

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KESADARAN KERJA  
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PENGAWAI PADA KANTOR  
DINAS KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU)  
KABUPATEN PELALAWAN**

**Oleh :**

**Richo Rias Permana**

**Pembimbing : Zulfadil dan Taufiqurrahman**

*Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia*

*Email: [Richo.Riaspermana@gmail.com](mailto:Richo.Riaspermana@gmail.com)*

*The Effect Of Organizational Culture And Awareness Work To Effectiveness On  
Employees In Office Department Of National Election Commission (Kpu)  
District Palalawan*

**ABSTRACT**

*This study aims to know how the influence of organizational culture and work awareness by simultaneously and partially to effectiveness of employees in Office Department of National Election Commission (KPU) District Palalawan. The population in this study were all employees of the office in Office Department Of National Election Commission (KPU) District Palalawan many as 53 people. The sampling is done by making all employees in the sample. Analysis of the data used is descriptive analysis with quantitative analysis tools that multiple linear regression with SPSS version 18:00. After analyzing the data, simultaneous test (F-test) showed that organizational culture and work awareness have significantly influence to effectiveness employees on Office Department of National Election Commission (KPU) District Palalawan, while the partial test (t-test) organizational culture and work awareness by partially have significant effect on the effectiveness employees on Office Department of National Election Commission (KPU) District Palalawan. It is expected that the management of the Office of the General Election Commission (KPU) Pelalawan in order to improve employee satisfaction, for example by providing compensation in accordance with the needs of employees, allowances and other incentives. Thus employees will feel the spirit of the work and effectiveness of employees will also increase. With the implementation of the terms of expected employees will be motivated to achieve corporate goals*

*Keywords : Organizational Culture, Work Awareness and Effectiveness Employees*

**PENDAHULUAN**

Dinamika organisasi selalu mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan

kepuasan. Suatu organisasi tanpa adanya dukungan pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan

memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektifitas kerja yang positif. Untuk mewujudkan efektifitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya komunikasi organisasi dan kemampuan pegawai.

Salah satu modal dasar bagi tata laksana pemerintah (*good governance*) yang baik adalah pola kerja efektifitas yang harus dimiliki oleh segenap pegawai negeri sipil di setiap instansi yang ada, baik dalam lingkup pusat maupun daerah. Efektivitas kerja dapat dikatakan terjadi jika sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan tertentu, baik ditinjau dari segi hasil, mutu, waktu maupun pertumbuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pengertian efektifitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia.

Permasalahan efektivitas kerja ditemui di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan. Yang bisa dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang terus meningkat tiap tahunnya, hal ini terjadi karena kurangnya tingkat kesadaran kerja oleh pegawai. Salah satu indikasi organisasi yang efektif adalah produktivitas yang baik dari segenap anggotanya.

Budaya organisasi yang baik juga dibutuhkan untuk menghasilkan pegawai yang berkompeten. Budaya organisasi dapat mendukung maupun menghambat kemajuan organisasi karena nilai dan sisi yang tercakup dalam budaya organisasi menyediakan makna, tujuan dan

kompensasi bagi pekerja serta kepuasan kerja.

Setelah penulis melakukan pra survey awal ternyata adapun yang menjadi masalah yang ada dalam budaya organisasi di kantor dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan dapat dilihat dari fenomena dibawah ini yang saya peroleh dari hasil wawancara terhadap beberapa karyawan: Adanya sebagian pegawai yang kurang saling menghargai terhadap sesama karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, Adanya sebagian pengawas yang kurang melaksanakan tugas dalam melaksanakan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan Adanya sebagian pegawai yang kurang melakukan komunikasi terhadap sesamanya, khususnya terhadap hal-hal yang menyangkut tentang tugas dan tanggungjawab bersama dalam organisasi serta Adanya sebagian pegawai yang kurang memiliki komitmen terhadap organisasi dengan segala peraturan dan ketentuan yang berlaku yang telah ditetapkan pihak organisasi sehingga menyebabkan pegawai keluar dari organisasi.

Budaya organisasi ialah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Indikator tentang budaya organisasi adalah kerja sama, pengambilan keputusan, pengawasan, komitmen dan komunikasi.

Umumnya budaya organisasi diciptakan dan dibawa oleh pendiri yang paling atas (*top management*) yang mendirikan atau merintis organisasi tersebut. Para pendiri atau top management ini menciptakan dan mengembangkan nilai, norma dan persepsi serta pola perilaku dalam menjalankan pola organisasi serta

masalah baik mengenai adaptasi secara eksternal maupun secara internal. Budaya organisasi tercipta berasal dari integrasi antara pemimpin (perintis) dan asumsi bahwa budaya tersebut telah berjalan baik dan pantas untuk diajarkan kepada semua anggota organisasi seperti pola pikir dan bertindak menjalankan tugas dalam organisasi. Budaya organisasi tercipta berasal dari interaksi antara pemimpin (perintis) dan asumsi bahwa budaya tersebut telah berjalan baik dan pantas untuk diajarkan kepada semua anggota organisasi sebagai pola pikir dan bertindak dalam menjalankan tugas dalam organisasi.

Masalah budaya organisasi yang dihadapi oleh kantor dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan adalah kurangnya kejujuran dan nilai-nilai kerja belum terbentuk dan dipahami oleh masing-masing pegawai. Sehingga budaya organisasi belum terbentuk dengan baik. Oleh karena itu perlu adanya tindakan aktif untuk membangun komitmen pegawai sehingga akan membentuk sebuah budaya yang mendukung sistem organisasi secara keseluruhan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kesadaran kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan? 2) Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan kesadaran kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan?

Adapun tujuan penelitian adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kesadaran kerja secara parsial terhadap efektifitas kerja pada kantor KPU Kabupaten Pelalawan. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan

kesadaran kerja secara simultan terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor KPU Kabupaten Pelalawan.

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian adalah 1) Menambah pengetahuan penulis tentang penerapan serta pengembangan ilmu yang penulis peroleh selama kuliah. 2) Bagi penulis merupakan informasi yang sangat berharga, karena dengan adanya penelitian ini penulis menjadi tahu bagaimana sebenarnya budaya organisasi dan kesadaran kerja mempengaruhi efektifitas kerja pegawai.

## **TELAAH PUSTAKA**

### **1. Efektivitas Kerja**

Efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar (Handoko, 2003:7).

Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. pentingnya efektifitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan efektifitas organisasi adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Efektivitas kerja adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketengangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya (Tangkilisan, 2005 : 139)

Sharma memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal

organisasi dan faktor eksternal organisasi, yang meliputi antara lain (Tangkilisan, 2005:140):

1. Produktivitas organisasi atau output
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan didalam dan diluar organisasi
3. Tidak adanya ketegangan didalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi

Sters mengemukakan 5 (lima) kriteria dalam pengukuran efektivitas, yaitu (Tangkilisan, 2005: 141):

1. Produktivitas
2. Kemampuan adaptasi kerja
3. Kepuasan kerja
4. Kemampuan berlaba
5. Pencarian sumber daya

## 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya (Robbins, 2007:721).

Budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembnagkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi(Wirawan, 2007:10)

Fungsi budaya organisasi yaitu (Robbins Stephan P , 2007:724) :

1. Budaya mempunyai peran menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan lainnya.

2. Budaya memberikan rasa identitas keanggotaan anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial

## 3. Kesadaran Kerja

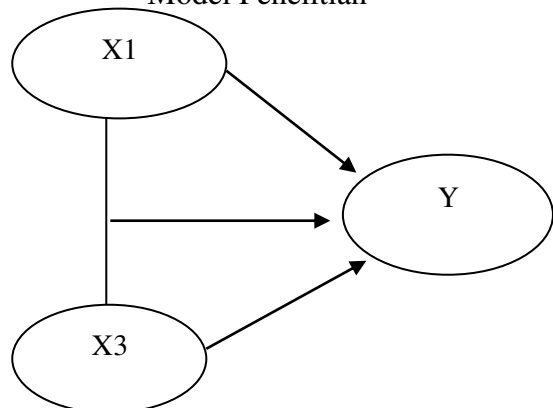
Untuk menjadi orang yang kompeten, dibidangnya, diperlukan pengetahuan yang lebih dalam tentang apa saja kelebihan dan kelemahan yang dimiliki (kesadaran diri). Istilahnya adalah tau diri (sadar diri). Kesadaran ini adalah kunci Socrates berpesan:”*self knowledge*”. Tau diri merupakan kunci untuk tuhan dan alam semesta.

Sedangkan kesadaran kerja lainnya adalah kesadaran diri dari seorang pegawai yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2005:260)

Dimensi kesadaran diri adalah mengetahui seakurat mungkin berbagai keunggulan personal, entah itu pembawaan atau hasil pemberdayaan dan mengetahui sasaran yang hendak diwujudkan untuk menjadi orang yang siap dibutuhkan pengetahuan diri yang bagus(Ubaedy, 2007:71)

## Hipotesis Penelitian

Gambar 1  
Model Penelitian



Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H.1: Budaya organisasi dan kesadaran kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai pada kantor dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan
- H.2: Budaya organisasi dan kesadaran kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai kantor dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten pelalawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lokasi kantor dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan. populasi penelitian dilakukan secara sensus atau penelitian populasi. Populasi penelitian sendiri dari 53 orang karyawan kantor dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan, pengambilan sampel menggunakan metode *Sensus*.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara interview yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan sebagian karyawan dan kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka

model rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Efektifitas Kerja  
X<sub>1</sub> = Budaya Organisasi  
X<sub>2</sub> = Kesadaran Kerja  
X<sub>3</sub> = Fungsi Pengawasan  
b<sub>0</sub> = konstanta  
b<sub>1</sub>b<sub>2</sub> = koefisien regresi  
e = (error)

### Defenisi Operasional Variabel

Untuk lebih jelasnya mengenai operasional variabel berdasarkan indikator masing-masing variabel sebagai berikut:

Indikator efektivitas kerja(Y) adalah ketepatan waktu, kepuasan kerja, kuantitas kerja, kemampuan adaptasi kerja dan prestasi kerja. Sedangkan indicator budaya organisasi(X<sub>1</sub>) adalah Inisiatif Individu, Arahkan, Integrasi, Kontrol dan Sistem Imbalan. Indikator kesadaran kerja(X<sub>2</sub>) adalah Tahu dan mengerti dengan apa yang diucapkan dan yang dilakukan, Bertanggung jawab, Sanggup menerima amanah, Mengenal dan memahami serta menerima diri dengan berbagai bentuk kelebihan dan kekurangan dan Memiliki kesiapan dan mengerti resiko yang akan dihadapi sebagai konsekuensi logis dari tuntutan kehidupan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disimpulkan komisi pemilihan umum kabupaten pelalawan lebih banyak mempunyai pegawai yang berjenis kelamin pria. Responden pada umumnya berada pada usia 36 tahun hingga 45 tahun yakni sebesar 40%. Selanjutnya

pegawai umum yang memiliki masa kerja empat tahun hingga enam tahun yaitu sebesar 30%. Pendidikan responden yang bekerja umumnya adalah tamatan S1 ini dikarenakan jenis pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan pengetahuan yang tinggi melainkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan terkait dengan melayani nasabah dengan baik pada perusahaan tersebut

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu koefisien. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel pada taraf signifikansi 5 % untuk uji 2 sisi. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika  $r$  hitung  $\leq$   $r$  tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai  $r$  tabel dapat diperoleh dengan persamaan  $N - 2 = 53 - 2 = 51 = 0,271$ . Berdasarkan hasil olahan data, diketahui bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel

### Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,60. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik. Nilai reliabilitas dalam uji ini dapat dilihat pada kolom *Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)*

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrument**

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Efektivitas Kerja	0,788	Reliabel
Budaya Organisasi	0,910	Reliabel
Kesadaran Kerja	0,905	Reliabel

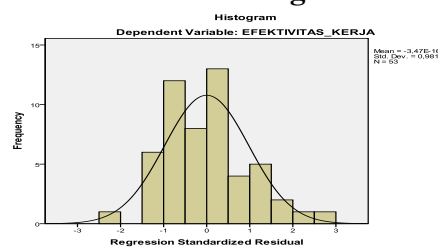
Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan hasil pengujian, nilai reliabilitas seluruh variabel  $\geq$  0,60, Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian

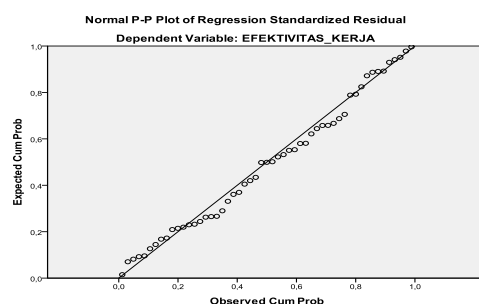
**Gambar 2**  
**Kurva Histogram**



Sumber : Data Olahan, 2016

Berdasarkan gambar 2 diketahui bahwa sebaran data yang menyebar ke semua daerah kurva. Maka dapat disimpulkan bahwa data mempunyai distribusi normal.

**Gambar 3**  
**Grafik Normal P-P Plot**



Sumber: Data Olahan, 2016

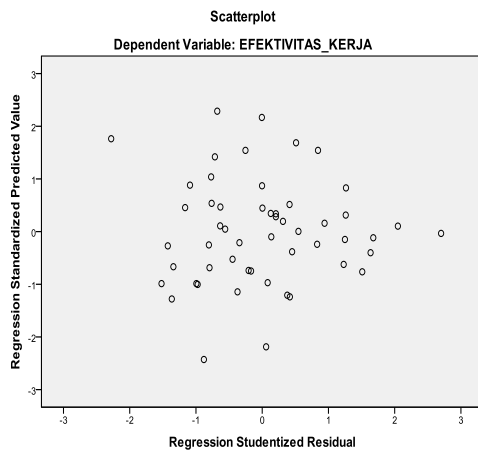
Pada gambar diatas dapat dilihat grafik *Normal Probability P-Plot*. Dari gambar tersebut terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal. Model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak

heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dari residual loyalitas kerja karyawan yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya:

**Gambar 4**  
**Scatterplot**



Sumber: Data Olahan, 2016

Berdasarkan grafik di atas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

**Uji Multikolerasi**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula  $VIF = \frac{1}{1-R^2}$  =  $\frac{1}{Toleransi}$ , dimana (VIF) Budaya Organisasi sebesar 1,624 < 10 dan tolerance sebesar 0,616 > 0,10, (VIF) Kesadaran Kerja sebesar 1,624 < 10 dan tolerance sebesar 0,616 > 0,10.

**Hasil Regresi Berganda**

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor variabel X (budaya organisasi dan kesadaran kerja) terhadap variabel Y (efektivitas kerja) tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linear

berganda, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini:

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	,620	,270	2,296	,026
Budaya_Kerja	,403	,097	4,154	,000
Kesadaran_Kerja	,328	,094	3,481	,001

Sumber: Data Olahan, 2016

Tabel 2 menunjukkan bahwa persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dibuat seperti berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0,620 + 0,403 X_1 + 0,328 X_2 + e$$

Arti angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 0,620. Artinya adalah apabila budaya organisasi dan kesadaran kerja diasumsikan nol (0), maka efektivitas kerja karyawan bernilai 0,620.
- Nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,403. Artinya setiap peningkatan budaya organisasi lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,403, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi kesadaran kerja sebesar 0,328. Artinya setiap peningkatan kesadaran kerja lebih baik sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan efektivitas kerja karyawan sebesar 0,403, dengan asumsi variabel

- lain tetap.
- d. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan

### **Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil olahan data diketahui nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,606. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan sebesar 60,6%. Sedangkan sisanya sebesar 39,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

### **1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja berpengaruh Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan dapat diterima.

Budaya organisasi yang baik dibutuhkan untuk menghasilkan pegawai yang berkompeten. Budaya organisasi dapat mendukung maupun menghambat kemajuan organisasi karena nilai dan sisi yang tercakup dalam budaya organisasi menyediakan makna, tujuan dan kompensasi bagi pekerja serta kepuasan kerja.

### **2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan**

Budaya organisasi Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan dinilai karyawan cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap budaya organisasi sebesar 3,14. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fatihin (2014), dengan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel tak bebas efektivitas kinerja Karyawan

### **3. Pengaruh Kesadaran Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan**

Kesadaran kerja Pegawai Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan dinilai cukup baik. Ini dibuktikan dengan rata-rata tanggapan responden terhadap kesadaran kerja sebesar 3,14. Dan dari pengujian yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Kesadaran kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- 1) Budaya Organisasi dan Kesadaran Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas



- Kerja Pengawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan
- 2) Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pengawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan.
  - 3) Kesadaran Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pengawai Pada Kantor Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan

### Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan tabulasi tanggapan responden mengenai efektivitas kerja pegawai diketahui kepuasan kerja pegawai masih rendah. Untuk itu diharapkan kepada pihak manajemen Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan agar meningkatkan kepuasan kerja pegawai misalnya dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, tunjangan dan insentif lainnya. Dengan demikian pegawai akan merasa semangat dalam bekerja dan efektivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
- 2) Berdasarkan tabulasi tanggapan responden mengenai budaya organisasi diketahui nilai paling rendah terdapat pada pertanyaan sistem imbalan organisasi tempat bapak/ibuk bekerja secara umum. Untuk itu diharapkan kepada pimpinan Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan agar memperbaiki sistem imbalan

yang diterapkan organisasi. Misalnya dengan menerapkan sistem imbalan yang lebih transparan dan lebih menyesuaikan dengan pengalaman dan keahlian pegawai.

- 3) Perusahaan harus lebih memperhatikan kesadaran kerja pegawai. Berdasarkan tabulasi tanggapan responden diketahui bahwa nilai terendah terdapat pada pertanyaan pegawai belum memiliki kemampuan yang baik dalam memahami arahan dari atasan secara umum. Untuk itu diharapkan kepada pihak manajemen Dinas Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Pelalawan agar memberikan arahan yang lebih sederhana dan mudah untuk dipahami oleh pegawai sehingga. Jika pegawai memahami arahan pimpinan dengan baik maka pegawai akan bekerja dengan efektif dan efisien.
- 4) Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya yang menganalisa efektivitas kerja pegawai agar menggunakan variabel bebas yang tidak diteliti oleh penulis dalam penelitian ini serta menggunakan alat analisi yang berbeda

### DAFTAR PUSTAKA

- Fatihin, Amirul. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Efektifitas Kinerja Karyawan*. Stain Kudus. Kudus
- Handoko, Hani T. 2003. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE: Yogyakarta

- Hasibuan, Melayu, S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Kedua, Cv Haji Masagung: Jakarta
- Robbins, P Stephen.2007. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontrasepsi*, Jilid 9. PT. Prenhalindo: Jakarta
- Tangkisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta
- Toha, Miftah. 2009. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Ubaedy. 2007. *Kompetensi Kunci Dalam Berkopetensi, Career, Business & Life*. Bee Media: Jakarta
- Wirawan. 2007. *Teori Aplikasi dan Budaya dan Iklim Organisasi Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat