

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan penghubung Provinsi Sulawesi Utara di Jakarta. Pada indikasi awal melalui wawancara dengan 10 pegawai badan penghubung Sulut menunjukkan budaya organisasi dan produktivitas kerja di badan penghubung Sulut masih terindikasi rendah. Namun berdasarkan hasil penelitian di lapangan terhadap 40 responden pegawai badan penghubung pemprov sulut dengan menggunakan kuesioner serta wawancara, yang terbukti adalah budaya organisasi tinggi dan produktivitas kerja juga tinggi, sedangkan untuk pengaruh antar variable agak lemah. Kesimpulan yang diperoleh pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di badan penghubung Sulut dilihat dari 10 (sepuluh) dimensi yang dikemukakan oleh Robbins yaitu dimensi inisiatif individu berada pada kategori tinggi, dimensi toleransi tindakan beresiko berada dalam kategori tinggi, dimensi pengarahan berada dalam kategori tinggi, dimensi integrasi berada dalam kategori tinggi, dimensi dukungan manajemen berada dalam kategori tinggi, dimensi control berada dalam kategori tinggi, dimensi identitas berada dalam kategori tinggi, dimensi sistem imbalan berada dalam kategori tinggi, dimensi toleransi terhadap

konflik berada dalam kategori tinggi dan dimensi pola komunikasi berada dalam kategori tinggi, di mana dari hasil kesepuluh dimensi budaya organisasi menunjukkan tingkat budaya yang kuat dengan distribusi frekuensi 100% dan tendensi pusat median sebesar 2.

2. Tingkat produktivitas kerja pegawai badan penghubung pemprov Sulut dilihat dari 7 (tujuh) dimensi yang dikemukakan oleh Goldsmith yaitu dari dimensi Keterampilan (*Ability*) berada dalam kategori tinggi, dimensi kejelasan (*clarity*) berada dalam kategori tinggi, dimensi bantuan (*help*) berada dalam kategori tinggi, dimensi insentif (*insentive*) berada dalam kategori tinggi, dimensi evaluasi (*evaluation*) berada dalam kategori tinggi, dimensi validitas (*validity*) berada dalam kategori tinggi dan dimensi lingkungan (*environmental fit*) berada dalam kategori tinggi. Dari ketujuh dimensi yang ada tingkat produktivitas kerja pegawai badan penghubung provinsi Sulut berada berada dalam kategori yang tinggi dengan distribusi frekuensi 100% dan tendensi pusat median 2.
3. Dari hasil uji korelasi, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai badan penghubung provinsi Sulawesi Utara di Jakarta, hal tersebut ditunjukkan dengan angka sebesar 0,396 dengan koefisien determinasi sebesar 15,68%. Hal ini menunjukkan pengaruh yang agak lemah antara budaya organisasi dengan produktivitas kerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Hasil yang didapat menunjukkan tingkat budaya organisasi berada pada kategori tinggi. Untuk mempertahankan budaya organisasi yang berada dalam kategori tinggi, dapat melakukan hal-hal seperti berikut ini tanggung jawab yang dimiliki setiap pegawai harus tetap dipertahankan. Meskipun pegawai sudah puas dengan bekerja di badan penghubung provinsi Sulut dan mendapat banyak dukungan dari atasan untuk tugas mereka, pegawai harus tetap menjaga hal tersebut.
2. Hasil yang didapat menunjukkan tingkat produktivitas kerja berada pada kategori tinggi. Dengan demikian untuk mempertahankan produktivitas kerja yang sudah tinggi, dapat melakukan hal-hal seperti berikut ini kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan jika sudah baik ditingkatkan lagi, pemahaman pegawai akan tupoksi untuk mencapai tujuan dan sasaran, dengan diberikan fasilitas untuk mendukung pekerjaannya maka pegawai lebih meningkatkan kinerja secara maksimal.
3. Hasil pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja di badan penghubung provinsi Sulawesi Utara, Jakarta terlihat bahwa koefisien korelasinya menunjukkan pengaruh yang agak lemah. Pegawai dapat meningkatkan kembali kesadaran dan pendidikan dibidang pekerjaan mereka untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka dan terlihat bahwa

untuk memiliki budaya organisasi yang baik atasan akan memiliki peran yang sensitive karena atasan akan memiliki peran dasar dalam membentuk budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu-Jarad IY, Yusof NA, Nikbin D, *A review paper on organizational culture and organizational performance. International Journal of Business and Social Science*, (Desember, 2010)
- Davis, *Managing Corporate Culture*. (Cambridge: 1984).
- Fred, L. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach. 12th edition*. The McGraw-Hill, 2012.
- Gede.R ,Achmad. A,Siswanto. J. *Produktivitas, Daya saing, Kemajuan dan Kemakmuran bangsa*. Puspa swara, 2017.
- Gie.T.L, *Administrasi PERkantoran Modern* (Yogyakarta, 1991)
- H.Nawawi, *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja* (Jakarta: Haji Mas Agung, 1990)
- J. Kotter, J.L Heskett, *Corporate Culture and Performance* (New York: The Free Press, 1992).
- K.Cameron, *A Process for Changing Organizational Culture*, The Handbook of Organizational Development, Michigan: University of Michigan Business School, 2004
- Kotter,J. Heskett, J. L, *Corporate Culture and Performance* (USA : The Free Press,1992
- Klingner, E.D, Nalbandian, J, *Public Personel Management: Contects And Strategies* (New Jersey : Prentice-hal)
- Nawawi,H. *Administrasi Personel: Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Mas Agung, 1990.
- Pathak,H. *Organizational Change*. India: Pearson India, 2010.
- Robbins,S. P, Judge.T. A, *Organizational Behavior*. England: Pearson, 2017
- Robbins, S.P, Judge. T. A, *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 2015
- Robbins, S.P , *Organization Theory (Structure, Design, and Application)*, New Jersey: Prentice- Hall, Inc, 1990
- Robbins, S.p, Judje. T.A, *Organizational Behavior* (England: Pearson Education

Limited,2017)

Silalahi, U. Metode Penelitian Sosial. Bandung: PT Refika Aditama,2017

Siagian,S. P. Manajemen abad 21 (Jakarta: Bumi Aksara, 2000

Sedarmayanti, Sumber daya manusia dan produktivitas kerja, Bandung: Sumpersari indah, 2009), 56.

Suwatno, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis, Bandung: CV. Alfabeta, 2013)

Schein, E. *Organizational Culture and Leadership* (USA: Jossey-Bass, 1989)

Silalahi, U. Asas-Asas Manajemen, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014)

Shane.M, Steven. L, Glinow. M, *Organizational Behavior: Emerging Realities For The Workplace Revolution 4th Edition*, New York (Mc-Graw-Hill/Irwin publisher, 2008),

Wexley,K. N, Yukl. G. A, *Organizational behavior and personnel physchoogy* (Homewood, 1984)

Website

M.Mahdiyeh, H. Nakhael, A. Kebriael, “*Impact of Organizational Culture on Productivity: A study among empolyees of ministry of youth and sports, Iran*” (www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/index)

Peraturan

- Peraturan Gubernur Sulawesi Utara No 85 tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja badan penghubung daerah provinsi Sulawesi utara
- Peraturan Pemerintah 30 tentang Penilaian kinerja PNS
- Peraturan Pemerintah 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS

- Peraturan Pemerintah no 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja PNS
- Peraturan Gubernur Sulawesi Utara no 16 tahun 2019 tentang perubahan dari PerGub no 85 tahun 2019 kedudukan, susunan organisasi, Tupoksi
- Keputusan Gubernur Sulawesi Utara nomor 44 tahun 2019 tentang pemberian tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja bagi pegawai negeri sipil di Lingkungan Satuan Kerja Badan Penghubung Daerah Provinsi Sulawesi Utara

LAMPIRAN

Lampiran 1