
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN *CAPACITY BUILDING*
TERHADAP PRODUKTIVITAS PENGURUS****(Studi pada Unit Aktivitas Mahasiswa)****Oleh:****M Fawaidul Muharrom*)****Budi Wahono**)****Khalikussabir***)****mfawaidul28@gmail.com****Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang****ABSTRACT**

This study entitled The Effect of Organizational Culture and Capacity Building (Training) on Management Productivity (Studies in Student Activity Units). The purpose of this determination is to determine and analyze the influence of Organizational Culture and Capacity Building (Training) on the productivity of the management, either simultaneously or partially. Every organization that is incorporated in UAM certainly has a different organizational culture, even ways to empower human resources in it in different ways. Of course, every organization has varied and different perceptions, desires, mindsets, and skills. So that it becomes a priority capital for organizational administrators in creating a good organizational culture to implement and the presence of Capacity Building (Training) in each UAM organization is able to provide output or active contributions to the organization, so that the productivity of each management can be achieved. This type of research used in this research is quantitative research. The analysis technique uses multiple regression. While the sampling technique in this study used Probability Purposive sampling. Based on the results of this study that organizational culture (X1) and Capacity Building (X2) simultaneously have an influence on productivity (Y). The independent variable that has a dominant influence is organizational culture (X1), which has a positive and significant effect on management productivity.

Keywords: Organizational Culture, Capacity Building, Productivity**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Setiap organisasi tentunya harus senantiasa memiliki pengurus yang mempunyai kualitas, inovasi dan kreasi dalam berkontribusi aktif terhadap organisasi. Dalam peningkatan kualitas pengurus harus didasari dengan suatu modal intelektual dan gerakan nyata di lapangan. Sehingga, produktivitas menjadi tolak ukur dari kualitas pengurus dalam suatu organisasi.

Produktivitas yang baik bisa tercapai apabila sumber daya yang ada didalam organisasi dapat dengan baik diatur dan dimanfaatkan sehingga mampu tercapainya sebuah hasil yang maksimal. Organisasi yang tergabung dalam UAM tentunya memiliki sebuah budaya organisasi yang begitu beragam, dengan tujuan

seluruhnya berlomba-lomba dalam hal kebaikan serta mencapai tujuan organisasi dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. UAM FEB UNISMA sebagai organisasi represntatif dari mahasiswa, tentu memiliki tantangan tersendiri bagi pengurus agar terus mampu berkontribusi aktif terhadap organisasi dan juga dalam memperjuangkan kedaulatan mahasiswa. *Capacity Building* (Pelatihan) lebih menjurus kepada penguatan *soft skill dan hard skill* yang bertujuan agar pengurus memiliki suatu kualitas dalam mengembangkan organisasi serta mampu memunculkan inovasi-inovasi baru untuk UAM FEB UNISMA yang berkembang. Menciptakan budaya yang baik dalam organisasi tentunya tidak mudah dikarenakan setiap manusia dalam organisasi memiliki persepsi yang berbeda, sehingga penyatuan dari seluruh persepsi yang ada menjadi persamaan persepsi yang baik perlu waktu dan konsistensi. Begitu pula dalam mencetak pengurus yang berkualitas harus melaksanakan yang namanya pelatihan organisasi, baik pelatihan itu berupa pemahaman terkait tugas pokok dan fungsi organisasi maupun pelatihan secara fakultatif agar setiap pengurus mampu menentukan arah gerak dari organisasi dan terus menciptakan hal produktif bagi organisasi.

Pengurus UAM FEB UNISMA Masa Khidmat 2020-2021 adalah objek dari penelitian ini. Menjadi pengurus dalam organisasi tersebut tidak mudah, karena sejak awal mereka harus tetap konsisten dalam memperjuangkan kedaulatan mahasiswa, menjadi wadah dalam penyampaian seluruh aspirasi mahasiswa, dan bertanggung jawab dalam menjalankan program kerja yang telah dirumuskan bersama dengan tujuan menjalankan apa yang telah diamanahkan saat prosesi pelantikan. Dalam proses berjalannya organisasi UAM FEB UNISMA tersebut pasti ada dinamika dan masalah yang dapat mempengaruhi pada produktivitas pengurus.

Berlandaskan penjelasan tersebut penelitian ingin berjudul tentang **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Capacity Building* Terhadap Produktivitas Pengurus Unit Aktivitas Mahasiswa.”**

Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi tentang budaya organisasi dan *capacity building*?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan *capacity building* terhadap produktivitas?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap produktivitas?
4. Bagaimana pengaruh secara parsial *capacity building*(pelatihan) terhadap produktivitas?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi dari budaya organisasi dan *capacity building*.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan budaya organisasi dan *capacity building* terhadap produktivitas.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap produktivitas.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh secara parsial *capacity building*(pelatihan) terhadap produktivitas.
- 5.

MANFAAT PENELITIAN

Teoritis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, pengetahuan dan menjadi referensi baru.

Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan pengalaman, serta mampu meningkatkan produktivitas bagi organisatoris

PENELITIAN TERDAHULU

Darmawan (2008) tentang “Pengaruh budaya organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Administratif Universitas Islam Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan melalui uji t diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Gustriadi (2014) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank BPR Rokan Hulu di Kabupaten Rokan Hulu”. Hasil kesimpulannya, bahwa budaya organisasi. Adapun budaya organisasi dan semangat kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di bank BPR Rokan Hulu.

Aditya dan Rahardja, (2015) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan tersebut menunjukkan bahwa Pelatihan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Primatexco Batang.

Putra dan Suana, (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Maya Ubud Resort & SPA”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan serta kompensasi positif dan signifikan dapat mempengaruhi terhadap produktivitas karyawan di Maya Ubud Resort & Spa.

Andriani dan Purnono, (2019) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja terdapat pengaruh yang begitu signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan di Koperasi Simpan Pinjam

TINJAUAN TEORI

Produktivitas

Menurut Sunyoto (2012) “produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan”.

Menurut Daryanto (2013) Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang

diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut”.

Menurut Hasibuan (2014) produktivitas adalah ”perbandingan output dan input. Produktivitas akan naik ketika memungkinkan adanya peningkatan yang efisien (tenaga-waktu-bahan) serta sistem kerja, suatu tehnik produksi dan keterampilan yang meningkat dari tenaga kerja”.

Berdasar beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah standar dari capaian pengurus dalam organisasi, serta indikator produktivitas dapat diukur oleh berbagai macam perspektif yang terdapat didalam organisasi. Seberapa kualitas pengurus dalam suatu organisasi dapat ditentukan dari seberapa banyak kontribusi dan hal produktif yang mampu diberikan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) menyatakan bahwa ada beberapa indikator produktivitas kerja:

1. Kemampuan
2. Penyelesaian tugas
3. Semangat kerja
4. Tantangan pekerjaan
5. Pengukuran biaya produksi

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan seperangkat keyakinan, asumsi, nilai-nilai, perasaan dan persepsi yang mempengaruhi tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh anggota organisasi.. (Widjaja, 2006).

Menurut Siagian (2013) mengartikan budaya organisasi sebagai “Ilmu yang secara langsung berkembang dalam sebuah organisasi dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang di dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku orang tersebut mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi”.

Berlandaskan penjelasan tersebut maka bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu persepsi yang sama yang ada dalam sebuah organisasi.

Menurut Tampubolon (2008) indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan resiko
2. Memberi perhatian pada masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan
5. Agresif dalam bekerja
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Capacity Building (Pelatihan)

Menurut Hasibuan (2006) *capacity building* (pelatihan) dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Menurut Hasibuan (2006) menyatakan bahwa *Capacity building* (pelatihan) sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses pembentukan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial. *Capacity building* (pelatihan) berorientasi pada teori dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*.

Menurut Sudarmanto (2009), *Capacity building* (pelatihan) merupakan usaha yang direncanakan oleh organisasi untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi anggotanya yang berhubungan dengan tugas-tugas yang harus dikerjakan

Berdasarkan teori di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa *Capacity Building* (Pelatihan) bisa mempertajam *soft skill dan hard skill* dari pengurus organisasi.

Berikut adalah indikator *capacity building* (pelatihan) menurut Siagian (2013):

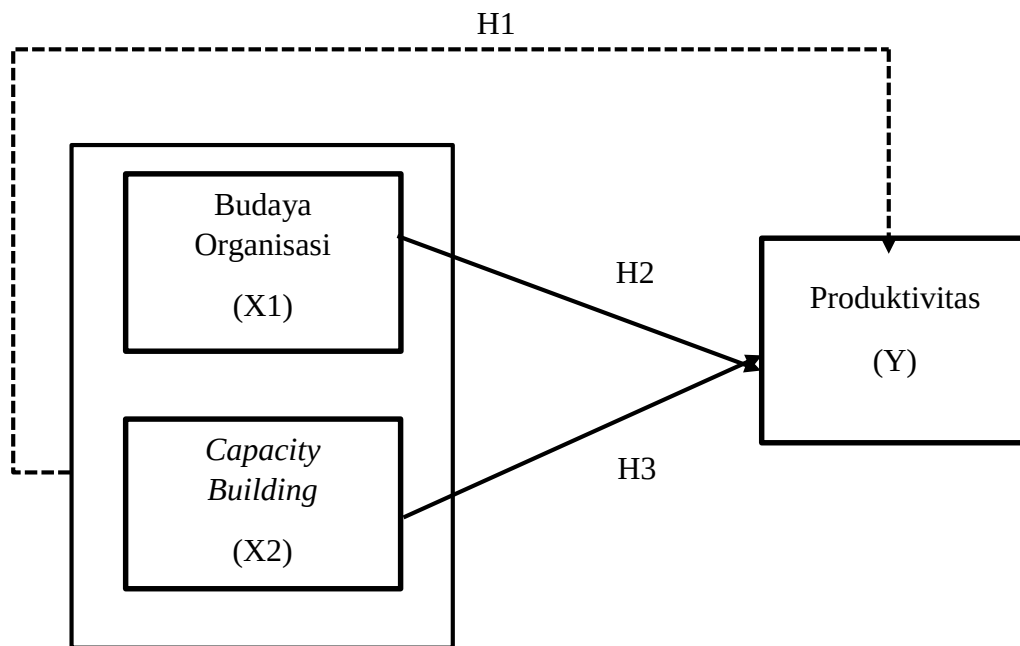
1. Pengetahuan Lengkap
2. Kemampuan Berpikir
3. Sikap
4. Kecakapan

Kerangka Konseptual

Keterangan:

————→ : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan



Hipotesis

H1 : Budaya organisasi dan *Capacity building*(Pelatihan) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.

H2 : Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.

H3 : *Capacity building*(Pelatihan) berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus dari UAM FEB UNISMA, yaitu dengan jumlah 420 dari masing-masing lembaga yang tergabung didalam UAM FEB UNISMA. Jumlah keseluruhan dari pengurus UAM FEB UNISMA angkatan 2017-2018.

Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 420 orang yang merupakan pengurus UAM FEB UNISMA. Serta, tingkat signifikan yang ditetapkan sebagai syarat adalah 0,1. Maka, banyak sampel keseluruhan pada penelitian ini adalah 81 orang pengurus

Definisi Konsep dan Operasional Variabel**Konsep Variabel**

1. Produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan atau jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) untuk menghasilkan hasil tersebut (Daryanto, 2013).
2. Budaya organisasi adalah Ilmu yang secara langsung berkembang dengan pengertian, ramalan dan pengendalian terhadap tingkah laku orang-orang di dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku orang-orang tersebut mempengaruhi usaha pencapaian tujuan organisasi Siagian (2013).
3. Menurut Hasibuan (2006) *capacity building* (pelatihan) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Operasional Variabel

1. Adapun indikator produktivitas adalah:
 - a. Kemampuan dan tanggung jawab
 - b. Penyelesaian tugas
 - c. Semangat kerja
 - d. Tantangan pekerjaan
 - e. Pengukuran biaya produksi
2. Adapun indikator budaya organisasi adalah:
 - a. Inovatif memperhitungkan resiko
 - b. Memberi perhatian pada masalah secara detail
 - c. Berorientasi pada hasil yang dicapai
 - d. Berorientasi pada semua kepentingan pengurus
 - e. Agresif dalam bekerja
 - f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja
3. Adapun indikator *capacity building* (Pelatihan) adalah:
 - a. Pengetahuan
 - b. Kemampuan berfikir
 - c. Sikap
 - d. Kecakapan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Hasil Pengujian Statistik Inferensi dan Pengujian Hipotesis

Penelitian ini, diuji dengan memakai cara analisis regresi berganda. Diawali dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji *multikolonieritas* dan uji *heteroskedastisitas*. Diolah dengan memakai SPSS.

Uji Instrumen
Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	R.HITUNG	R.TABEL	KET.
Budaya Organisasi	X1.1	0,883	0,2169	VALID
	X1.2	0,863	0,2169	VALID
	X1.3	0,892	0,2169	VALID
	X1.4	0,922	0,2169	VALID
	X1.5	0,91	0,2169	VALID
	X1.6	0,9	0,2169	VALID
<i>Capacity Building</i> (Pelatihan)	X2.1	0.925	0,2169	VALID
	X2.2	0.920	0,2169	VALID
	X2.3	0.914	0,2169	VALID
	X2.4	0.936	0,2169	VALID
Produktivitas	Y1.1	0.909	0,2169	VALID
	Y1.2	0.855	0,2169	VALID
	Y1.3	0.875	0,2169	VALID
	Y1.4	0.894	0,2169	VALID
	Y1.5	0.895	0,2169	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas pada table tersebut diketahui bahwa semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah valid, hal tersebut dibuktikan dari r hitung lebih besar dari r tabel (0,2169).

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi	0,950	Reliabel
<i>Capacity Building</i>	0,941	Reliabel
Produktivitas	0,930	Reliabel

Variabel reliabel kalau nilai *alpha crobach* = / > 0,60. Semua nilai *alpha crobach* pada variabel ini berada di atas 0,60 kesimpulannya variabel ini telah reliabel.

Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.73003629
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.734
Asymp. Sig. (2-tailed)		.653

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel diatas diketahui bahwa “nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Apabila VIF variabel independen < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1 berarti non multikolinearitas.

Variabel bebas	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	5,940	Non multikolinearitas
<i>Capacity Building</i> (X2)	5,940	Non multikolinearitas

Berdasarkan Tabel tersebut semua variabel *independent* telah non multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Apabila nilai sig. > 0,05 maka akan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 maka akan terjadi heteroskedastisitas.” Hasil uji Glejser dilihat pada tabel berikut :

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,412	Homoskedastisitas
Komunikasi (X_2)	0,456	Homoskedastisitas

Berdasarkan hasil tersebut, bahwa variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.776	.888		2.001	.049
Budaya Organisasi	.563	.085	.678	6.597	.000
Capacity Building	.321	.124	.267	2.597	.011

Persamaan hasil diatas ialah:

$$Y = 1,776 + 0,563X_1 + 0,321X_2$$

Adapun interpretasinya adalah:

- Nilai konstanta sebesar 1,776 artinya jika variabel Budaya Organisasi dan *Capacity Building* (Pelatihan) nilainya 0, maka Produktivitas pengurus UAM FEB nilainya 1,776.
- Variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas pengurus UAM FEB dengan koefisien regresi sebesar 0,563 artinya jika variabel Budaya Organisasi mengalami kenaikan maka Produktivitas pengurus UAM FEB akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan
- Variabel *Capacity Building* (Pelatihan) memiliki pengaruh positif terhadap Produktivitas pengurus UAM FEB dengan koefisien regresi sebesar 0,321 artinya jika variabel *Capacity Building* (Pelatihan) mengalami kenaikan maka Produktivitas pengurus UAM FEB akan mengalami kenaikan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan

UJI HIPOTESIS

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1486.138	2	743.069	242.060	.000 ^a
Residual	239.442	78	3.070		
Total	1725.580	80			

Dari tabel diatas diperoleh 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Dengan berdasarkan hasil penelitian hipotesis yang diajukan yaitu Budaya organisasi dan *Capacity Building* (Pelatihan) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas pengurus UAM FEB diterima.

Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.776	.888		2.001	.049
Budaya Organisasi	.563	.085	.678	6.597	.000
Capacity Building	.321	.124	.267	2.597	.011

1) Variabel budaya organisasi

Dari hasil tersebut nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari 0,05. Bahwa budaya organisasi secara parsial berdampak signifikan kepada produktivitas.

2) Variabel *capacity building* (Pelatihan)

Dari hasil tersebut nilai signifikansi 0,011, lebih kecil dari 0,05. Bahwa *capacity building* (Pelatihan) secara parsial berdampak signifikan kepada produktivitas.

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.858	1.752

a. Predictors: (Constant), Capacity Building, Budaya Organisasi

Pada pengujian Determinasi R^2 pada Tabel diatas variabel bebas yang menjelaskan budaya organisasi dan *Capacity building* (Pelatihan) terhadap produktivitas yang diperoleh dari nilai R^2 sebesar 0,858. Hal ini bermakna seluruh variabel bebas memiliki kontribusi 85,8% terhadap variabel terikat dan sejumlah 14,2% didukung oleh faktor-faktor.

Implikasi Hasil Penelitian

Budaya Organisasi dan *Capacity building* (Pelatihan) berpengaruh terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA

Berdasarkan analisis data dapat dinyatakan bahwa Budaya organisasi dan *Capacity building* (Pelatihan) memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA.

Hal ini sejalan dengan fenomena yang ada dilapangan bahwa suatu persepsi yang sama dalam artian budaya organisasi mampu memberikan pengaruh yang signifikan pada produktivitas pengurus, begitu pula *capacity building* dikarenakan pelatihan mampu mempertajam *soft skill* dan *hard skill* pengurus.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwasanya variabel Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengurus UAM FEB.

Budaya organisasi merupakan ”seperangkat keyakinan, asumsi, nilai-nilai, perasaan dan persepsi yang mempengaruhi tindakan dan keputusan yang dilakukan oleh anggota organisasi” (Widjaja, 2006).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gustriadi (2014) serta Adriani dan Purnomo (2019) yang membuktikan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap produktivitas

Pengaruh *Capacity building* terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwasanya variabel *Capacity building* (Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA.

Capacity building (Pelatihan) dimaksudkan untuk meningkatkan penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. (Hasibuan, 2006).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Suana (2018) serta penelitian Aditya dan Rahardja (2015) yang membuktikan bahwa *Capacity building* (Pelatihan) berpengaruh positif terhadap produktivitas.

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan agar mengetahui pengaruh Budaya organisasi dan *Capacity building* (Pelatihan) terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA. Hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut

a) Deskriptif

- 1) Variabel produktivitas ditunjukkan dengan *statement* “saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik”
 - 2) Variabel budaya organisasi dicerminkan oleh pernyataan “saya memiliki spirit kerja tinggi dalam pemenuhan hasil kerja yang baik”.
 - 3) Variabel *capacity building* (Pelatihan) ditunjukkan dengan *statement* “saya mampu mencerminkan sikap baik dalam kapasitas pribadi maupun organisasi”.
- b) Hasil pembahasan pada penelitian ini, secara simultan dimana kedua variabel bebas dari penelitian ini dapat mempengaruhi secara simultan terhadap produktivitas pengurus di UAM FEB UNISMA.
- c) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA.
- d) *Capacity building* (Pelatihan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini ialah:

- a) Hasil ini cuma bisa dipakai oleh UAM FEB UNISMA
- b) Pengambilan data hanya berlandaskan kuesioner.

Saran

- a) *Statement* “saya dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik dan tepat waktu” hasilnya rendah, maka pengurus UAM ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas-tugas.
- b) *Statement* “saya lebih cermat dalam menanggapi suatu permasalahan” hasilnya, maka pola budaya organisasi perlu diperbaiki.
- c) *Statement* “saya mampu menemukan ide-ide kreatif dalam mengembangkan organisasi” hasilnya rendah, maka perlu dibenahi dalam proses pengadaan *capacity building* (Pelatihan).

Bagi peneliti setelahnya yang ingin dilanjutkan dan pengembangan, saya berharap untuk menyempurnakannya, dengan menambahkan atau mengurangi variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas pengurus UAM FEB UNISMA

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, M., & Rahardja, E. (2015). Aditya dan Rahardja, (2015) Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 66-74.
- Andriani, J., & Purnomo, S. (2019). Andria Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bersama Bogor. *Jurnal Ilmiah Feasible Bisnis, Kewirausahaan, & Koperasi*, 1(2), 161-169.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darmawan, A. (2008). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Administratif Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 7(8), 1153-1171.
- Daryanto, A. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Gustriadi, J. (2014). Pengaruh budaya organisasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Bank BPR Rokan Hulu di kabupaten Rokan Hulu. *JOM FEKOM*, 1(2), 1-14.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndara, T. (2005). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Putra, K. P., & Suana, I. (2018). Putra dan Suana, (2018) Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Hotel Maya Ubud Resort & SPA. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(9), 4971-4997.

Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.

Robbins, P., & Judge, T. (2008). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.

Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sinungan, M. (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua*. Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

Tampubolon, M. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Widjaja. (2006). *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*. Jakarta: Akademi Pressindo.

Wuryanti. (2010). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

M Fawaidul Muharrom*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Budi Wahono)** Adalah Dosen FEB UNISMA

Khalikussabir*)** Adalah Dosen FEB UNISMA