2	Sukatinggi	358 jiwa	306 jiwa	664 jiwa	152 jiwa
3	Waylinti	721 jiwa	654 jiwa	1.375 jiwa	359 jiwa
4	Dam C	383 jiwa	335 jiwa	718 jiwa	180 jiwa
5	Gunung Rejo	469 jiwa	416 jiwa	885 jiwa	241 jiwa
6	Way hui	391 jiwa	330 jiwa	721 jiwa	158 jiwa
7	KM 21	352 jiwa	357 jiwa	709 jiwa	189 jiwa
Total		3.365 jiwa	3.064 jiwa	6.429 jiwa	1.618 jiwa

Sumber: Prariset, 28 Juli 2011

2. Sampel

Sugiyono (2002:59) menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Tehnik pengambilan sampel secara *purposive sampling* digunakan karena tidak seluruh lapisan masyarakat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menjadi sampel, dikarenakan jumlah penduduk yang sangat banyak sehingga membutuhkan teknik pengambilan sampel.

Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah populasi berdasarkan jumlah kepala keluarga yang memiliki KK di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yaitu berjumlah 1.618 KK.

Berikut adalah tehnik pengambilan sampel masyarakat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menggunakan tehnik *purposive sampling*:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir
(Sugiyono, 2002:59)

Jumlah sampel berdasarkan rumus di atas maka perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$N = 1.618$$

Populasi 1.618 merupakan kepala keluarga yang memiliki KK (Kartu Keluarga) di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

e = ditetapkan 0,1 yaitu penyimpangan dalam pemakaian sampel sebesar 10%,

1 = Bilangan Konstanta

Berdasarkan rumus tersebut, maka dapat diketahui besarnya jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{1.618}{1 + (1.618).(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1.618}{1 + (1.618) \cdot (0,01)}$$

$$n = \frac{1.618}{1 + 16,18}$$

$$n = \frac{1.618}{17,18} = 94,17927823050058 \text{ yang dibulatkan menjadi } 94.$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel, maka diketahui bahwa banyaknya responden yang akan diteliti pada pengambilan sampel secara *purposive sampling* dari populasi kepala keluarga yang memiliki KK di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran sebanyak 94 orang.

Setelah didapat sample yang dibutuhkan, menurut Jalalludin Rahmat (1997: 82) langkah yang kedua adalah menentukan sample perkelompok atau perlingkungan dari 94 sampel yang telah didapat, yaitu dengan menggunakan rumus penentuan sample agar sample lebih proporsional.

Rumus yang digunakan adalah :

$$n = \frac{Nz}{N} X \cap$$

Keterangan :

Ni : Jumlah populasi dari masing- masing kelompok

N : Jumlah keseluruhan populasi

n : Jumlah sampel yang diambil

(Jalalludin Rahmat, 1997:82)

Berdasarkan rumus pengambilan sampel kelompok di atas maka sampel kelompok penelitian ini adalah :

1. Dusun Wiyono

$$n_i = \frac{339}{1.618} \times 94$$

$n_i = 19,69$ dibulatkan menjadi 20.

2. Dusun Suka Tinggi

$$n_i = \frac{152}{1.618} \times 94$$

$n_i = 8,83$ dibulatkan menjadi 9.

3. Dusun Way Linti

$$n_i = \frac{359}{1.618} \times 94$$

$n_i = 20,85$ dibulatkan menjadi 21.

4. Dusun Dam C

$$n_i = \frac{180}{1.618} \times 94$$

$n_i = 10,45$ dibulatkan menjadi 10.

5. Dusun Gunung Rejo

$$n_i = \frac{241}{1.618} \times 94$$

$n_i = 14$

6. Dusun Way Hui

$$n_i = \frac{158}{1.618} \times 94$$

$n_i = 9,17$ dibulatkan menjadi 9.

7. Dusun Km 21

$$n_i = \frac{189}{1.618} \times 94$$

$n_i = 10,98$ dibulatkan menjadi 11.

Berdasarkan rumus pengambilan sampel, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang yang tersebar di 7 dusun di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Tabel. 5. Jumlah Sampel per Dusun

No	Dusun	Jumlah Sampel (Jiwa)
1	2	3
1	Wiyono	20
2	Suka Tinggi	9
3	Way Linti	21
4	Dam C	10
5	Gunung Rejo	14
6	Way Hui	9
7	Km 21	11
Total		94

(Sumber : Data diolah pada 17 Oktober 2011)

Berdasarkan perhitungan sampel di atas, maka orang-orang yang memenuhi syarat menerima sampel adalah sebagai berikut :

- a. Responden berpendidikan minimal SLTP
- b. Responden menetap di Desa Wiyono minimal selama 5 tahun.

G. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar (2004:54), teknik pengumpulan data terdiri atas : (1) Kuesioner, (2) Wawancara, (3) Dokumentasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun oleh peneliti yang kemudian diberikan kepada seluruh responden mengenai masalah yang berhubungan dengan penelitian.

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang terdiri dari item – item pertanyaan secara terstruktur yang berkaitan dengan penelitian. Kuisisioner yang dipergunakan adalah kuisisioner tertutup yaitu daftar pertanyaan yang disertai alternatif jawaban.

Kuesioner diambil untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Kuesioner diberikan kepada seluruh responden yang berjumlah 94 orang dengan cara diberikan dan diambil

melalui sekretaris desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dari tanggal 4 November sampai tanggal 7 November.

2. Wawancara

Wawancara Merupakan teknik pengumpulan data melalui percakapan secara langsung dengan bertatap muka dengan responden. Pertanyaan yang akan diajukan kepada responden dengan menunjuk data yang dihasilkan oleh kuisioner penelitian. Teknik ini merupakan salah satu teknik bantu dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi-informasi tambahan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Untuk itu peneliti menentukan 3 orang yang menjadi informan dalam penelitian yaitu Sekretaris Desa, Kepala Urusan Pemerintahan dan Kepala Urusan Pembangunan. Alasan peneliti memilih 3 orang tersebut karena selain jabatannya, mereka memiliki andil yang besar di dalam menciptakan, menjaga serta mengubah budaya organisasi untuk mencapai produktivitas kerja perangkat desa.

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu suatu cara untuk memperoleh data penelitian yang merupakan data sekunder. Pada penelitian ini metode dokumentasi yang dipergunakan untuk mengungkapkan data, diantaranya untuk memperoleh data perolehan suara, photo, catatan, literature, jurnal atau skripsi, undang-

undang, peraturan pemerintah, peraturan daerah, agenda dan monografi Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

H. Teknik Pengolahan Data

Setelah data yang diperoleh dari lapangan terkumpul, tahap selanjutnya yang perlu dilakukan adalah mengolah data tersebut. Menurut Efendi, Tukiran dan Sucipto dalam Singarimbun (1995:240) data yang diperoleh dari lapangan akan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. *Editing*, data yang diperoleh diperiksa meliputi kelengkapan jawaban, kejelasan tulisan, serta kesesuaian antara jawaban yang satu dengan yang lainnya, dan mengedit data dengan tidak merubah data aslinya guna menghindari kekeliruan atau kesalahan dalam penulisan, sehingga akan mendukung proses penelitian selanjutnya dan data yang didapat tetap *original*. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh responden yang berjumlah 94 orang dengan jumlah 54 item pertanyaan. Seluruh responden mengembalikan kuesioner dalam keadaan tidak rusak, nama dan kelengkapan identitas pengisi yang jelas, jawaban yang lengkap, tulisan yang jelas, serta tidak ditemukannya responden yang tidak konsisten dengan jawabannya.
2. *Coding*, jawaban dari responden diklasifikasi menurut jenis pertanyaan untuk kemudian diberi kode dan dipindahkan dalam tabel kode atau buku

kode. Pada tahap ini, peneliti mempelajari terlebih dahulu jawaban responden, mengkategorikan jawaban dan memberikan kode untuk setiap pertanyaan kuesioner satu persatu sesuai dengan skala/ angka- angka kode.

3. *Tabulasi*, peneliti mengelompokkan jawaban- jawaban yang serupa dari setiap item pertanyaan didalam kuesioner dari 94 responden. Pada proses ini, jawaban- jawaban dari pertanyaan kuesioner dimasukkan ke dalam tabel dan diubah menjadi skor angka agar teratur dan sistematis.
4. *Interpretasi*, yaitu tahap untuk memberikan penafsiran atau penjabaran dari data yang ada pada tabel untuk dicari maknanya yang lebih luas dengan menghubungkan jawaban dari responden dengan hasil yang lain, serta dari dokumentasi yang ada.

I. Teknik Analisis Data

Menurut Sofian Effendi dan Chris Manning dalam Masri Singarimbun dan Sofian Effendi (1995 : 263) analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, dengan menggunakan analisis rata-rata dan juga dengan penggunaan tabel tunggal, yaitu metode yang dilakukan dengan memasukkan data dari kuesioner ke dalam kerangka tabel untuk menghitung frekuensi dan membuat persentase sebagai uraian mengenai hasil akhir penelitian.

Tabel tunggal dipergunakan untuk menggambarkan jawaban responden terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan ialah skala likert.

Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2010 : 170) skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat, sikap serta penilaian seseorang tentang fenomena sosial.

Tabel 6. Skor Metode Skala Likert

No.	Pernyataan dengan memilih jawaban	Skor
1	2	3
1	Memiliki/Mendukung/Berkesempatan/Mencapai/Terbuka/ Menyelesaikan/ Menggunakan	3
2	Kurang Memiliki/Kurang mendukung/ Kurang Berkesempatan /Kurang mencapai/ Kurang Terbuka/ Kurang Menyelesaikan/ Kurang Menggunakan	2
3	Tidak Memiliki/Tidak mendukung/Tidak Berkesempatan /Tidak mencapai/Tidak terbuka/ Tidak Menyelesaikan/ Tidak Menggunakan	1

Sumber : Data Diolah Pada November 2011

Skor yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat diasumsikan sebagai berikut :

- a. Untuk setiap jawaban (a) diberi skor 3 (tiga)
- b. Untuk setiap jawaban (b) diberi skor 2 (dua)
- c. Untuk setiap jawaban (c) diberi skor 1 (satu)

Adapun penentuan skornya adalah sebagai berikut :

Nilai 3 untuk jawaban yang diharapkan (baik)

Nilai 2 untuk jawaban yang kurang diharapkan (cukup baik)

Nilai 1 untuk jawaban yang tidak diharapkan (tidak baik)

Setelah mendapatkan data-data yang dibutuhkan dan menentukan skor jawaban, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data menggunakan penghitungan rumus interval.

Analisis data dengan menggunakan analisis kuantitatif kemudian dijelaskan secara kualitatif. Perhitungan menggunakan rumus interval menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Sumber : Sutrisno Hadi (1998 : 421)

Keterangan :

I = Interval nilai skor

Nt = Nilai tertinggi

Nr = Nilai terendah

K = Kategori jawaban

Contohnya untuk mengetahui kondisi responden terkait budaya organisasi dalam indikator pola komunikasi yaitu:

$$I = \frac{Nt - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 27

Nr (Nilai Terendah) = 15

K (Kelas / Kategori) = 3

$$\text{Maka I (Interval Kelas)} = \frac{27 - 15}{3} = 4 \text{ .}$$

Selanjutnya untuk mengetahui persentase dari jawaban responden menggunakan rumus persentase berikut ini :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Sumber: Soerjono Soekanto (2006 : 268)

Keterangan :

P : Presentase

F : Frekuensi pada klasifikasi kategori yang bersangkutan

N : Jumlah frekuensi dari seluruh klasifikasi/kategori

IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Desa Wiyono

1. Sejarah Singkat Desa Wiyono

Desa Wiyono adalah salah satu desa yang terletak di Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran Provinsi Lampung. Luas wilayah Desa Wiyono adalah 1.100 ha, yang kemudian dibagi menjadi 7 dusun. Sebelum tahun 1994 Desa Wiyono masih menjadi induk Desa Kebagusan Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Lampung Selatan. Pada tanggal 2 maret 1994 Desa Kebagusan mulai dipecah menjadi 2 yaitu Desa Kebagusan dan Desa Wiyono.

Pada tanggal 5 Juni 1994 pejabat sementara Kepala Desa Wiyono dijabat oleh Bapak Maldi. Desa Wiyono mulai didefinitifkan pada tanggal 10 September 1997 dan Kepala Desa yang pada saat itu dijabat oleh Bapak Maldi sampai tahun 2001 sebelum masa jabatannya berakhir Bapak Maldi meninggal dunia, kemudian dilanjutkan oleh istrinya yaitu ibu Dariah mulai tanggal 9 September 2002 sampai 9 Oktober 2007.

Pada tanggal 19 Agustus 2008 diadakan lagi pemilihan Kepala Desa Wiyono yang diikuti oleh 2 orang calon Kepala Desa yaitu Saudara M. Toha dan Saudara Supriadi, adapun pemilihan tersebut dimenangkan oleh

Bapak. M. Toha, dan diadakan pelantikan kepala desa terpilih yaitu Bapak. M. Toha yang masa jabatannya sampai sekarang.

Sejarah kepemimpinan Desa Wiyono dari 5 Juni 1987 sampai saat ini telah mengalami 2 kali pergantian.

- a. 5 Juni 1994 sampai dengan 2001 dijabat oleh Bapak Maldi
- b. 9 September 2002 sampai 9 Oktober 2007 dijabat oleh Ny. Dariah
- c. 19 Agustus 2008 sampai sekarang dijabat oleh Bapak. M. Toha

2. Letak Geografis

Desa Wiyono memiliki luas wilayah 1.100 ha, dengan batas-batas sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Tanjung Sari Kecamatan Negeri Katon
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Gunung Betung Kecamatan Gedong Tataan
- c. Sebelah Timur berbatasan dengan Desa Taman Sari Kecamatan Gedong Tataan
- d. Sebelah Barat berbatasan dengan Desa Kebagusan Kecamatan Gedong Tataan.

Secara geografis Desa Wiyono merupakan daerah daratan dan sebagai besar lahan perkebunan yakni seluas 432 ha/m², kemudian sebagian lain untuk pemukiman yakni seluas 400 ha/m².

3. Demografi

Penduduk Desa Wiyono terdiri dari berbagai suku bangsa (heterogen). Sampai dengan tahun 2010, berdasarkan data statistik jumlah penduduk Desa Wiyono adalah 6429 jiwa.

Tabel 7. Komposisi Jumlah Penduduk Berdasarkan Etnis

No	Etnis	Laki-laki	Perempuan
1	2	3	4
1	Aceh	49 orang	32 orang
2	Batak	179 orang	197 orang
3	Minang	67 orang	54 orang
4	Betawi	11 orang	21 orang
5	Sunda	419 orang	451 orang
6	Jawa	2517 orang	2095 orang
7	Madura	97 orang	89 orang
8	Bali	47 orang	36 orang
9	Mandar	75 orang	89 orang
10	Timor	1 orang	-
Jumlah		3365 orang	3064 orang

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

4. Penduduk Desa Wiyono Berdasarkan Sosial Ekonomi

Sebagian besar penduduk Desa Wiyono bermata pencarian petani dan peternak, hal ini dapat dibuktikan melalui tabel berikut :

Tabel 8. Jumlah Penduduk Berdasarkan Mata Pencarian

No	Mata pencarian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	2	3	4	5
1	Petani	1128	574	1702
2	Buruh Tani	52	23	75

1	2	3	4	5
3	Pegawai Negeri Sipil	58	52	110
4	Pedagang Keliling	15	17	32
5	Peternak	102	-	102
6	Montir	4	-	4
7	Bidan Swasta	-	1	1
8	Perawat Swasta	1	-	1
9	Pembantu Rumah Tangga	-	15	15
10	TNI	8	-	8
11	POLRI	5	-	5
12	Pensiunan PNS/TNI/POLRI	89	29	118
13	Pengusaha Kecil dan Menengah	12	-	12
14	Dosen Swasta	1	-	1
15	Karyawan Perusahaan Swasta	78	52	130
16	Karyawan Perusahaan Pemerintah	35	-	35
Jumlah		1588	763	2351

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

5. Penduduk Desa Wiyono Berdasarkan Agama

Penduduk Desa Wiyono sebagian besar memeluk agama Islam. Adapun komposisi jumlah penduduk pada tahun 2011 berdasarkan agama dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Komposisi Penduduk Berdasarkan Agama

No	Agama	Laki-laki	Perempuan
1	2	3	4
1	Islam	3214 orang	2878 orang
2	Kristen	119 orang	141 orang
3	Katholik	32 orang	45 orang
Jumlah		3365 orang	3064 orang

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

6. Penduduk Desa Wiyono Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun komposisi penduduk menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10. Tingkat Pendidikan Masyarakat

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan
1	2	3	4
1	TK	45 orang	53 orang
2	SD	436 orang	315 orang
3	SMP	534 orang	482 orang
4	SMA	721 orang	629 orang
5	D1	12 orang	19 orang
6	D2	131 orang	106 orang
7	D3	103 orang	98 orang
8	S1	78 orang	59 orang
9	S2	5 orang	2 orang

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

7. Penduduk Desa Wiyono Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun komposisi penduduk menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 11. Pengelompokan penduduk berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	2	3
1	Laki-laki	3.365 orang
2	Perempuan	3.064 orang
Total		6.429 orang

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

8. Penduduk Desa Wiyono Berdasarkan Kepala Keluarga

Adapun komposisi penduduk menurut jumlah kepala keluarga yang memiliki Kartu Keluarga dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12. Kartu Keluarga

No	Kepala Keluarga	Jumlah
1	2	3
1	Laki-laki	1.573 orang
2	Perempuan	45 orang
Total		1.618 orang

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

9. Penduduk Desa Wiyono Berdasarkan Kualitas Angkatan Kerja

Adapun komposisi penduduk menurut kualitas angkatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Kualitas Angkatan Kerja

No	Angkatan Kerja	Laki-laki	Perempuan
1	2	3	4
1	Penduduk usia 18-56 tahun yang buta aksara dan huruf/ angka latin	-	-
2	Penduduk usia 18-56 tahun yang tidak tamat SD	97 orang	55 orang
3	Penduduk usia 18-56 tahun yang tamat SD	53 orang	59 orang
4	Penduduk usia 18-56 tahun yang tamat SLTP	873 orang	918 orang
5	Penduduk usia 18-56 tahun yang SLTA	1233 orang	1950 orang
6	Penduduk usia 18-56 tahun yang tamat Perguruan Tinggi	118 orang	97 orang
Jumlah		2.374 orang	2.379 orang

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

B. Gambaran Umum Pemerintah dan Perangkat Desa Wiyono

Untuk menunjang pelaksanaan Pemerintahan Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran didukung perangkat desa yang berjumlah 6 orang dengan susunan seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 14. Susunan Organisasi Desa Wiyono

NO	NAMA	JABATAN
1	2	3
1	M. Toha	Kepala Desa
2	Sujono	Sekretaris Desa
3	Ahmad Mei wandi	Kepala Urusan Umum
4	Sarwanto	Kepala Urusan Pemerintahan
5	Lutini	Kepala Urusan Pembangunan
6	Sumiran	Kepala Urusan Kesra
7	Asmaini	Kepala Urusan Keuangan

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

Pemerintah Desa Wiyono terdiri dari :

a. Kepala Desa

Kepala Desa dipilih langsung oleh penduduk Desa Wiyono dari calon yang memenuhi syarat.

b. Perangkat Desa

1. Sekretaris Desa

Kedudukan dari Sekretaris Desa Wiyono yaitu sebagai staf pembantu Kepala Desa dan pemimpin Sekretariat Desanya sendiri. Tugasnya yaitu menjalankan administrasi Pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan desa serta memberikan pelayanan administrasi kepada Kepala Desa.

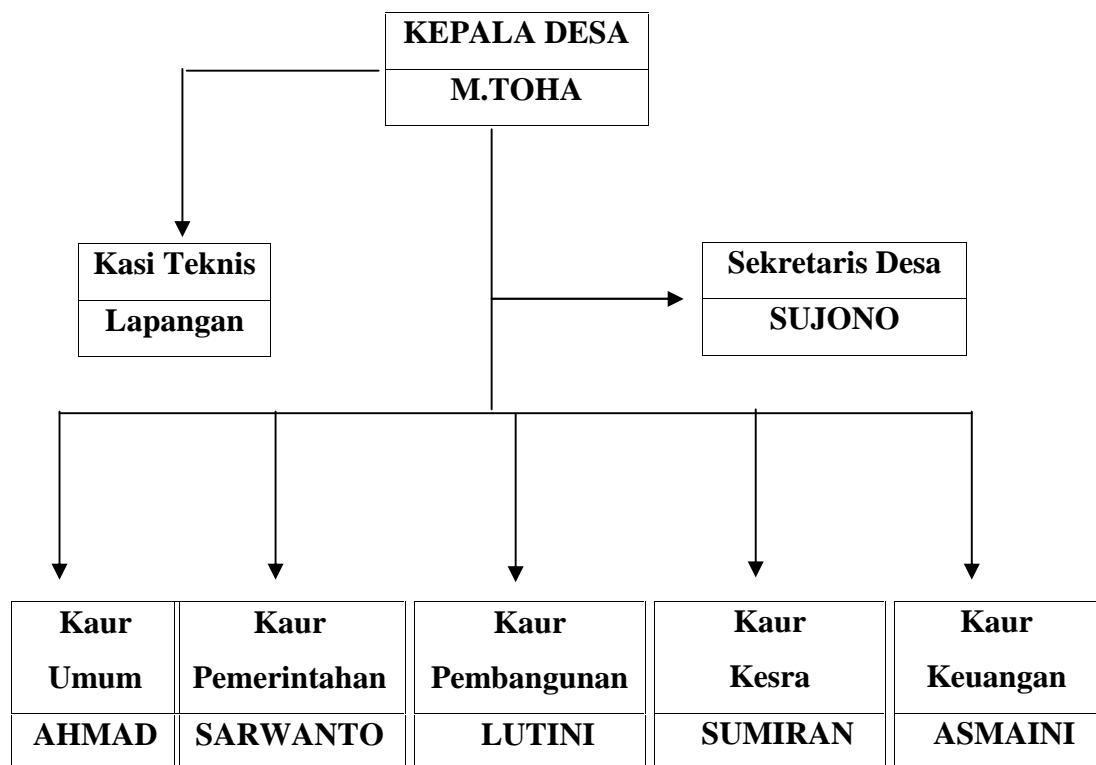
2. Kepala Urusan

Kedudukan kepala urusan yaitu sebagai unsur pembantu Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya.

Tugas utamanya yaitu menjalankan kegiatan-kegiatan Sekretaris Desa dalam bidang tugasnya masing-masing. Kepala urusan di Desa Wiyono ada 5 yaitu, Kepala Urusan Pemerintahan, Kepala Urusan Pembangunan, Kepala Urusan Kesejahteraan Rakyat, Kepala Urusan Umum, dan Kepala Urusan Keuangan.

Berdasarkan pemaparan diatas, struktur organisasi Pemerintahan Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tahun 2011 dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut :

**STRUKTUR ORGANISASI PEMERINTAH DESA
DAN PERANGKAT DESA WIYONO KECAMATAN
GEDONG TATAAN KABUPATEN PESAWARAN TAHUN 2011**



Gambar 2. Bagan Struktur Organisasi Desa Wiyono
(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

Desa Wiyono terbagi menjadi 7 (tujuh) Dusun dan 26 (dua puluh enam)

Rukun Tetangga (RT) seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 15. Daftar Nama Kepala Dusun (Kadus) dan Rukun Tetangga (RT) Desa Wiyono

NO	KEPALA DUSUN	RT
1	2	3
1	Kadus Wiyono Panut	RT 1 = M.Khoji Fauzi RT 2 = Ngadiran RT 3 = Singgih Prasajo RT 4 = Basirun
2	Kadus Way Linti Darwo	RT 1 = Supriyadi RT 2 = Salud Gunanto RT 3 = Jualdi RT 4 = Supriyono RT 5 = Suwanto RT 6 = Supriyadi RT 7 = Samsi
3	Kadus Gunung Rejo Dirun	RT 1 = Wagirun RT 2 = Slamet RT 3 = Sukirman RT 4 = Wandiyono RT 5 = Gunanto
4	Kadus Dam C Purwanto	RT 1 = Riyanto RT 2 = Mujiman RT 3 = Purwanto
5	Kadus Suka Tinggi Tarmizi	RT 1 = Warseno RT 2 = Suratman
6	Kadus Wayhui Suntama	RT 1 = Endang Sudiaman RT 2 = Samsuri
7	Kadus KM 21 Bambang	RT 1 = Sigit Yusa RT 2 = Sudarmin RT 3 = Jumar

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

Perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran adalah berjumlah 39 orang. Dilihat berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 17 orang berpendidikan SLTA/ Sederajat, dan sebanyak 22 orang berpendidikan SLTP/ Sederajat.

Tabel.16 . Perangkat Desa Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Laki- Laki	Perempuan	Jumlah
1	SLTP /sederajat	21	1	22
2	SLTA / sederajat	16	1	17
Total		37	2	39

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

Untuk menunjang tugas dan tanggung jawabnya, perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran memiliki sarana dan prasarana pemerintahan desa yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel.17 Gedung Kantor

No	Gedung Kantor	Keterangan
1	Kondisi	Baik
2	Jumlah ruang kerja	2 Ruang
3	Balai Desa	Ada
4	Listrik	Ada
5	Air Bersih	Tidak
6	Telepon	Tidak
7	Rumah Dinas Kepala	Tidak
8	Rumah Dinas Perangkat Desa	Tidak

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

Tabel 18. Inventaris dan alat tulis kantor

No	Jenis	Jumlah
1	Mesin Tik	1 buah
2	Meja	4 buah
3	Kursi	50 buah
4	Almari arsip	2 buah
5	Komputer	-
6	Mesin fax	-
7	Kendaraan dinas	1 buah

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

Tabel 19. Administrasi pemerintahan desa

No	Administrasi Pemerintahan Desa	Keterangan
1	Buku Data Peraturan Desa	Ada/ Terisi
2	Buku Keputusan Kepala Desa	Ada/ Terisi
3	Buku Administrasi Kependudukan	Ada/ Terisi
4	Buku Data Inventaris	Ada/ Terisi
5	Buku Data Aparat	Ada/ Terisi
6	Buku Data Tanah Milik Desa	Ada/ Terisi
7	Buku Administrasi Pajak dan Retribusi	Ada/ Terisi
8	Buku Data Tanah	Ada/ Terisi
9	Buku Laporan Pengaduan Masyarakat	Ada/ Terisi
10	Buku Agenda	Ada/ Terisi
11	Buku Ekspedisi	Ada/ Terisi
12	Buku Profil Desa	Ada/ Terisi
13	Buku Data Induk Penduduk	Ada/ Terisi
14	Buku Data Mutasi Penduduk	Ada/ Terisi
15	Buku Rekapitulasi Jumlah Penduduk Akhir Bulan	Ada/ Terisi
16	Buku Registrasi Pelayanan Penduduk	Ada/ Terisi
17	Buku Data Penduduk Sementara	Ada/ Terisi
18	Buku Anggaran Penerimaan	Ada/ Terisi
19	Buku Anggaran Pengeluaran Pegawai dan pembangunan	Ada/ Terisi
20	Buku Kas Umum	Ada/ Terisi
21	Buku Kas Pembantu Penerimaan	Ada/ Terisi
22	Buku Kas Pembantu Pengeluaran Rutin dan Pembangunan	Ada/ Terisi
23	Buku Data Lembaga Kemasyarakatan	Ada/ Terisi

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

C. Potensi Desa Wiyono

1. Potensi Sumber Daya Alam

Tabel 20 . Batas Wilayah

Batas	Desa/Kelurahan	Kecamatan
1	2	3
Sebelah Utara	Tanjung Rejo	Nagri Katon
Sebelah Selatan	Gunung Betung	Gedong Tataan
Sebelah Timur	Taman Sari	Gedong Tataan
Sebelah Barat	Kebagusan	Gedong Tataan

(Sumber: Monografi Desa Wiyono 2011)

2. Luas Wilayah Menurut Penggunaan

Luas pemukiman	: 400 ha/m ²
Luas persawahan	: 50 ha/m ²
Luas perkebunan	: 432 ha/m ²
Luas kuburan	: 7 ha/m ²
Luas pekarangan	: 206 ha/m ²
Perkantoran	: 3 ha/m ²
Luas prasarana umum lainnya	: 2 ha/m ²
Total luas	: 1100 ha/m ²

• Tanah Sawah

Sawah irigasi ½ teknis	: 50 ha/m ²
Total luas	: 50 ha/m ²

• Tanah Kering

Tegal	: 11 ha/m ²
Pemukiman	: 400 ha/m ²
Pekarangan	: 206 ha/m ²
Total luas	: 617 ha/m ²

• Tanah Perkebunan

Tanah perkebunan Negara	: 70 ha/m ²
Tanah perkebunan perorangan	: 345 ha/m ²
Total luas	: 415 ha/m ²

• Tanah Fasilitas Umum

Lapangan olahraga	: 1 ha/m ²
Perkantoran pemerintah	: 0.5 ha/m ²
Tempat pemakaman desa/umum	: 7 ha/m ²
Tempat pembuangan sampah	: 1.5 ha/m ²
Bangunan sekolah/ perguruan tinggi	: 4 ha/m ²
Pertokoan	: 0.5 ha/m ²
Fasilitas pasar	: 0.5 ha/m ²
Jalan	: 1 ha/m ²
Usaha perikanan	: 1 ha/m ²
Total luas	: 17 ha/m ²

• Tanah Hutan

Hutan lindung	: 612 ha/m ²
Total luas	: 612 ha/m ²

3. Iklim

Curah hujan	: 200-300 Mm
Suhu rata-rata harian	: 32 C
Tinggi tempat dari permukaan laut	: 500 mdl

4. Jenis dan kesuburan tanah

Luas tanah yang tidak ada erosi : 1100 ha/m²

5. Topografi

Desa/kelurahan dataran rendah : 850 ha/m²

Desa/kelurahan berbukit-bukit : 250 ha/m²

6. Orbitasi

Jarak ke ibu kota kecamatan : 1 km

Jarak ke ibu kota kabupaten/kota : 2 km

Jarak ke ibu kota provinsi : 17 km

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

D. Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah kepala keluarga di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yang memiliki kartu keluarga. Jumlah responden dalam penelitian ini berjumlah 94 orang. Berdasarkan kuesioner yang telah disebar dapat diketahui identitas responden yang mengisi kuesioner. Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat berdasarkan umur, jenis kelamin, pekerjaan, dan pendidikan terakhir.

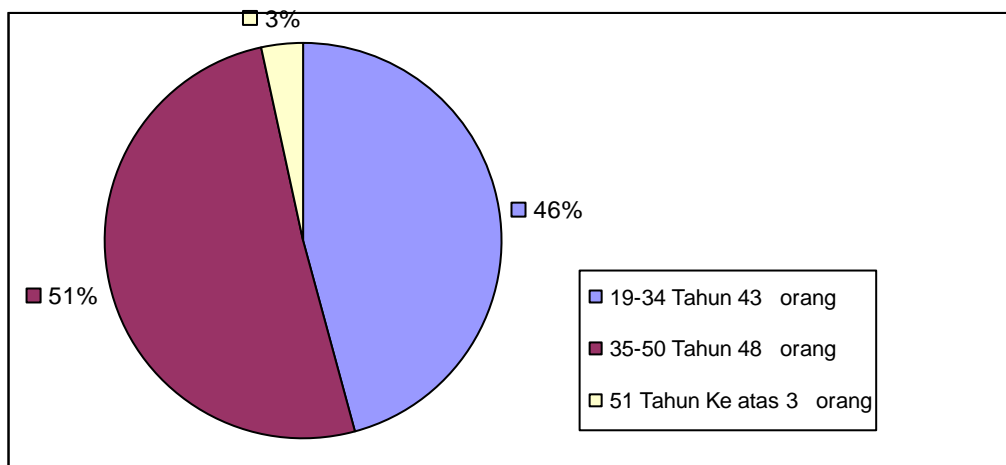
1. Umur Responden

Umur responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu antara umur 19 sampai 55 tahun. Jumlah responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 21. Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3	4
1	19-34 Tahun	43 orang	45,74
2	35-50 Tahun	48 orang	51,06
3	51 Tahun Ke atas	3 orang	3,2
Jumlah		94 orang	100

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner)



Sumber : Hasil Olah Data, 2011

Gambar 3. Distribusi Responden Menurut Usia

Berdasarkan tabel dan grafik tersebut, dapat diketahui bahwa dari 94 responden, sebanyak 46 % (43 orang responden) berusia antara 19-34 tahun, dan sebanyak 51 % (48 orang responden) berusia antara 35-50 tahun, sedangkan sisanya sebanyak 3% (3 orang responden) berusia di atas 51 tahun, sehingga dapat diketahui bahwa mayoritas responden berumur 35-50 tahun.

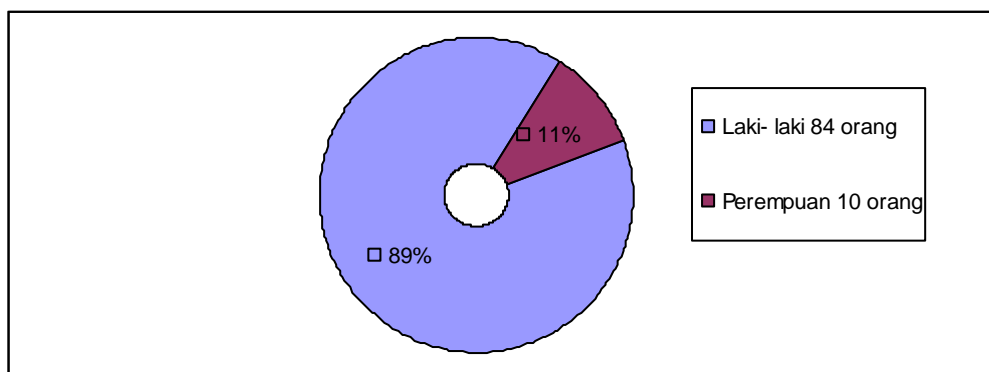
2. Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini berjumlah 94 orang yang terdiri dari laki- laki dan perempuan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel.22 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3	4
1	Laki- laki	84 orang	89,36
2	Perempuan	10 orang	10,64
Jumlah		94 orang	100

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner)



Sumber : Hasil Olah Data, 2011

Gambar 4. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki 84 orang (89 %), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan 10 orang (11 %). Kondisi responden dilihat dari jenis kelamin ini dimaksudkan untuk melihat permasalahan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

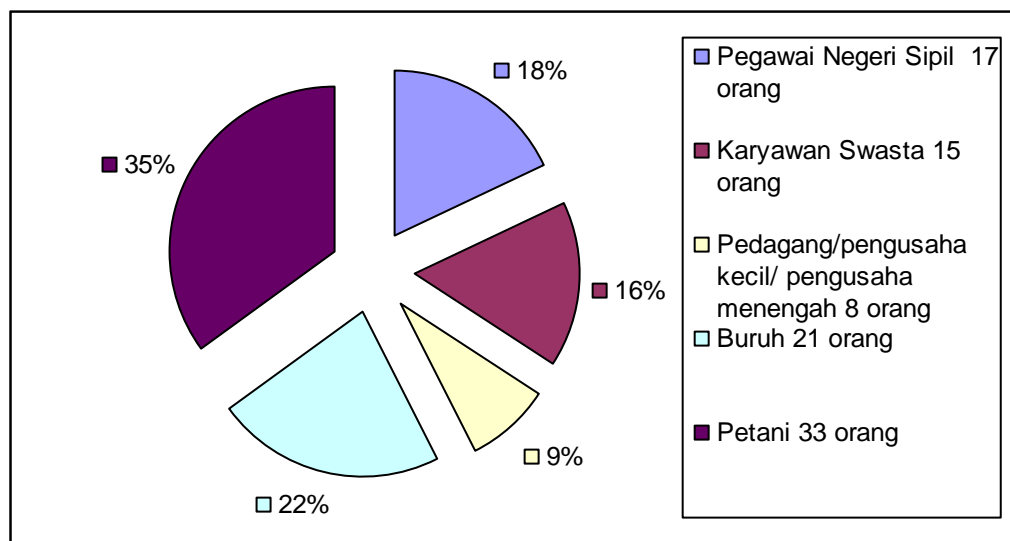
3. Pekerjaan

Identitas responden berdasarkan mata pencaharian atau pekerjaan dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel.23 Distribusi Responden Menurut Jenis Pekerjaan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3	4
1	Pegawai Negeri Sipil	17 orang	18,08
2	Karyawan Swasta	15 orang	15,96
3	Pedagang/pengusaha kecil/ pengusaha menengah	8 orang	8,51
4	Buruh	21 orang	22,34
5	Petani	33 orang	35,11
Jumlah		94 orang	100

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)



Sumber : Hasil Olah Data, 2011

Gambar 5. Distribusi Responden Menurut Mata Pencarian/ Pekerjaan

Berdasarkan tabel dan grafik tersebut diketahui bahwa responden yang memiliki pekerjaan sebagian besar adalah petani yaitu sebanyak 35,11 % (33 orang responden), hal tersebut dikarenakan sebagian besar penduduk Desa Wiyono bermata pencarian sebagai petani. Responden lainnya yaitu sebanyak 22,34 % (21 orang responden) merupakan buruh, sebanyak 18,08 % (17 orang responden) merupakan Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 15,96 % (15 orang) merupakan karyawan swasta dan sebanyak 8,51 % (8 orang responden) merupakan Pedagang/ pengusaha kecil/ pengusaha menengah.

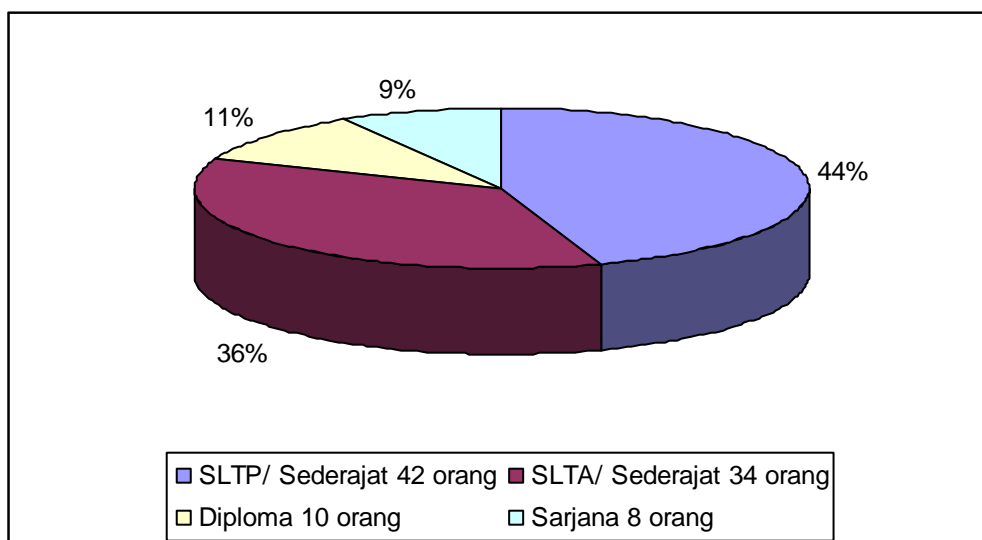
4. Pendidikan Terakhir

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel.24 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	2	3	4
1	SLTP/ Sederajat	42 orang	44,68
2	SLTA/ Sederajat	34 orang	36,17
3	Diploma	10 orang	10,64
4	Sarjana	8 orang	8,51
Jumlah		94 orang	100

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)



Sumber : Hasil Olah Data, 2011

Gambar 6. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik tersebut diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan atau tamatan SLTP/ Sederajat yaitu sebanyak 44,68 % (42 orang responden), sedangkan sisanya yaitu 36,17 % (34 orang responden) tamatan SLTA/ Sederajat, 10,64% (10 orang responden) tamatan Diploma, dan 8,51 % (8 orang responden) tamatan Sarjana. Artinya, mayoritas responden memiliki pendidikan atau tamatan SLTP/ Sederajat. Kondisi responden dilihat dari tingkat pendidikan untuk melihat sudut pandang responden dengan tingkat pendidikan masing- masing di dalam permasalahan tentang pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

E. Deskripsi Data

Data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner kepada 94 responden, dimasukkan ke dalam tabel distribusi nilai yang merupakan jawaban responden mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Perangkat Desa dalam bentuk angka (skor). Tabel frekuensi tersebut dibedakan menjadi dua bentuk tabel sesuai dengan jumlah variabel penelitian yaitu variabel Budaya Organisasi (X) dan variabel Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Y), selanjutnya dilakukan analisis terhadap data tersebut untuk menguji hipotesis yang dibuat oleh peneliti. Setelah dianalisis, kemudian baru dapat diketahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat desa dalam bentuk angka.

1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi dijadikan pedoman oleh seluruh perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dimensi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

- ◆ Inisiatif individu dengan sub indikator : Memiliki keinginan untuk maju, Kemampuan untuk menciptakan inovasi baru, dan keinginan untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan.
- ◆ Integrasi dengan sub indikator: Terbukanya kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan di lingkungan kerja, Mencapai tujuan- tujuan pribadi dan tujuan kelompok yang sebelumnya sudah disepakati bersama, Kesadaran untuk bekerja sama dengan tim.
- ◆ Pola komunikasi dengan sub indikator : Dukungan dari kepala desa kepada perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka, Komunikasi dilakukan dengan cara terbuka atau tertutup, Komunikasi perangkat desa di batasi oleh hierarki.

a. Deskripsi Data Mengenai Inisiatif Individu

Budaya organisasi yang berkenaan dengan inisiatif individual dapat dilihat sejauh mana tingkat tanggung jawab, kebebasan, atau independensi yang dimiliki setiap individu dari masing-masing dalam mengemukakan pendapat. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Memiliki keinginan untuk maju

Tabel.25 Mencari informasi untuk menunjang keberhasilan pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	39 orang	41,5 %
2	Kurang Memiliki	50 orang	53,2 %
3	Tidak Memiliki	5 orang	5,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 53,2 % atau 50 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan dalam mencari informasi. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan mencari informasi untuk menunjang keberhasilan pekerjaan. Hal ini disebabkan perangkat desa menganggap tidak membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.

Tabel.26 Memiliki keinginan melaksanakan perubahan sistem pekerjaan ke arah yang lebih baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	35 orang	37,2 %
2	Kurang Memiliki	55 orang	58,5 %
3	Tidak Memiliki	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 58,5 % atau 55 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan melaksanakan perubahan sistem pekerjaan ke arah yang lebih baik.

Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan melaksanakan perubahan sistem pekerjaan ke arah yang lebih baik. Hal ini disebabkan perangkat desa sudah terpacu dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan. Ide dapat menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Jadi dalam ide terhimpun kehendak, perasaan, pikiran, keahlian dan pengalaman perangkat desa.

Oleh karena itu, setiap ide yang datang dari perangkat desa harus dihargai. Ide (inisiatif) mengandung arti menghargai orang lain, karena itu hakikatnya manusia butuh penghargaan. Setiap penolakan terhadap ide perangkat desa merupakan salah satu langkah untuk menolak gairah kerja. Oleh karena itu, kepala desa akan menerima dengan senang ide atau inisiatif yang dilahirkan oleh perangkat desa sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Tabel.27 Memiliki kesempatan mengembangkan kecakapan kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	33 orang	35,1 %
2	Kurang Memiliki	52 orang	55,3 %
3	Tidak Memiliki	9 orang	9,6 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 55,3 % atau 52 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan mengembangkan kecakapan kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan mengembangkan kecakapan kerja. Hal ini disebabkan perangkat desa kurang memiliki kesempatan untuk mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

2. Kemampuan untuk menciptakan inovasi baru

Tabel.28 Memiliki kemampuan menciptakan inovasi baru

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	26 orang	27,6 %
2	Kurang Memiliki	59 orang	62,8 %
3	Tidak Memiliki	9 orang	9,6 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 62,8 % atau 59 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemampuan menciptakan inovasi baru. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemampuan menciptakan inovasi baru.

Hal ini disebabkan karena tertekannya pertumbuhan motivasi dan inovasi perangkat desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran oleh birokrasi formal yang kaku.

Tabel.29 Memiliki kemampuan mengembangkan dan meningkatkan pelayanan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	20 orang	21,3 %
2	Kurang Memiliki	65 orang	69,1 %
3	Tidak Memiliki	9 orang	9,6 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 69,1 % atau 65 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemampuan mengembangkan dan meningkatkan pelayanan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemampuan mengembangkan dan meningkatkan pelayanan.

Hal ini disebabkan karena perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan adanya gaji yang sesuai dengan keinginan, maka timbul pula kemampuan mengembangkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel.30 Memiliki kemampuan melayani masyarakat dengan baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	25 orang	26,6 %
2	Kurang Memiliki	62 orang	66,0 %
3	Tidak Memiliki	7 orang	7,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 66,0 % atau 62 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemampuan melayani masyarakat dengan baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemampuan melayani masyarakat dengan baik. Hal ini disebabkan sistem kompensasi yang terlalu positif sehingga perangkat desa datang untuk mengharapkan imbalan atau gaji yang semakin meningkat dan kurang memiliki kemampuan melayani masyarakat dengan baik.

3. Keinginan untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan.

Tabel.31 Memiliki keinginan mengikuti pelatihan dan pengembangan perangkat desa

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	52 orang	55,3 %
2	Kurang Memiliki	36 orang	38,3 %
3	Tidak Memiliki	6 orang	6,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 55,3 % atau 52 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran memiliki keinginan mengikuti pelatihan dan pengembangan perangkat desa. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran memiliki keinginan mengikuti pelatihan dan pengembangan perangkat desa sebagai penunjang tugasnya.

Hal ini disebabkan adanya perhatian dari kepala desa terhadap peningkatan kompetensi perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran melalui penyelenggaraan pendidikan dan latihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya yang diemban. Ini dapat dilihat masih adanya perangkat desa yang belum mampu mengoperasikan komputer dengan optimal yang berhubungan dengan tugasnya sehingga banyak pekerjaan terlambat diselesaikan.

Tabel.32 Memiliki keinginan meningkatkan pelayanan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	48 orang	51,1 %
2	Kurang Memiliki	44 orang	46,8 %
3	Tidak Memiliki	2 orang	2,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 51,1 % atau 48 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran memiliki keinginan meningkatkan pelayanan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran memiliki keinginan meningkatkan pelayanan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan.

Hal ini disebabkan promosi dan perkembangan diri sejalan dengan perkembangan, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran akan bangga apabila mengalami kemajuan yang pesat, apalagi sampai terkenal di masyarakat.

Tabel.33 Masyarakat memiliki rasa puas terhadap pelayanan perangkat desa.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	41 orang	43,6 %
2	Kurang Memiliki	49 orang	52,1 %
3	Tidak Memiliki	4 orang	4,3 %

Jumlah	94 orang	100 %
---------------	----------	-------

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 52,1 % atau 49 orang responden menilai bahwa masyarakat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki rasa puas terhadap pelayanan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki rasa puas terhadap pelayanan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Hal ini disebabkan pemberian pelayanan yang hanya berdasarkan pada juklak (petunjuk dan pelaksanaan) sehingga kecenderungan yang terjadi adalah lemahnya komitmen perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran untuk akuntabel terhadap masyarakat yang dilayaninya. Selama ini perangkat desa telah terbiasa lebih mementingkan kepentingan Kepala Desa daripada kepentingan masyarakat pengguna jasa.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat tabel lampiran X) mengenai variabel budaya organisasi dalam indikator inisiatif individu, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait budaya organisasi dalam indikator inisiatif individu, dengan melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$I = \frac{Nz - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 27

Nr (Nilai Terendah) = 15

K (Kelas / Kategori) = 3

Maka I (Interval Kelas) = $\frac{27 - 15}{3} = 4$.

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel.34 Klasifikasi Budaya Organisasi Dalam Indikator Inisiatif Individu

Skala Interval	Skor	Budaya Organisasi Dalam Indikator Inisiatif Individu	Jumlah	(%) Persentase
25 - 27	3	Memiliki	12	13,00
20 - 24	2	Kurang Memiliki	47	50,00
15 - 19	1	Tidak Memiliki	35	37,00
		Jumlah	94	100,00

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai budaya organisasi dalam indikator inisiatif individu dengan jumlah 50,00 % masuk pada kategori kurang memiliki dengan jumlah 47 responden. Klasifikasi kurang memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden dengan indikator inisiatif individu. Artinya, sebagian besar perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan untuk maju, keinginan untuk menciptakan

inovasi baru, dan keinginan untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan bagi masyarakat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

b. Deskripsi Data Mengenai Integrasi

1. Terbukanya kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan lingkungan kerja

Tabel.35 Memiliki kesempatan saling membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	22 orang	23,4 %
2	Kurang Memiliki	63 orang	67,0 %
3	Tidak Memiliki	9 orang	9,6 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 67,0 % atau 63 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan saling membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan saling membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan.

Hal ini disebabkan kurang adanya kerjasama antar sesama perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilihat bila salah satu perangkat desa cuti atau ada kepentingan lainnya maka pekerjaannya tidak ada yang menanganinya dan berdampak terbengkalainya pekerjaan tersebut, karena sikap apatis, tidak saling mengingatkan dan rendahnya kesadaran akan tugas pokok yang dibebankan kepada perangkat desa.

Tabel.36 Masyarakat memiliki kesempatan berinteraksi dengan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	20 orang	21,3 %
2	Kurang Memiliki	66 orang	70,2 %
3	Tidak Memiliki	8 orang	8,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 70,2 % atau 66orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan berinteraksi dengan masyarakat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan berinteraksi dengan masyarakat. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang terlibat dalam kegiatan- kegiatan organisasi yang berinteraksi dengan masyarakat.

Tabel.37 Memiliki kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	24 orang	25,5 %
2	Kurang Memiliki	62 orang	66,0 %
3	Tidak Memiliki	8 orang	8,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 66,0 % atau 62 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan menyelesaikan pekerjaan dengan cara bekerja sama.

Hal ini disebabkan setiap perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki rasa kesatuan dan memiliki satu sama lain, kurang memiliki rasa senasib sepenanggungan yang dapat menimbulkan semangat kerja sama yang baik. semangat kesatuan akan lahir apabila setiap perangkat desa mempunyai kesadaran bahwa setiap

perangkat desa berarti bagi perangkat desa lain dan perangkat desa lain sangat dibutuhkan oleh dirinya.

2. Mencapai tujuan pribadi dan kelompok yang sudah disepakati bersama

Tabel.38 Perangkat desa mencapai hasil pekerjaan yang baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mencapai	18 orang	19,1 %
2	Kurang Mencapai	72 orang	76,6 %
3	Tidak Mencapai	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 76,6 % atau 72 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mencapai hasil pekerjaan yang baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mencapai hasil pekerjaan yang baik.

Hal ini disebabkan lingkungan dan suasana kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yang kurang baik, yang membawa pengaruh yang kurang baik pula pada segala pihak, baik bagi para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya.

Tabel.39 Pelayanan perangkat desa kepada masyarakat mencapai mutu yang baik.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mencapai	17 orang	18,1 %
2	Kurang Mencapai	72 orang	76,6 %
3	Tidak Mencapai	5 orang	5,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 76,6 % atau 72 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mencapai mutu yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mencapai mutu yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Hal ini disebabkan motivasi kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dinilai belum optimal yang di pengaruhi oleh salah satu faktor yaitu system kompensasi yang baik (pemberian gaji yang cukup dan intensif yang terarah).

Tabel.40 Perangkat desa mencapai pelayanan yang berkualitas dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mencapai	20 orang	21,3 %
2	Kurang Mencapai	68 orang	72,3 %
3	Tidak Mencapai	6 orang	6,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 72,3 % atau 68 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mencapai pelayanan yang berkualitas dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mencapai pelayanan yang berkualitas dengan tingkat pendidikan dan pengetahuan yang perangkat desa miliki.

Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang diberikan kesempatan dalam organisasi untuk mengembangkan potensi penuh mereka.

3. Kesadaran bekerja sama dalam tim

Tabel.41 Perangkat desa memiliki kesadaran nyaman dalam bekerja sama dengan tim

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	19 orang	20,2 %
2	Kurang Memiliki	66 orang	70,2 %
3	Tidak Memiliki	9 orang	9,6 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 70,2 % atau 66 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesadaran nyaman dalam bekerja sama dengan tim. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesadaran nyaman dalam bekerja sama dengan tim. Hal ini disebabkan di lingkungan kerja yang heterogen dengan berbagai karakteristik perangkat desa didalamnya, terkadang ditemukan orang-orang yang lebih nyaman dan berprestasi jika bekerja sendiri. Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak terlalu antusias bekerja sama dengan orang lain atau dalam tim.

Tabel.42 Memiliki kesadaran bekerja dalam tim dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dibanding bekerja secara individu.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	17 orang	18,1 %
2	Kurang Memiliki	69 orang	73,4 %
3	Tidak Memiliki	8 orang	8,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 73,4 % atau 69 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesadaran bekerja dalam tim dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dibanding bekerja secara individu. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesadaran bekerja dalam tim dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dibanding bekerja secara individu. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran, dukungan dan kepercayaan antar seluruh perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran untuk dapat bekerja dalam tim dengan baik. Kepala Desa tidak terlalu sulit untuk menyelesaikan program dan kegiatan sendiri. Dukungan dan kepercayaan anggota tim kurang diperlukan.

Tabel.43 Memiliki kesadaran memberikan pelayanan dengan cepat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	22 orang	23,4 %
2	Kurang Memiliki	62 orang	66,0 %
3	Tidak Memiliki	10 orang	10,6 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 66,0 % atau 62 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesadaran memberikan pelayanan dengan cepat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesadaran memberikan pelayanan dengan cepat. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki disiplin kerja yang keras, perangkat Desa merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dan pelayanan yang cepat, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan salah satu factor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu dengan cara paksaan.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat tabel lampiran x) mengenai variabel budaya organisasi dalam indikator integrasi, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait budaya organisasi dalam indikator integrasi, dengan melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$I = \frac{Nz - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 27

Nr (Nilai Terendah) = 12

K (Kelas / Kategori) = 3

Maka I (Interval Kelas) = $\frac{27 - 12}{3} = 5$.

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel.44 Klasifikasi Budaya Organisasi Dalam Indikator Integrasi

Skala Interval	Skor	Budaya Organisasi Dalam Indikator Integrasi	Jumlah	(%) Persentase
24 - 27	3	Memiliki	13	14,00
18 - 23	2	Kurang Memiliki	60	64.00

12 – 17	1	Tidak Memiliki	21	22,00
		Jumlah	94	100,00

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai budaya organisasi dalam indikator integrasi dengan jumlah 64,00 % masuk pada kategori kurang memiliki dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Klasifikasi kurang memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden dengan indikator integrasi.

c. Deskripsi Data Mengenai Pola Komunikasi

1. Dukungan dari kepala desa kepada perangkat desa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka

Tabel.45 Kepala Desa Wiyono mendukung perangkat desa dalam memberikan saran

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mendukung	23 orang	24,5 %
2	Kurang Mendukung	60 orang	63,8 %
3	Tidak Mendukung	11 orang	11,7 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 63,8 % atau 60 orang responden menilai bahwa Kepala Desa Wiyono kurang mendukung perangkat desa dalam memberikan saran. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong

Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung perangkat desa dalam memberikan saran. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang dapat menggunakan inisiatif mereka sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka.

Perangkat desa kurang merasa bebas untuk kendala pertanyaan, dan kurang merasa bahwa kepala desa akan mendukung mereka jika mereka telah membuat keputusan yang buruk. Perangkat desa kurang diizinkan untuk mengembangkan, meningkatkan inovasi dan pada akhirnya perangkat desa kurang meningkatkan produktivitas.

Tabel.46 Kepala Desa Wiyono mendukung perangkat desa dalam memberikan solusi saat terjadi konflik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mendukung	28 orang	29,8 %
2	Kurang Mendukung	59 orang	62,8 %
3	Tidak Mendukung	7 orang	7,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 62,8 % atau 59 orang responden menilai bahwa Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung perangkat desa dalam memberikan solusi saat terjadi konflik. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung perangkat desa dalam memberikan solusi saat terjadi konflik.

Hal ini disebabkan kurangnya pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberi perhatian dan mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan keluarga.

Tabel.47 Kepala Desa Wiyono mendukung perangkat desa dalam melaksanakan tugas.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mendukung	27 orang	28,7 %
2	Kurang Mendukung	61 orang	64,9 %
3	Tidak Mendukung	6 orang	6,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 64,9 % atau 61orang responden menilai bahwa Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung perangkat desa dalam melaksanakan tugas. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung perangkat desa dalam melaksanakan tugas. Hal ini disebabkan kurang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasional.

2. Komunikasi dilakukan dengan cara terbuka atau tertutup

Tabel.48 Komunikasi perangkat desa selalu baik, lancar dan terbuka

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
----	---------	-----------	----------------

1	Selalu Baik	17 orang	18,1 %
2	Kurang Baik	55 orang	58,5 %
3	Tidak Baik	22 orang	23,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 58,5 % atau 55 orang responden menilai bahwa komunikasi perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang berjalan baik, lancar dan terbuka. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai komunikasi perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang berjalan baik, lancar dan terbuka. Hal ini disebabkan kurang terjalinnya kerjasama di antara perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Perangkat desa kurang berkomunikasi secara efektif untuk membantu mencapai tujuan bersama karena tidak dapat menghindari struktur hirarkhis.

Tabel.49 Perangkat desa memiliki keramahan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	35 orang	37,2 %
2	Kurang Memiliki	42 orang	44,7 %
3	Tidak Memiliki	17 orang	18,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 44,7 % atau 42 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keramahan. Tabel di atas

menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keramahan.

Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menganggap keramahan merupakan sebuah taktik untuk memikat masyarakat. Padahal bagaimanapun juga, keramahan itu hakiki untuk setiap hubungan antar manusia dan keramahan mempunyai segi melayani sesama manusia.

Tabel.50 Perangkat desa memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugasnya.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	26 orang	27,7 %
2	Kurang Memiliki	52 orang	55,3 %
3	Tidak Memiliki	16 orang	17,0 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 55,3 % atau 52orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugasnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kejujuran dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini disebabkan karena menurut masyarakat tidak semua produk layanan yang diberikan oleh perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong

Tataan Kabupaten Pesawaran di sampaikan secara transparan, khususnya lagi yang berhubungan dengan prosedur layanan itu sendiri.

3. Komunikasi perangkat desa di batasi oleh hierarki.

Tabel.51 Perangkat desa mudah berkomunikasi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Mudah Berkomunikasi	22 orang	23,4 %
2	Kurang Mudah Berkomunikasi	59 orang	62,8 %
3	Tidak Mudah Berkomunikasi	13 orang	13,8 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 62,8 % atau 59 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mudah berkomunikasi. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mudah berkomunikasi. Hal ini disebabkan komunikasi yang terjalin di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang berjalan lancar artinya kurang adanya informasi yang mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya.

Padahal dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak

terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi.

Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

Tabel.52 Perangkat Desa Wiyono sudah menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan jelas.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	26 orang	27,7 %
2	Kurang Memiliki	61 orang	64,9 %
3	Tidak Memiliki	7 orang	7,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 64,9 % atau 61 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan jelas. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menyampaikan informasi kepada masyarakat dengan jelas. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran didalam menyampaikan informasi pelayanan kepada masyarakat dan informasi yang disampaikan kepada masyarakat semuanya kurang cepat direspon oleh masyarakat.

Tabel.53 Perangkat desa memiliki kesopanan yang tinggi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	40 orang	42,5 %
2	Kurang Memiliki	48 orang	51,1 %
3	Tidak Memiliki	6 orang	6,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 51,1 % atau 48orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesopanan yang tinggi. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesopanan yang tinggi. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki etika dan sopan santun, keakraban sesama perangkat desa atau dengan kepala desa, menjadikan perangkat desa lupa diri dan seenaknya berlaku di depan masyarakat.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat tabel lampiran X) mengenai variabel budaya organisasi dalam indikator pola komunikasi, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah.

Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait budaya organisasi dalam indikator pola komunikasi, dengan melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$I = \frac{Nz - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 27

Nr (Nilai Terendah) = 15

K (Kelas / Kategori) = 3

Maka I (Interval Kelas) = $\frac{27 - 15}{3} = 4$.

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel.54 Klasifikasi Budaya Organisasi Dalam Indikator Pola Komunikasi

Skala Interval	Skor	Budaya Organisasi Dalam Indikator Pola Komunikasi	Jumlah	(%) Persentase
25 - 27	3	Memiliki	10	10,00
20 - 24	2	Kurang Memiliki	28	30,00
15 - 19	1	Tidak Memiliki	56	60,00
		Jumlah	94	100,00

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai budaya organisasi dalam indikator pola komunikasi dengan jumlah 60,00 % masuk pada kategori tidak memiliki dengan jumlah responden sebanyak 56 orang..

Klasifikasi tidak memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden dengan indikator pola komunikasi.

d. Rekapitulasi Jawaban Variabel Budaya Organisasi Dari Keseluruhan Indikator

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat lampiran tabel frekuensi X) mengenai variabel budaya organisasi dari keseluruhan indikator, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis tabulasi sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait budaya organisasi dengan pengkategorian sebagai berikut :

$$I = \frac{Nt - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 81

Nr (Nilai Terendah) = 45

K (Kelas / Kategori) = 3

Maka I (Interval Kelas) = $I = \frac{81 - 45}{3} = 12$

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel 55 Klasifikasi Budaya Organisasi

Skala Interval	Skor	Budaya Organisasi	Jumlah	Persentase
71 – 81	3	Memiliki Budaya Organisasi	18	19,15
58 – 70	2	Kurang Memiliki Budaya Organisasi	19	20,21
45 – 57	1	Tidak Memiliki Budaya Organisasi	57	60,64
Jumlah			94	100 %

Sumber : Data Diolah, 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai budaya organisasi yang dilihat dari 3 indikator pengukuran yaitu, inisiatif individu, integrasi dan pola komunikasi jawaban responden terbanyak dengan persentase 60, 64% masuk pada kategori tidak memiliki dengan jumlah 57 orang. Kategori tidak memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden.

2. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Perangkat Desa (Y)

Indikator yang dipakai dalam penelitian ini yaitu:

- ◆ Motivasi Kerja dengan sub indikator : Semangat kerja yang tinggi, Keinginan untuk menguasai bidang tertentu, Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.
- ◆ Disiplin dengan sub indikator : Kepatuhan terhadap jam kerja, ketaatan proses kerja, menggunakan dan memelihara barang-barang dan alat-alat kantor dengan penuh hati-hati.

- ◆ Kualitas hasil kerja dengan sub indikator : Penyelesaian pekerjaan tepat waktu, ketelitian dalam pelayanan, menjaga kepercayaan kepala desa dan masyarakat.

a. Deskripsi Data Mengenai Motivasi Kerja

1. Semangat kerja yang tinggi

Tabel.56 Perangkat desa memiliki semangat kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	25 orang	26,6 %
2	Kurang Memiliki	66 orang	70,2 %
3	Tidak Memiliki	3 orang	3,2 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 70,2 % atau 66 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki semangat kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki semangat kerja. Hal ini disebabkan beban kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yang kurang, perangkat desa merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menantang dan perangkat desa tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya.

Tabel.57 Perangkat desa memiliki ketelitian

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	27 orang	28,7 %
2	Kurang Memiliki	63 orang	67,0 %
3	Tidak Memiliki	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 67,0 % atau 63orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki ketelitian dalam memberikan pelayanan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki ketelitian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini disebabkan ketidakpuasan para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang kurang disukai sepenuhnya.

Tabel.58 Perangkat desa memiliki semangat kerja optimal

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	27 orang	28,7 %
2	Kurang Memiliki	63 orang	67,0 %
3	Tidak Memiliki	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 67,0 % atau 63 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki semangat kerja optimal. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki semangat kerja optimal. Hal ini disebabkan hubungan seorang perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dengan perangkat desa lain dan dengan kepala desa berjalan dengan kurang baik maka hal itu membuat perangkat desa merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan berkurang dan kinerja pun akan ikut menurun.

2. Keinginan untuk menguasai bidang tertentu

Tabel.59 Perangkat desa memiliki keinginan kerja yang terampil

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	29 orang	30,9 %
2	Kurang Memiliki	58 orang	61,7 %
3	Tidak Memiliki	7 orang	7,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 61,7 % atau 58 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan kerja yang terampil.

Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan kerja yang terampil. Hal ini disebabkan kurang ditempatkannya para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran pada posisi yang tepat.

Tabel.60 Perangkat desa memiliki sikap kompeten terhadap pekerjaan.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	23 orang	24,4 %
2	Kurang Memiliki	70 orang	74,5 %
3	Tidak Memiliki	1 orang	1,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 74,5 % atau 70 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki sikap kompeten terhadap pekerjaan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki sikap kompeten terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan adanya tingkat kekurangan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

Tabel.61 Perangkat desa memiliki keinginan menguasai teknologi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	23 orang	24,4 %
2	Kurang Memiliki	64 orang	68,1 %
3	Tidak Memiliki	7 orang	7,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 68,1 % atau 64 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan menguasai teknologi. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan menguasai teknologi. Hal ini disebabkan minimnya fasilitas yang disediakan pemerintah daerah sehingga banyak dari perangkat desa yang tidak paham dengan TI.

3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.

Tabel.62 Perangkat desa memiliki keterampilan yang cukup untuk menunjang pekerjaan.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	23 orang	24,5 %
2	Kurang Memiliki	69 orang	73,4 %
3	Tidak Memiliki	2 orang	2,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 73,4 % atau 69 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keterampilan yang cukup untuk menunjang pekerjaan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keterampilan yang cukup untuk menunjang pekerjaan. Hal ini disebabkan kurang ditempatkannya para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran pada posisi yang tepat.

Tabel.63 Perangkat desa memiliki sifat kejujuran dalam menyelesaikan tugas

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	23 orang	24,5 %
2	Kurang Memiliki	70 orang	74,5 %
3	Tidak Memiliki	1 orang	1,0 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 74,5 % atau 70 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki sifat kejujuran dalam menyelesaikan tugas. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki sifat kejujuran dalam menyelesaikan tugas.

Hal ini disebabkan karena menurut masyarakat tidak semua produk layanan yang diberikan oleh perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran di sampaikan secara transparan, khususnya lagi yang berhubungan dengan prosedur layanan itu sendiri.

Tabel.64 Perangkat desa menyelesaikan pekerjaan dengan baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menyelesaika	23 orang	24,5 %
2	Kurang Menyelesaikan	67 orang	71,3 %
3	Tidak Menyelesaikan	4 orang	4,2 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 71,3 % atau 67 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Hal ini disebabkan kurangnya penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, yaitu perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mengetahui kegunaan dari pekerjaan, dan juga kurang mengetahui betapa sangat pentingnya pekerjaannya. Maka dalam mengerjakan pekerjaannya perangkat desa akan kurang meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat tabel lampiran Y) mengenai variabel produktifitas kerja dalam indikator motivasi kerja, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait produktivitas kerja dalam indikator motivasi kerja, dengan melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$I = \frac{Nz - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 27

Nr (Nilai Terendah) = 14

K (Kelas / Kategori) = 3

Maka I (Interval Kelas) = $\frac{27 - 14}{3} = 4,3$ Dibulatkan menjadi 4

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel.65 Klasifikasi Produktivitas Kerja Dalam Indikator Motivasi Kerja

Skala Interval	Skor	Produktivitas kerja Dalam Indikator motivasi kerja	Jumlah	(%) Persentase
24 - 27	3	Memiliki	18	20,00
19 - 23	2	Kurang Memiliki	22	23,00
14 - 18	1	Tidak Memiliki	54	57,00
		Jumlah	94	100,00

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai produktivitas kerja dalam indikator motivasi kerja dengan jumlah 57,00 % masuk pada kategori tidak memiliki dengan jumlah responden 54 orang. Klasifikasi tidak memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden dengan indikator motivasi kerja.

b. Deskripsi Data Mengenai Disiplin

1. Kepatuhan terhadap jam kerja

Tabel.66 Perangkat desa memiliki kepatuhan menaati ketentuan jam kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	33 orang	35,1 %
2	Kurang Memiliki	56 orang	59,6 %
3	Tidak Memiliki	5 orang	5,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 59,6 % atau 56 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kepatuhan menaati ketentuan jam kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kepatuhan menaati ketentuan jam kerja.

Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menunda dalam memulai maupun menyelesaikan tugas secara menyeluruh untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, serta sering terlambat dalam menghadiri pertemuan-pertemuan.

Tabel.67 Perangkat desa memiliki kepatuhan batasan waktu jam kerja

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	32 orang	34,0 %
2	Kurang Memiliki	58 orang	61,7 %
3	Tidak Memiliki	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 61,7 % atau 58 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kepatuhan batasan waktu jam kerja. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kepatuhan batasan waktu jam kerja.

Hal ini disebabkan Pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran sehari-hari, misalnya perangkat desa yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti.

Hal seperti ini tidak selalu berlaku sama bagi setiap orang yang ada yang mudah menyesuaikan diri, tetapi ada yang sulit sehingga menimbulkan persoalan.

Tabel.68 Perangkat desa memiliki kepatuhan lama waktu pelayanan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	28 orang	29,8 %
2	Kurang Memiliki	64 orang	68,1 %
3	Tidak Memiliki	2 orang	2,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 68,1 % atau 64 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kepatuhan lama waktu pelayanan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kepatuhan lama waktu pelayanan.

Hal ini disebabkan menurut masyarakat karena tidak selamanya hasil layanan yang diberikan itu sesuai dengan prosedur karena seringnya atau kadangkala juga berbelit-belit serta tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam artian bersifat relatif.

2. Ketaatan proses kerja

Tabel.69 Perangkat desa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	33 orang	35,1 %
2	Kurang Memiliki	59 orang	62,8 %
3	Tidak Memiliki	2 orang	2,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 62,8 % atau 59 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan secara otomatis akan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya.

Tabel.70 Perangkat desa memiliki kemudahan pelayanan bagi masyarakat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	30 orang	31,9 %
2	Kurang Memiliki	60 orang	63,8 %
3	Tidak Memiliki	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 63,8 % atau 60 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemudahan pelayanan bagi masyarakat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kemudahan pelayanan bagi masyarakat. Hal ini disebabkan karena menurut masyarakat pelayanan yang mereka terima tidak memuaskan dan cenderung berbelit-belit karena perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran melaksanakan prosedur pelayanan tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel.71 Perangkat desa memiliki pelayanan terbaik bagi masyarakat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	30 orang	31,9 %
2	Kurang Memiliki	59 orang	62,8 %
3	Tidak Memiliki	5 orang	5,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 62,8 % atau 59 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki pelayanan terbaik bagi masyarakat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan secara otomatis akan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga perangkat Desa Wiyono kurang mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pelayan yang baik yang senantiasa memberikan teladan terhadap masyarakat yang di layaninya.

3. Menggunakan dan memelihara barang-barang dan alat-alat kantor dengan penuh hati-hati.

Tabel.72 Perangkat desa menggunakan sarana dan prasarana yang memadai

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menggunakan	33 orang	35,2 %
2	Kurang Menggunakan	54 orang	57,4 %
3	Tidak Menggunakan	7 orang	7,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 57,4 % atau 54 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menggunakan sarana dan prasarana yang memadai. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menggunakan sarana dan prasarana yang memadai.

Hal ini disebabkan karena misalnya rusaknya komputer atau mesin ketik dalam pelayanan Administrasi membuat urusan masyarakat tertunda karena alat tersebut dan masyarakat melihat perangkat Desa Wiyono kurang memperhatikan perawatannya. Oleh karena itu sarana pelayanan yang ada hendaknya diperhatikan perawatannya, sehingga proses pelayanan menjadi lebih lancar lagi.

Tabel.73 Perangkat desa menggunakan kelengkapan fisik yang baik

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menggunakan	28 orang	29,8 %
2	Kurang Menggunakan	58 orang	61,7 %
3	Tidak Menggunakan	8 orang	8,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 61,7 % atau 58 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menggunakan kelengkapan fisik yang baik. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menggunakan kelengkapan fisik yang baik.

Hal ini disebabkan ketersediaannya anggaran yang masih terbatas, maka belum semuanya fasilitas balai Desa Wiyono dapat dipenuhi seperti kurangnya sarana dan prasarana seperti meja dan kursi yang sudah reot, mesin tik yang masih saling pinjam, serta kondisi balai desa yang kurang memadai.

Hal ini apabila berlarut akan berdampak pada kinerja dan kewibawaan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tabel.74 Perangkat desa menggunakan sarana dan prasarana dengan jumlah yang mencukupi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menggunakan	27 orang	28,7 %
2	Kurang Menggunakan	60 orang	63,8 %
3	Tidak Menggunakan	7 orang	7,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 63,8 % atau 60 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menggunakan sarana dan prasarana dengan jumlah yang mencukupi. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menggunakan sarana dan prasarana dengan jumlah yang mencukupi.

Hal ini disebabkan maka belum semuanya fasilitas balai Desa Wiyono dapat dipenuhi seperti kurangnya sarana dan prasarana seperti meja dan kursi yang sudah reot, mesin tik yang masih saling pinjam, serta kondisi balai desa yang kurang memadai.

Hal ini apabila berlarut akan berdampak pada kinerja dan kewibawaan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat tabel lampiran Y) mengenai variabel produktifitas kerja dalam indikator disiplin, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait produktivitas kerja dalam indikator disiplin, dengan melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$I = \frac{Nt - Nr}{K}$$

Diketahui :

$$Nt \text{ (Nilai Tertinggi)} = 27$$

$$Nr \text{ (Nilai Terendah)} = 15$$

$$K \text{ (Kelas / Kategori)} = 3$$

$$\text{Maka } I \text{ (Interval Kelas)} = \frac{27 - 15}{3} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel.75 Klasifikasi Produktivitas Kerja Dalam Indikator Disiplin

Skala Interval	Skor	Produktivitas kerja Dalam Indikator disiplin	Jumlah	(%) Persentase
25 - 27	3	Memiliki	12	13,00
20 – 24	2	Kurang Memiliki	38	40,00
15 – 19	1	Tidak Memiliki	44	47,00
		Jumlah	94	100,00

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai produktivitas kerja dalam indikator disiplin dengan jumlah 47,00 % masuk pada kategori tidak memiliki dengan jumlah responden 44 orang. Klasifikasi tidak memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden dengan indikator disiplin.

c. Deskripsi Data Mengenai Kualitas Hasil Kerja

1. Penyelesaian pekerjaan tepat waktu

Tabel.76 Perangkat desa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat waktu

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tepat Waktu	18 orang	19,2 %
2	Kurang Tepat Waktu	71 orang	75,5 %
3	Tidak Tepat Waktu	5 orang	5,3 %
	Jumlah	94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 75,5 % atau 71 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat waktu. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan tepat waktu. Hal ini disebabkan karena menurut masyarakat dalam membutuhkan pelayanan di balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kadangkala perangkat desanya ada, dan kadangkala tidak ada.

Tabel.77 Perangkat desa memberikan pelayanan tepat dengan kebutuhan masyarakat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tepat	20 orang	21,3 %
2	Kurang Tepat	68 orang	72,3 %
3	Tidak Tepat	6 orang	6,4 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 72,3 % atau 68 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberikan pelayanan tepat dengan kebutuhan masyarakat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberikan pelayanan tepat dengan kebutuhan masyarakat.

Hal ini disebabkan Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memperhatikan perangkat desa yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non materi. Kepala Desa perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan perangkat desanya, sehingga perangkat desa bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Tabel.78 Perangkat desa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Cepat	13 orang	13,8 %
2	Kurang Cepat	73 orang	77,7 %
3	Tidak Cepat	8 orang	8,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 77,7 % atau 73 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat. Hal ini disebabkan kerja fisik perangkat desa melebihi kemampuannya dan perangkat desa harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat.

2. Ketelitian dalam pelayanan

Tabel.79 Perangkat desa memiliki ketelitian dalam memberikan pelayanan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	28 orang	29,8 %
2	Kurang Memiliki	66 orang	70,2 %
3	Tidak Memiliki	- orang	- %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 70,2 % atau 66 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki ketelitian dalam memberikan pelayanan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki ketelitian dalam memberikan pelayanan. Hal ini disebabkan ketidakpuasan para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang kurang disukai sepenuhnya.

Tabel.80 Perangkat desa memiliki pelayanan yang akurat

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	30 orang	31,9 %
2	Kurang Memiliki	63 orang	67,0 %
3	Tidak Memiliki	1 orang	1,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 67,0 % atau 63 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki pelayanan yang akurat. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki pelayanan yang akurat.. Hal ini disebabkan para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang terbiasa untuk bekerja cepat dan tepat serta *accountable* hasil kerja yang dapat di pertanggungjawabkan kebenarannya kepada atasan dan pihak-pihak yang terkait.

Tabel.81 Perangkat desa memiliki ketelitian yang tinggi

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Memiliki	24 orang	25,5 %
2	Kurang Memiliki	62 orang	66,0 %
3	Tidak Memiliki	8 orang	8,5 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 66,0 % atau 62 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki ketelitian yang tinggi. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki ketelitian yang tinggi. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang melakukan analisis, serta kurang memperhatikan hal-hal yang detail, dan dibenarkan bekerja dengan hasil yang sekadar memenuhi persyaratan minimal.

3. Menjaga kepercayaan kepala desa dan masyarakat.

Tabel.82 Perangkat desa menjaga ketaatan pada aturan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menjaga	41 orang	43,6 %
2	Kurang Menjaga	51 orang	54,3 %
3	Tidak Menjaga	2 orang	2,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 54,3 % atau 51 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menjaga ketaatan pada aturan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menjaga ketaatan pada aturan.

Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran lebih mementingkan orientasi hasil, dan kurang mendahulukan ketaatan kepada proses dan prosedur kerja.

Tabel.83 Perangkat desa menjaga prosedur pelayanan

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menjaga	38 orang	40,4 %
2	Kurang Menjaga	52 orang	55,3 %
3	Tidak Menjaga	4 orang	4,3 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 55,3 % atau 52 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menjaga prosedur pelayanan. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menjaga prosedur pelayanan. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung keputusan serta menjalankan prosedur dan pengawasan yang dibuat bersama-sama. Perangkat Desa Wiyono kurang memahami peran, tanggung jawab, dan keterbatasan otoritas masing-masing.

Tabel.84 Perangkat desa menjaga kondisi Balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

No	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menjaga	41 orang	43,6 %
2	Kurang Menjaga	51 orang	54,3 %
3	Tidak Menjaga	2 orang	2,1 %
Jumlah		94 orang	100 %

(Sumber: Data diolah dari Hasil Kuesioner,2011)

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui sebanyak 54,3 % atau 51 orang responden menilai bahwa perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menjaga kondisi Balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Tabel di atas menunjukkan bahwa masyarakat menilai perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang menjaga kondisi Balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Hal ini disebabkan masalah lingkungan kerja fisik di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yaitu masalah ada di sekitar para perangkat desa yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat tabel lampiran Y) mengenai variabel produktifitas kerja dalam indikator kualitas hasil kerja, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait produktivitas kerja dalam indikator kualitas hasil kerja, dengan melakukan pengkategorian sebagai berikut:

$$I = \frac{Nz - Nr}{K}$$

Diketahui :

$$Nt \text{ (Nilai Tertinggi)} = 27$$

$$Nr \text{ (Nilai Terendah)} = 15$$

$$K \text{ (Kelas / Kategori)} = 3$$

$$\text{Maka } I \text{ (Interval Kelas)} = \frac{27 - 15}{3} = 4$$

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel.85 Klasifikasi Produktivitas Kerja Dalam Indikator Kualitas Hasil Kerja

Skala Interval	Skor	Produktivitas kerja Dalam Indikator Kualitas Hasil Kerja	Jumlah	(%) Persentase
25 - 27	3	Memiliki	10	11,00
20 - 24	2	Kurang Memiliki	37	39,00
15 - 19	1	Tidak Memiliki	47	50,00
Jumlah			94	100,00

Sumber : Data Diolah 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai produktivitas kerja dalam indikator Kualitas Hasil kerja dengan jumlah 50,00 % masuk pada kategori tidak memiliki dengan jumlah responden 47 orang. Klasifikasi tidak memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden dengan indikator Kualitas Hasil Kerja.

d. Rekapitulasi Jawaban Variabel Produktivitas Kerja Dari Keseluruhan Indikator

Berdasarkan rekapitulasi jawaban (lihat lampiran tabel frekuensi Y) mengenai variabel produktivitas kerja dari keseluruhan indikator, maka hasil secara keseluruhan akan dilakukan analisis tabulasi sederhana berdasarkan skor ideal tertinggi dan skor terendah untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden terkait produktivitas hasil kerja dengan pengkategorian sebagai berikut :

$$I = \frac{Nz - Nr}{K}$$

Diketahui :

Nt (Nilai Tertinggi) = 81

Nr (Nilai Terendah) = 50

K (Kelas / Kategori) = 3

Maka I (Interval Kelas) = $\frac{81 - 50}{3} = 10,3$ Dibulatkan Menjadi 10

Setelah diketahui interval kelas, selanjutnya dapat disusun kategori yaitu :

Tabel. 86 Klasifikasi Produktivitas Kerja

Skala Interval	Skor	Budaya Organisasi	Jumlah	Persentase
72 – 81	3	Memiliki Produktivitas Kerja	13	14,00
61 – 71	2	Kurang Memiliki Produktivitas Kerja	19	20,00
50 – 60	1	Tidak Memiliki Produktivitas Kerja	62	66,00
Jumlah			94	100 %

Sumber : Data Diolah, 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai produktivitas kerja yang dilihat dari 3 indikator pengukuran yaitu, motivasi kerja, disiplin dan kualitas hasil kerja jawaban responden terbanyak dengan jumlah 66, 00% masuk pada kategori tidak memiliki dengan jumlah responden 62 orang . Kategori tidak memiliki disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden.

F. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran

Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran maka dilakukan analisis statistik dengan menggunakan rumus interval untuk mengkategorisasikan jawaban responden pada kuisisioner penelitian kedalam tiga kategori pengaruh yaitu berpengaruh, kurang berpengaruh, dan tidak berpengaruh.

Kategorisasi ini didasarkan pada total jawaban pada table jawaban responden (terlampir), dimana nilai interval ditentukan dengan rumus:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval nilai skor

NT = Nilai tertinggi

NR = Nilai terendah

K = Kategori jawaban

Nilai tertinggi (NT) dan nilai terendah (NR) dapat diketahui melalui tabel rekapitulasi jawaban responden berdasarkan skor jawaban (terlampir). Tabel ini merupakan hasil rekapitulasi skor jawaban kuisisioner yang dibagikan kepada 94 orang responden dan merupakan tabel tunggal.

Berdasarkan tabel sheet jawaban responden diketahui bahwa nilai tertinggi adalah 162 dan nilai yang terendah adalah 97, sehingga perhitungan nilai intervalnya adalah:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

$$I = \frac{162 - 97}{3}$$

$$I = \frac{65}{3}$$

$I = 21,6$ dibulatkan menjadi **22**

Berdasarkan nilai interval tersebut di atas maka pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menurut jawaban responden adalah sebagai berikut:

- 142 – 162 masuk dalam kategori berpengaruh
- 120 – 141 masuk dalam kategori kurang berpengaruh
- 97 – 119 masuk dalam kategori tidak berpengaruh

Selanjutnya pengaruh budaya organisasi terhadap produktifitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menurut jawaban responden disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel. 87 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktifitas Kerja Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran

No	Kategori	Rentang Interval	Frekuensi	(%) Persentase
1	Berpengaruh	142 – 162	11	12.00%
2	Kurang Berpengaruh	120 – 141	20	21.00%
3	Tidak Berpengaruh	97 – 119	63	67.00%
	Jumlah		94	100,00%

Sumber : Data Diolah, 2011

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, jawaban responden terbanyak dengan jumlah 67,00 % masuk pada kategori tidak berpengaruh dengan rentang interval 97 – 119 . Kategori tidak berpengaruh disimpulkan peneliti dengan melihat hasil keseluruhan jawaban responden. Artinya budaya organisasi di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

D. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, dengan jumlah populasi 1.618 orang dan sampel 94 orang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat adakah pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Budaya organisasi di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu inisiatif individu, integrasi, dan pola komunikasi.

Peneliti akan membahas indikator pertama dari budaya organisasi yaitu inisiatif individu, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki inisiatif individu dengan persentase 50,00 %. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki keinginan untuk maju, kurang memiliki keinginan untuk menciptakan inovasi baru dan kurang memiliki keinginan untuk mengembangkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat disebabkan perangkat desa menganggap tidak membutuhkan informasi untuk melaksanakan pekerjaan, di samping itu juga tidak membutuhkan informasi tentang jaminan keamanan, jaminan sosial dan kesehatan, izin cuti, dan sebagainya.

Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran sudah terpaku dengan prosedur kerja yang sudah ditetapkan, sehingga perangkat desa kurang memiliki ide yang dapat menimbulkan kehendak untuk mewujudkan suatu yang berguna bagi penyelesaian pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dan perangkat desa kurang memiliki kesempatan untuk mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran juga mengalami pertumbuhan motivasi dan inovasi yang tertekan oleh birokrasi formal yang kaku, perangkat desa mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena dengan adanya gaji yang sesuai dengan keinginan, maka timbul pula kemampuan mengembangkan dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, sistem kompensasi yang terlalu positif sehingga perangkat desa datang untuk mengharapkan imbalan atau gaji yang semakin meningkat dan kurang memiliki kemampuan melayani masyarakat dengan baik.

Didalam pemberian pelayanan yang hanya berdasarkan pada juklak (petunjuk dan pelaksanaan) sehingga kecenderungan yang terjadi adalah lemahnya komitmen perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran untuk akuntabel terhadap masyarakat yang dilayaninya. Selama ini perangkat desa telah terbiasa lebih mementingkan kepentingan Kepala Desa daripada kepentingan masyarakat pengguna jasa.

Artinya, pekerjaan yang dilaksanakan oleh perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran selalu mengikuti petunjuk teknis tetapi kurang disertai adanya sikap kreatif. Perangkat desa Wiyono hanya melaksanakan yang diperintahkan Kepala Desa tanpa ada sikap kreatifitas dari para perangkat desa.

Ini didukung dengan hasil wawancara terhadap Bapak Sarwanto (Kaur Pemerintahan) pada Hari Senin, 31 Oktober 2011 yang mengatakan bahwa “...dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, perangkat Desa Wiyono selalu mengikuti petunjuk teknis yang ada dan sesuai dengan perintah dari atas serta jarang ada kreatifitas dari para perangkat desa...”

Indikator yang kedua dalam variabel budaya organisasi yaitu integrasi, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki sikap integrasi dengan besar persentase 64,00 %. Hal ini disebabkan karena perangkat Desa Wiyono kurang memiliki kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan bersama di lingkungan kerja, perangkat Desa Wiyono kurang memiliki pencapaian atas tujuan- tujuan pribadi dan tujuan kelompok yang sebelumnya sudah disepakati bersama, serta perangkat Desa Wiyono kurang memiliki kesadaran untuk bekerja sama dengan tim.

Ini ditunjukkan dengan kurang adanya kerjasama antar sesama perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilihat bila salah satu perangkat desa cuti atau ada kepentingan lainnya maka pekerjaannya tidak ada yang menanganinya dan berdampak terbengkalainya pekerjaan tersebut. Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang terlibat dalam kegiatan- kegiatan organisasi yang berinteraksi dengan masyarakat, setiap perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki rasa kesatuan dan memiliki satu sama lain, kurang memiliki rasa senasib sepenanggungan yang dapat menimbulkan semangat kerja sama yang baik. semangat kesatuan akan lahir apabila setiap perangkat desa mempunyai kesadaran bahwa setiap perangkat desa berarti bagi perangkat desa lain dan perangkat desa lain sangat dibutuhkan oleh dirinya.

Lingkungan dan suasana kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yang kurang baik, yang membawa pengaruh yang kurang baik pula pada segala pihak, baik bagi para pekerja, pimpinan ataupun hasil pekerjaannya, motivasi kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dinilai belum optimal yang di pengaruhi oleh salah satu faktor yaitu system kompensasi yang baik (pemberian gaji yang cukup dan intensif yang terarah),perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran juga kurang diberikan kesempatan dalam organisasi untuk mengembangkan potensi penuh mereka.

Lingkungan kerja yang heterogen dengan berbagai karakteristik perangkat desa didalamnya, ditemukan orang-orang yang lebih nyaman dan berprestasi jika bekerja sendiri, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak terlalu antusias bekerja sama dengan orang lain atau dalam tim.

Kurangnya kesadaran, dukungan dan kepercayaan antar seluruh perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran untuk dapat bekerja dalam tim dengan baik, dukungan dan kepercayaan anggota tim kurang diperlukan. Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki disiplin kerja yang keras, perangkat desa merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dan pelayanan yang cepat, walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu dengan cara paksaan.

Indikator yang ketiga dalam variabel budaya organisasi yaitu pola komunikasi, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak memiliki pola komunikasi dengan besar persentase 60,00 %. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono kurang memiliki dukungan dari Kepala Desa untuk dapat mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka, perangkat Desa Wiyono juga kurang memiliki komunikasi terbuka, dan perangkat Desa Wiyono kurang memiliki komunikasi yang leluasa dikarenakan dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.

Ini ditunjukkan dengan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang dapat menggunakan inisiatif mereka sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka, perangkat desa kurang merasa bebas untuk kendala pertanyaan, dan kurang merasa bahwa kepala desa akan mendukung mereka jika mereka telah membuat keputusan yang buruk, perangkat desa kurang diizinkan untuk mengembangkan, meningkatkan inovasi dan pada akhirnya perangkat desa kurang meningkatkan produktivitas.

Kurangnya pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memberi perhatian dan mendorong motivasi pekerja untuk bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan keluarga, kurang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasional dan kurang terjalinnya kerjasama di antara perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Perangkat desa kurang berkomunikasi secara efektif untuk membantu mencapai tujuan bersama karena tidak dapat menghindari struktur hirarkhis.

Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menganggap keramahan merupakan sebuah taktik untuk memikat masyarakat, selain itu menurut masyarakat tidak semua produk layanan yang diberikan oleh perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan

Kabupaten Pesawaran di sampaikan secara transparan, khususnya lagi yang berhubungan dengan prosedur layanan itu sendiri.

Komunikasi yang terjalin di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang berjalan lancar artinya kurang adanya informasi yang mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran didalam menyampaikan informasi pelayanan kepada masyarakat dan informasi yang disampaikan kepada masyarakat semuanya kurang cepat direspon oleh masyarakat, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki etika dan sopan santun, keakraban sesama perangkat desa atau dengan kepala desa, menjadikan perangkat desa lupa diri dan seenaknya berlaku di depan masyarakat.

Artinya, sebagian besar perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kesempatan oleh Kepala Desa Wiyono untuk memberikan pendapat, padahal dengan adanya keterbukaan dari kepala desa akan memberikan banyak pengaruh kepada perangkat desa untuk selalu memberikan masukan yang baik dalam rangka pelaksanaan tugas, program kerja dan pelayanan kepada masyarakat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hal ini tidak sesuai dengan hasil wawancara terhadap Bapak Sujono (Sekretaris Desa) pada Hari Senin, 31 Oktober 2011 yang menyatakan bahwa :

“...Kepala Desa Wiyono selalu memberikan kesempatan kepada perangkat desa untuk mengemukakan saran dan kritik yang berkenaan dengan pekerjaan. Apabila saran dan kritik tersebut dianggap baik dan dapat menunjang pekerjaan perangkat desa, maka saran dan kritik itu dapat diterima....”.

Berdasarkan analisis tabel dan hasil penelitian dari 3 indikator budaya organisasi, maka didapatkan hasil yaitu perangkat Desa Wiyono kurang memiliki inisiatif individu, perangkat Desa Wiyono kurang memiliki integrasi, dan perangkat Desa Wiyono tidak memiliki pola komunikasi sehingga dapat diketahui bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran **tidak memiliki** budaya organisasi.

Selanjutnya, peneliti akan membahas keadaan produktivitas kerja perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran. Produktivitas kerja di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran diukur dengan menggunakan 3 indikator yaitu motivasi kerja, disiplin, dan kualitas hasil kerja.

Peneliti akan membahas indikator pertama dari produktivitas kerja yaitu motivasi kerja, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak memiliki motivasi kerja dengan besar persentase 57,00 %.

Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono kurang memiliki semangat kerja yang tinggi, perangkat Desa Wiyono kurang memiliki keinginan untuk menguasai bidang tertentu dan perangkat Desa Wiyono juga kurang memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas- tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan.

Ini ditunjukkan dengan beban kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yang kurang, perangkat desa merasa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menantang dan perangkat desa tidak lagi tertarik dan perhatian terhadap pekerjaannya, ketidakpuasan para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang kurang disukai sepenuhnya, hubungan antara seorang perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dengan perangkat desa lain dan dengan kepala desa berjalan dengan kurang baik maka hal itu membuat perangkat desa merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan berkurang dan kinerja pun akan ikut menurun.

Kurang ditempatkannya para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran pada posisi yang tepat, adanya tingkat kekurangpuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jarih payah yang telah diberikan kepada organisasi.

Minimnya fasilitas yang disediakan pemerintah daerah sehingga banyak dari perangkat desa yang tidak paham dengan TI, dan kurangnya penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, yaitu perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mengetahui kegunaan dari pekerjaan, dan juga kurang mengetahui betapa sangat pentingnya pekerjaannya. Maka dalam mengerjakan pekerjaannya perangkat desa akan kurang meningkatkan produktivitas.

Indikator yang kedua dalam variabel produktivitas kerja yaitu disiplin, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak memiliki sikap disiplin dengan besar persentase 44,00 %. Hal ini disebabkan karena perangkat Desa Wiyono kurang memiliki kepatuhan terhadap jam kerja, perangkat Desa Wiyono kurang memiliki ketaatan terhadap proses kerja dan perangkat Desa Wiyono kurang memiliki kehati-hatian dalam menggunakan dan memelihara barang-barang dan alat-alat perlengkapan kantor.

Ini ditunjukkan dengan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran menunda dalam memulai maupun menyelesaikan tugas secara menyeluruh untuk melakukan aktivitas lain yang tidak berguna, sehingga kinerja menjadi terhambat, tidak pernah menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, serta sering terlambat dalam menghadiri pertemuan-pertemuan, pembagian waktu kerja kadang-kadang mengganggu ritme hidup perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran

sehari-hari, misalnya perangkat desa yang memperoleh jatah jam kerja berganti-ganti.

Masyarakat menilai tidak semua hasil layanan yang diberikan itu sesuai dengan prosedur karena seringnya atau kadangkala juga berbelit-belit serta tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan dalam artinya bersifat relatif, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan secara otomatis akan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya.

Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memiliki kedisiplinan yang tinggi dan secara otomatis akan kurang memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang diembannya sehingga perangkat Desa Wiyono kurang mampu menempatkan dirinya sebagai seorang pelayan yang baik yang senantiasa memberikan teladan terhadap masyarakat yang di layaninya, rusaknya komputer atau mesin ketik dalam pelayanan administrasi membuat urusan masyarakat tertunda karena alat tersebut dan masyarakat melihat perangkat Desa Wiyono kurang memperhatikan perawatannya. Oleh karena itu sarana pelayanan yang ada hendaknya diperhatikan perawatannya, sehingga proses pelayanan menjadi lebih lancar lagi.

Ketersediaannya anggaran yang masih terbatas, maka belum semuanya fasilitas balai Desa Wiyono dapat dipenuhi seperti kurangnya sarana dan prasarana seperti meja dan kursi yang sudah reot, mesin tik yang masih saling pinjam, serta kondisi balai desa yang kurang memadai, belum semuanya fasilitas balai Desa Wiyono dapat dipenuhi seperti kurangnya sarana dan prasarana seperti meja dan kursi yang sudah reot, mesin tik yang masih saling pinjam, serta kondisi balai desa yang kurang memadai.

Indikator yang ketiga dalam variabel produktivitas kerja yaitu kualitas hasil kerja, berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak memiliki kualitas hasil kerja dengan besar persentase 50,00 %. Hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono kurang memiliki ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, perangkat Desa Wiyono kurang memiliki ketelitian dalam pelayanan, dan perangkat Desa Wiyono kurang memiliki kesadaran untuk menjaga kepercayaan Kepala Desa. Artinya, pekerjaan yang dilaksanakan oleh para perangkat Desa Wiyono baik program kerja maupun pelayanan kepada masyarakat tidak diselesaikan tepat pada waktunya.

Ini ditunjukkan dengan penilaian masyarakat dalam membutuhkan pelayanan di balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kadangkala perangkat desanya ada, dan kadangkala tidak ada, Kepala Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang memperhatikan perangkat desa yang mempunyai kebutuhan baik

materi maupun non materi, Kepala Desa perlu mengetahui, menyadari dan berusaha memenuhi kebutuhan perangkat desanya, sehingga perangkat desa bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Kerja fisik perangkat desa melebihi kemampuannya dan perangkat desa harus menyelesaikan pekerjaan yang sangat banyak dalam waktu yang singkat, ketidakpuasan para perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang kurang disukai sepenuhnya, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang terbiasa untuk bekerja cepat dan tepat serta *accountable* hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya kepada atasan dan pihak-pihak yang terkait.

Perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang melakukan analisis, serta kurang memperhatikan hal-hal yang detail, dan dibenarkan bekerja dengan hasil yang sekadar memenuhi persyaratan minimal, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran lebih mementingkan orientasi hasil, dan kurang mendahulukan ketaatan kepada proses dan prosedur kerja, perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran kurang mendukung keputusan serta menjalankan prosedur dan pengawasan yang dibuat bersama-sama. Perangkat Desa Wiyono kurang memahami peran, tanggung jawab, dan keterbatasan otoritas masing-masing.

Masalah lingkungan kerja fisik di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran yaitu masalah ada di sekitar para perangkat desa yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Lutini (Kaur Pembangunan) pada Hari Rabu, 02 November 2011, beliau mengatakan bahwa :

“.....adanya program kerja dan pelayanan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya dikarenakan adanya hambatan baik faktor dana maupun faktor sumber daya manusia....”.

Berdasarkan analisis tabel dan hasil penelitian dari 3 indikator produktivitas kerja, maka didapatkan hasil yaitu perangkat Desa Wiyono tidak memiliki motivasi kerja, perangkat Desa Wiyono tidak memiliki disiplin, dan perangkat Desa Wiyono juga tidak memiliki kualitas hasil kerja sehingga dapat diketahui bahwa perangkat desa di Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran **tidak memiliki** produktivitas kerja.

Dari hasil perhitungan penelitian menggunakan tabel tunggal untuk menjawab rumusan masalah dari penelitian ini diketahui bahwa budaya organisasi **tidak berpengaruh** terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, hal ini disebabkan perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran tidak memiliki budaya organisasi dan tidak memiliki produktivitas kerja.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran **tidak memiliki budaya organisasi**. Ini dapat dilihat dari persentase jawaban kumulatif tiga indikator budaya organisasi dengan tingkat persentase tertinggi 60,64 % dalam kategori tidak memiliki.
2. Bahwa Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran **tidak memiliki** produktivitas kerja. Ini dapat dilihat dari persentase jawaban kumulatif tiga indikator produktivitas kerja dengan tingkat persentase tertinggi 66,00 % dalam kategori tidak memiliki.
3. Bahwa budaya organisasi **tidak berpengaruh** terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran.

Berdasarkan klasifikasi jawaban mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran, jawaban responden terbanyak dengan jumlah 67,00 % masuk pada kategori tidak berpengaruh dengan rentang interval 97 – 119 .

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, maka peneliti memberikan saran terkait pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja perangkat Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran :

1. Kepala desa perlu menetapkan nilai- nilai budaya organisasi yang dianut seperti inisiatif individual, integrasi, dan pola komunikasi agar dapat dipakai sebagai pedoman berperilaku bagi perangkat desa. Dalam nilai- nilai budaya perlu dijelaskan apa yang merupakan perintah/ anjuran dan apa saja yang merupakan larangan, kegiatan apa saja yang bisa mendapatkan penghargaan dan kegiatan apa saja yang memperoleh hukuman.
2. Kepala desa perlu menetapkan standar produktivitas kerja perangkat desa, yang dapat diukur dengan 3 indikator yaitu motivasi kerja, disiplin, dan kualitas hasil kerja.
3. Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan membawa produktivitas kerja perangkat desa Wiyono ke arah yang positif sehingga Balai Desa Wiyono Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran dapat meningkatkan kualitasnya.