

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI SETIA USAHA KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU TIMUR**

Arafik, Deni Kurniawan
Email : arafikputra620@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur bagaimana pengaruh organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan tujuan pada skripsi ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur serta bentuk budaya organisasi yang dilakukan. Hipotesis yang diajukan adalah adanya pengaruh yang kuat antara budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur. Dari hasil perhitungan tersebut ternyata diperoleh $r = 0,331$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata $0,331$ terletak antara $0,200 - 0,399$ yang termasuk pada korelasi rendah. Kemudian untuk menjawab uji hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya mempunyai hubungan atau tidak, maka di uji dengan uji hipotesa dan didapat t hitung $= 0,992$. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n - 2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya $0,992$ lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu $= 1,860$, dengan demikian berarti (H_0) dapat diterima dan (H_a) ditolak.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Produktivitas kerja

Abstract

The problems faced by the Setia Usaha Belitang OKU East Cooperative are how the influence of the organization on employee work productivity, while the purpose of this thesis is to determine the magnitude of the influence of organizational culture on employee work productivity at the Setia Usaha Belitang OKU East Cooperative and the forms of organizational culture that are carried out. The hypothesis put forward is that there is a strong influence between organizational culture on employee work productivity at the Setia Usaha Belitang Cooperative east OKU. From the results of these calculations it turns out that $r = 0.331$. After being consulted with a conservative standard it turns out that 0.331 lies between $0.200 - 0.399$ which includes a low correlation. Then to answer the hypothesis test proposed in the previous chapter whether there is a relationship or not, then it is tested with a hypothesis test and obtained t count $= 0.992$. While the value of t table at the 95% confidence level for $(n - 2) = 1.860$. Then it can be seen that the calculated t value is 0.992 which is smaller than the t table value, namely $= 1.860$, thus meaning (H_0) can be accepted and (H_a) is rejected..

Key Word : Organizational Culture, Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai keterbatasan akan sumber daya manusia, uang dan fisik untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan tergantung pada pemilihan tujuan yang akan dicapai dengan cara menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tersebut. Agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan, maka salah satu aspek yang diperhatikan adalah faktor manusia.

Dalam perkembangan selanjutnya sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Efektivitas kerja untuk menghasilkan kinerja yang baik tidak saja dibutuhkan oleh organisasi komersial, tetapi juga oleh organisasi yang bertujuan sosial maupun organisasi pelayanan masyarakat. Dengan adanya kinerja yang baik diharapkan agar organisasi dapat tercapai sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Kondisi diatas dalam era reformasi sekarang ini yang menuntut pemerintah agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dari abdi negara dan abdi masyarakat menjadi sorotan yang luas, banyak masyarakat yang menaruh perhatian terhadap rendahnya penilaian dari masyarakat akan pentingnya kinerja pelayanan yang diberikan. Koperasi dapat dijelaskan sebagai organisasi ekonomi kerakyatan yang berwatak sosial dan beranggotakan orang-orang dan badan hukum, dengan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan masalah partisipasi anggota terhadap keberhasilan usaha koperasi.

Permasalahan Dan Ruang Lingkup

Permasalahan

Adapun permasalahan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur”.

Ruang Lingkup

1. Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian adalah karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

2. Ruang Lingkup Permasalahan

Ruang lingkup masalah hanya dibatasi mengenai pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

3. Ruang Lingkup Daerah Penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur serta menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan.

Kegunaan Penelitian

Bagi Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur adalah bagaimana pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan sebagai masukan dalam pemecahan permasalahan dimasa yang akan datang serta memberikan informasi kepada pimpinan untuk mengevaluasi kegiatan yang telah dilaksanakan dengan alternatif yang dapat digunakan untuk perkembangan dan kemajuan pada masa yang akan datang.

2. LANDASAN TEORI

Di Indonesia Budaya Organisasi mulai dikenal pada tahun 80 – 90-an, saat banyak dibicarakan tentang konflik budaya, bagaimana mempertahankan Budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Bersamaan dengan itu para akademisi mulai mengkajinya dan memasukkannya ke dalam kurikulum berbagai pendidikan formal dan informal. Salah satu pakar yang cukup gigih mengembangkan Bidang Organisasi adalah Prof Dr. Taliziduhu Ndraha, seorang pakar Ilmu Pemerintahan.

Organisasi disusun sesuai kebutuhan jaman dimana kebutuhan dan perkembangan informasi dan komunikasi manusia cukup pesat. Organisasi berkembang merupakan suatu bentuk konstruksi sosial yang dialektis sesuai kebutuhan jaman. Organisasi merupakan konstruksi komunikasi lisan dan tulisan. Organisasi bergerak karena instruksi-instruksi lisan dan tulisan. Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Pengertian organisasi telah banyak disampaikan para ahli, tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang prinsip, dan sebagai bahan perbandingan akan disampaikan beberapa pendapat sebagai berikut :

1. Chester I. Barnard dalam bukunya “The Executive Functions” mengemukakan bahwa : “Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih” (I define organization as a system of cooperatives of two more persons)
2. James D. Mooney mengatakan bahwa : “Organization is the form of every human association for the attainment of common purpose” (Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk mencapai tujuan bersama)
3. Menurut Dimock, organisasi adalah : “Organization is the systematic bringing together of interdependent part to form a unified whole through which authority, coordination and control may be exercised to achieve a given purpose” (organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling ketergantungan/berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan).

Dari beberapa pengertian organisasi di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap organisasi harus memiliki tiga unsur dasar, yaitu :

1. Orang-orang (sekumpulan orang),
2. Kerjasama,
3. Tujuan yang ingin dicapai.

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki.

Produktivitas Kerja

Dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi perlu adanya kreatifitas, yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak pasif dan penuh inovatif dan daya kreatif. Untuk itu diperlukan teknik tertentu dari seseorang pimpinan untuk selalu memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat memberikan gambaran yang luas tentang produktivitas kerja pegawainya.

Batasan mengenai produktivitas kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing perusahaan atau organisasi dan juga tergantung pada bentuk organisasi atau perusahaan itu sendiri. Dengan demikian pegawai atau karyawan yang

ada dalam perusahaan tersebut akan melihat motivasi yang bagaimana yang diberikan oleh perusahaan kepadanya, apabila menguntungkan baginya maka dengan sendirinya produktivitas kerja pegawainya mengalami peningkatan.

Menurut Malayu SP. Hasibuan (2010 : hlm 94) Produktivitas adalah:

“Perbandingan antara keluaran dengan masukan (out put) dan input”.

Sedangkan menurut Faustino Cardoso Gomes (2011 : hlm 159) Produktivitas adalah:

“ Rasio output (penjualan) pendapatan, daerah pemasaran (market share) dan kerusakan-kerusakan terhadap input (biaya produksi dan biaya peralatan) ”.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan gambaran sikap dan reaksi pegawai atau karyawan terhadap pekerjaannya, terhadap kondisi lingkungan tempat kerjanya, serta hubungan kemanusiaan dalam rangka kerjasama seperti hubungan pegawai dengan atasan atau dengan rekan sekerjanya.

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang mengarahkan kepada perbaikan kondisi yang telah ada dengan memanfaatkan sumber daya, peralatan dan memproduksi barang-barang yang ada dengan seefektif dan seefisien mungkin. Tercapainya kesejahteraan yang diperoleh dari perusahaan akan jelas mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Jadi produktivitas adalah suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan tenaga kerja yang handal dan berkualitas dalam suatu perusahaan.

Kerangka Konsepsional

Dalam setiap koperasi peran aktif atau pengendalian dan efektivitas kerja merupakan salah satu faktor utama sebagai penentu maju atau tidaknya suatu koperasi. Setiap koperasi tentu ingin mensejahterakan para anggota dan konsumennya maka dari itu suatu pengendalian khususnya dalam masyarakat pada umumnya baik dalam usaha dibidang pertanian, usaha penyewaan barang barang usaha pinjam dan bidang lainnya, yang merupakan salah satu tujuan dari usaha koperasi tersebut, oleh karena itu Budaya suatu organisasi dapat menentukan arah perkembangan dari organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Hal itu tercermin dari isi visi, misi dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, seharusnya setiap organisasi termasuk para anggotanya memiliki impian atau cita-cita. Setiap anggota memiliki identitas budaya tertentu dalam organisasinya. Fungsi budaya organisasi diantaranya adalah berperan membedakan dengan organisasi lainnya, menentukan identitas, meninggikan komitmen dan kemandirian.

Budaya Organisasi merupakan bagian dari Manajemen Sumber Daya Manusia dan Teori Organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia Budaya Organisasi dilihat dari aspek perilaku, sedangkan Teori organisasi dilihat dari aspek sekelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan, atau organisasi sebagai wadah tempat individu bekerjasama secara rasional dan sistematis untuk mencapai tujuan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu suatu data yang diperoleh secara langsung dari kegiatan penelitian. Data dikumpulkan dari responden dengan wawancara atau mengisi daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan.

2. Data Sekunder

Yaitu suatu data yang diperoleh dari luar penelitian yang berasal dari buku-buku kuliah yang ada hubungannya dengan penelitian.

Pengumpulan Dan Pengolahan Data

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Yaitu pengumpulan data dengan mempelajari berbagai macam literatur, buku-buku ilmiah yang berkaitan dengan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang langsung datang ke objek penelitian untuk melihat dan meneliti secara langsung. Dilakukan dengan cara :

a. Observasi

Yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dilokasi penelitian yaitu pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

b. Quisioner

Pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada pimpinan atau karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

c. Interview

Yaitu pengumpulan data dengan mengadakan wawancara langsung peneliti dengan pimpinan dan karyawan yang dianggap memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian.

d. Dokumentasi

Yaitu data yang diperoleh dengan melihat dokumen atau catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian.

Analisis Data

1. Analisis Kualitatif

Analisis yang digunakan untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang ada dengan tidak menggunakan angka-angka sebagai dasar pertimbangan, tetapi dengan menggunakan kalimat-kalimat yang menjelaskan tentang keadaan Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

2. Analisis Kuantitatif

Yaitu suatu analisis yang menggunakan angka-angka yang bertujuan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur.

Pembahasan

Alat analisis yang digunakan dalam analisis kuantitatif adalah menggunakan rumus Korelasi Product Moment yang rumusnya sebagai berikut yaitu :

$$r = \frac{n \sum xi.yi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{\{n \cdot \sum Xi^2 - (\sum X)^2\}} \sqrt{\{n \cdot \sum Yi^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Anto Dajan, 2008 : hlm 376)

Keterangan :

\sum = Jumlah

r = Koefisien korelasi antara x dan y

X = Variabel Budaya Organisasi (variabel bebas)

Y = Variabel Produktivitas kerja (variabel terikat)

n = Banyaknya sample

X^2 = Hasil kuadrat variabel bebas

Y^2 = Hasil kuadrat variabel terikat

Xy = Hasil perkalian antara variabel bebas dan terikat

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Budaya Organisasi (x) dan Produktivitas kerja karyawan (y), untuk itu penulis menggunakan pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi yang dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1.
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 -1,000	Sangat kuat

(Sugiyono, 2009 : hlm. 183)

Untuk mengetahui besar kecilnya korelasi yang timbul antara Budaya Organisasi (x) dengan Produktivitas kerja (Y) maka harus mengetahui kadar persentase (%) dengan menggunakan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%.$$

Setelah diketahui kadar persentase yang dipengaruhi maka ada faktor lain yang mempengaruhi dengan menggunakan rumus :

$$100 \% - KP$$

Untuk menguji hipotesis yang telah diuraikan dapat atau tidaknya diterima, maka penulis menggunakan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Riduwan, 2010 hlm : 229)

Keterangan :

t = Pengujian koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sample

“ t ” dapat dicari dengan melihat tabel “ t ” dengan derajat kebebasan 0,05 untuk (n – 2), apabila $t > t_{(n-2)}$ maka H_a di terima dan H_o di tolak tetapi apabila $t < t_{(n-2)}$ maka H_a di tolak dan H_o di terima.

Sebelum dimasukkan ke dalam rumus yang telah ditentukan sebelumnya, maka hasil penelitian dari angket yang telah disebarakan kepada responden, ditabulasikan ke dalam bentuk tabel dengan penilaian dari setiap jawaban yang diberikan oleh responden sebagai berikut :

- a. Alternatif jawaban A di beri score 3
- b. Alternatif jawaban B di beri score 2
- c. Alternatif jawaban C di beri score 1

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Untuk analisa ini dipergunakan alat bantu tabel dan rumus koefisien korelasi, dengan langkah awalnya yaitu tabel yang diperoleh dari jawaban angket penelitian mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur. Dengan demikian langkah kerjanya dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 1. Variabel (X) Budaya Organisasi

<i>RESPONDEN</i>	<i>NOMOR PERTANYAAN</i>					<i>JUMLAH</i>
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	
<i>1.</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>11</i>
<i>2.</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>14</i>
<i>3.</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>10</i>
<i>4.</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>14</i>
<i>5.</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>12</i>
<i>6.</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>12</i>
<i>7.</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>14</i>
<i>8.</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>11</i>
<i>9.</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>11</i>
<i>10.</i>	<i>3</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>3</i>	<i>3</i>	<i>11</i>
<i>Jumlah</i>						<i>120</i>

Sumber : Data Diolah

Tabel 2. Variabel (Y) Produktivitas kerja Karyawan

RESPONDEN	NOMOR PERTANYAAN					JUMLAH
	1	2	3	4	5	
1.	3	1	3	3	3	13
2.	3	3	2	1	2	11
3.	2	3	1	3	1	10
4.	3	3	2	3	1	12
5.	3	2	1	1	2	9
6.	2	2	3	3	1	11
7.	3	2	1	3	2	11
8.	3	2	1	1	2	9
9.	3	3	2	2	1	11
10.	3	1	2	1	2	9
Jumlah						106

Sumber : Data Diolah

Tabel 3. Korelasi Variabel X (Budaya Organisasi) dan Variabel Y (Produktivitas kerja)

Nomor.	(X)	(Y)
1.	11	13
2.	14	11
3.	10	10
4.	14	12
5.	12	9
6.	12	11
7.	14	11
8.	11	9
9.	11	11
10.	11	9
JUMLAH	120	106

Sumber : Data Diolah

**Tabel 4. Kerja Korelasi Antara Variabel (X) Dengan
Variabel (Y)**

No.	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1.	11	13	121	169	143
	14	11	196	121	154
2.	10	10	100	100	100
	14	12	196	144	168
3.	12	9	144	81	108
	12	11	144	121	132
4.	14	11	196	121	154
	11	9	121	81	99
5.	11	11	121	121	121
	11	9	121	81	99
6.					
7.					
8.					
9.					
10.					
JUMLAH	120	106	1.460	1.140	1.278

Sumber : angket penelitian, Data Diolah

Dari tabel kerja korelasi tersebut di atas diperoleh hasil :

$$n = 10$$

$$\Sigma X = 120$$

$$\Sigma Y = 106$$

$$\Sigma X^2 = 1.460$$

$$\Sigma Y^2 = 1.140$$

$$\Sigma XY = 1.278$$

Untuk selanjutnya dari nilai-nilai diatas dapat dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

$$r = \frac{10(1.278) - (120)(106)}{\sqrt{10(1.460) - (120)^2} \sqrt{10(1.140) - (106)^2}}$$

$$r = \frac{(12.780) - (12.720)}{\sqrt{(14.600) - (14.400)} \cdot \sqrt{(11.400) - (11.236)}}$$

$$r = \frac{60}{\sqrt{200} \sqrt{164}}$$

$$r = \frac{60}{(14,14)(12,80)}$$

$$r = \frac{60}{180,992}$$

$$r = 0,331$$

Berdasarkan dari hasil perhitungan statistik diperoleh $r = 0,331$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan tersebut ternyata $r = 0,331$ terletak pada jarak antara $0,200 - 0,399$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pengaruh Budaya organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang rendah.

Untuk mengetahui kadar persentase antara Variabel X dan kadar prosentase Variabel Y. Maka menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = 0,331$$

$$r^2 = 0,1095$$

$$Kp = r^2 \times 100\%$$

$$Kp = (0,1095) \times 100\%$$

$$Kp = 10,95 \%$$

Dengan diketahuinya kadar persentase pengaruh budaya organisasi sebesar $Kp = 10,95\%$, berarti faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan adalah $100\% - Kp$ ($100\% - 10,95\%$) yaitu ada $89,05\%$.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$\alpha = 0,05$$

$$t = (n-2) = t_{0,05} (n-2)$$

$$= t_{0,05} (10-2)$$

$$= t_{0,05} (8)$$

$$t = 1,860 \dots \dots \dots \text{Dari } t \text{ tabel terlampir}$$

$$r = 0,331$$

$$r^2 = 0,1095$$

$$t = \frac{0,331 \cdot \sqrt{10-2}}{\sqrt{1-0,1095}}$$

$$t = \frac{0,331 \cdot \sqrt{8}}{\sqrt{0,8905}}$$
$$t = \frac{0,331(2,828)}{0,944}$$
$$t = \frac{0,936}{0,944}$$
$$t = 0,992$$

Dari hasil perhitungan tersebut diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung = 0,992. Sedangkan nilai t tabel pada tingkat kepercayaan 95% untuk $(n - 2) = 1,860$. Maka dapat diketahui nilai t hitungnya 0,992 lebih kecil dari pada nilai t tabel yaitu = 1,860, dengan demikian berarti (H_0) dapat diterima dan (H_a) ditolak.

Ini mempunyai arti bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yaitu pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang rendah.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan bahwa Korelasi antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur adalah mempunyai pengaruh yang rendah karena di peroleh angka $r = 0,331$. Setelah dikonsultasikan dengan standar konservatif ternyata 0,331 terletak antara 0,200 – 0,399 yang termasuk pada korelasi rendah. Untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dengan menggunakan rumus uji hipotesa, diperoleh (t) tabel = 1,860 sedangkan (t) hitung = 0,992 yang dapat disimpulkan bahwa (t) hitung $< (t)$ tabel atau (t) hitung lebih kecil dari t tabel), sehingga hipotesis yang diajukan pada bab sebelumnya terbukti atau H_0 diterima dan H_a ditolak, karena korelasi yang ada adalah rendah.

Saran

Koperasi Setia Usaha Belitang OKU Timur hendaknya tetap menjaga para karyawan untuk selalu menjalankan dan melaksanakan Budaya organisasi Perusahaan untuk memajukan sumber daya manusia yang ada sehingga dalam bekerja pekerjaan dapat lebih sempurna dan sesuai dengan hasil yang diharapkan.

DAFTAR RUJUKAN

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Aditama, Bandung, 2003.

Arif, Mirrian Sjöfyan, 2010, *Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Universitas Terbuka, Jakarta.

Basu Swastha, Pengantar Bisnis Modern, Yogyakarta : Liberty, 2008

Cipta, Jakarta, 2003

Gomes, Cardoso, Faustino, Drs, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi, Yogyakarta.

Handoko, T. Hani, 2007, Manajemen, Edisi II, BPFE, Yogyakarta.

Husein Umar, 2008, Metodologi Penelitian, Gramedia Pustaka, Utama.

Helisia Mgh Garaika dan Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Skripsi/karya Ilmiah dan Tata Cara Menempuh Ujian Komprehensif Pada STIE Trisna Negara, STIE Trisna Negara, 2015.

J. Supranto, Statistik Teori dan Aplikasi, Erlangga , Jakarta, 2000

Malayu SP Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Bandung : Bumi Aksara, 2011

Manullang, 2014, Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Riduwan, Dasar-Dasar Statistika, Alfabeta, Bandung : 2010

Soekidjo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka

Subana M, 2001, Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah, Pustaka Setia, Bandung.

Sudjana, 2009, Metodologi Penelitian, Angkasa, Bandung.

Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, Bandung, 2011

Sumadi Suryabrata, Metodologi Penelitian, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011

Sutrisno Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.

Usman, Husaini & Akbar, R.Purnomo Setiadi, 2006, Pengantar Statistika (Edisi Kedua), Bumi Aksara, Jakarta.

Veithzal Riva'i, Deddy Mulyadi, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2010

Yayat Herujito, Dasar-Dasar Manajemen, Grasindo, Jakarta, 2001 Yogyakarta, 2003.