

Analisis Pemberdayaan Staf dalam Proses Pengambilan Keputusan dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon

Novva Novita Plangiten

***Abstract:** Leadership is the one of the important things in organization. It will work by cooperating leader and staff to reach many goals planned. Facts show that existency of the staff is less concerned. They are just as the tools of organization. This research using correlation method. Data is collected by using quentionaires and interviews. Respondent are 50 employees worked at the Secretary Office of Tomohon City. The conclusions are: (1) Staff empowerment correlates significantly with the organization productivity at 0,4761. (2) Decision making process correlates significantly with the organization productivity at 0,2704. (3) Staff empowerment correlates significantly with the decision making process ar 0,49. (4) Staf empowerment and decision making process simultancy correlates with the organization productivity at 0,4790. It means organization productivity improvement is influenced by the staff empowerment and decision making process. Based on these results, it is suggested that the government of Tomohon City for effective empowerment of staff in the decision making process needs to be applied with the best principles of complete staff work (completed staff work). Because with this method is the responsibility of staff to help make things easier for the leadership decision will be greater.*

***Keywords :** staff empowerment, decision making and organization productivity.*

Dinamika kehidupan dewasa ini telah menempatkan suatu organisasi berada di era kompetitif yang mengharuskan organisasi tersebut untuk melakukan berbagai perubahan. Hal ini dilakukan agar organisasi mampu beradaptasi dan sekaligus menjaga eksistensinya di tengah kompetisi yang makin ketat. Dalam kehidupan modern saat ini betapa pentingnya organisasi bagi manusia, sehingga organisasi mendominasi kehidupan manusia. Suatu organisasi terbentuk oleh karena orang-orang yang mendirikan itu mau memenuhi kebutuhannya melalui kerjasama. Orang-orang yang bekerjasama tersebut yang tergabung dalam suatu wadah organisasi mempunyai harapan-harapan tertentu.

Sebaliknya, organisasi itu sendiri juga mempunyai harapan-harapan dari anggota dalam hal ini pegawai. Kepentingan organisasi adalah terciptanya tujuan organisasi. Dan untuk dapat tercapainya tujuan tersebut maka para pegawai dituntut haruslah memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja supaya dapat melakukan pekerjaan dengan efektif. Dengan demikian, jelaslah bahwa organisasi menuntut adanya produktivitas dari pegawai. Produktivitas mana akan berdampak pula pada produktivitas kerja organisasi (Siagian, 1987).

Novva Novita Plangiten adalah dosen program studi administrasi Negara Fisip Unsrat

Berkaitan dengan itu maka untuk dapat mencapai produktivitas organisasi yang maksimal, maka sangatlah dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain : Pertama. Faktor yang bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang meliputi di antaranya: motivasi, pendidikan, pengalaman, kesehatan, semangat kerja, kepuasan kerja; Kedua. Faktor yang bersumber dari luar diri pegawai itu sendiri yang meliputi antara lain : pengawasan, iklim organisasi, lingkungan fisik.

Di tengah-tengah perkembangan berbagai bidang kehidupan yang demikian pesat maka dewasa ini semakin terasa perlunya penyelenggaraan dan penyelesaian tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan lebih tepat, cepat efisien dan efektif. Berkaitan dengan hal tersebut, pimpinan organisasi berkewajiban meningkatkan kemampuan mereka dalam mengambil keputusan-keputusan dengan baik, tepat, cepat dan rasional, untuk mengatasi segala persoalan organisasi yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara efisien dan efektif (Winardi, 1981).

Seperti diketahui bahwa pengambilan keputusan dalam organisasi itu merupakan tugas dan fungsi pokok dari pimpinan (Terry, 1986). Lebih lanjut Steers (1985) mengemukakan bahwa pengambilan keputusan itu merupakan proses pemilihan antara berbagai alternatif. Mengatakan bahwa pengambilan keputusan merupakan inti dari kepemimpinan, bahkan ada pendapat mengatakan bahwa pada analisis terakhir efektivitas kepemimpinan seseorang diukur dari kecekatan, kemahiran dan kemampuan mengambil keputusan yang rasional dan logis.

Dalam organisasi modern terutama yang sudah cukup besar dan berskala luas, pengambilan keputusan menurut Atmosudirdjo (1987) merupakan fungsi yang sangat rumit yang diakibatkan oleh beberapa faktor, seperti : Kompleksitas misi yang harus di emban organisasi itu, semakin beratnya tugas pokok yang harus diselenggarakan, aneka ragamnya fungsi-fungsi organisasi yang harus dilaksanakan, semakin banyaknya orang-orang yang harus terlibat dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dan lain sebagainya.

Konsekuensi logis dari semua itu bahwa pemimpin organisasi atau instansi yang sudah cukup besar dalam rangka pengambilan keputusan-keputusan organisasi perlu melibatkan atau memanfaatkan bantuan dari orang-orang lain, yaitu dari para stafnya. Bahkan menurut para ahli bahwa pemberdayaan staf dalam pengambilan keputusan itu merupakan tuntutan yang mutlak bagi organisasi-organisasi besar.

Pentingnya pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan oleh karena terutama dilihat dari efektifnya suatu keputusan itu sendiri. Kecepatan, ketepatan dan rasionalitas pengambilan keputusan akan menentukan produktivitas organisasi dalam merealisasikan tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan, termasuk dalam mengatasi berbagai persoalan yang timbul dalam pelaksanaan tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Keputusan yang diambil dengan cepat, tepat dan rasional akan lebih terwujud apabila si pengambil keputusan melibatkan peranan dari para staf di dalam setiap fase dari proses pembuatan keputusan itu.

Namun walaupun pemimpin menyadari pentingnya pemanfaatan pemberdayaan staf dalam pengambilan keputusan, Gibson, dkk (1988) mengemukakan bahwa masih sering ditemui dalam kenyataan praktek manajerial adanya pemimpin organisasi-organisasi yang enggan menggunakan pemberdaya-

an staf dalam proses pengambilan keputusan, meskipun disadari oleh mereka bahwa persoalan yang memerlukan keputusan pemecahannya itu adalah rumit dan kompleks yang memerlukan pemikiran dari para staf yang memiliki pengetahuan khusus di bidang itu.

Sekretariat Daerah Kota Tomohon merupakan Instansi sentral dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di lingkungan Kota Tomohon. Dalam melaksanakan misinya bukanlah hal yang tidak mungkin timbul berbagai persoalan-persoalan yang rumit dan kompleks yang memerlukan pemecahannya secara efektif melalui berbagai keputusan-keputusan yang ditetapkan secara efektif pula (Pringgodigdo, 1977). Maka dalam pengambilan keputusan-keputusan untuk pemecahan masalah yang demikian itu maka pengambil keputusan tidaklah mungkin dapat melakukan sendiri. Dengan kata lain, agar pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Daerah Kota Tomohon dengan berbagai persoalan yang dihadapi itu dapat teratasi secara efektif, maka Komaruddin (1981) dan The Liang Gie (1982) berpendapat pengambilan keputusan perlu melibatkan peranan dari para staf yang tugas dan fungsinya memang sangat terkait dengan fungsi pengambilan keputusan pimpinan, atau berbagai unit bantuan kepada pimpinan dalam pengambilan keputusan.

Untuk mengetahui lebih jauh tentang hubungan antara pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan dengan produktivitas organisasi sebagaimana diuraikan di atas, maka perlunya dilakukan suatu penelitian. Dengan diketahuinya mengenai hubungan-hubungan tersebut maka akan dapat ditentukan kebijakan-kebijakan yang dapat lebih mengefektifkan peranan dari staff dalam proses pengambilan keputusan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis korelasi dan regresi sederhana. Variabel penelitian terdiri dari: variabel pemberdayaan staf (X_1), variabel pengambilan keputusan (X_2), dan variabel produktivitas kerja (Y).

Populasi penelitian adalah semua pegawai tetap/pegawai negeri sipil pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon. Sampel responden diambil secara purposive sampling. Untuk kebutuhan penelitian ini jumlah sampel ditetapkan sebanyak 50 orang. Instrumen utama pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (daftar pertanyaan), dan dibantu dengan metode / teknik interview guide (wawancara langsung). Kuesioner disusun dalam bentuk angket berstruktur dengan menggunakan ukuran skala Likert. Kuesioner dibagi dalam 3 (tiga) bagian yaitu memuat: (1) pertanyaan-pertanyaan tentang pemberdayaan staf, (2) pertanyaan mengenai proses pengambilan keputusan, dan (3) pertanyaan-pertanyaan mengenai produktivitas kerja organisasi. Selanjutnya, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian survei dan observasi (Hadi, 1986).

Untuk pengujian hipotesis maka digunakan teknik analisis berdasarkan prosedur analisis statistik parametrik sebagai berikut: (1) Analisis Korelasi Product Moment, (2) Analisis Korelasi Partial, (3) Analisis Korelasi Ganda (4) Analisis Regresi Ganda, (5) Kriteria Penerimaan Hipotesis (Kerlinger & Pedhazur, 1987 ; Sudjana, 1989).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil-hasil analisis data secara berurutan sesuai tujuan penelitian dikemukakan sebagai berikut:

1. Korelasi Product Moment

Setelah dilakukan perhitungan-perhitungan dengan rumus statistik product moment (lihat lampiran), diperoleh hasil-hasil sebagai berikut :

- a. Koefisien korelasi antara variabel pemberdayaan staf (X_1) dengan variabel produktivitas organisasi (Y) adalah $r_{xf} = 0,69$. Uji signifikansi koefisien korelasi menunjukkan bahwa $F_{hit} = 39,02$ adalah lebih besar dari harga F_{tabel} yaitu $F_{0,01} = 7,21$.

Jelas bahwa antara kedua variabel punya hubungan yang signifikan pada taraf uji 1% atau taraf kepercayaan 99%.

- b. Koefisien antara peubah pengambil keputusan (X_2) dengan peubah produktivitas organisasi (Y) adalah $r_{y2} = 0,52$. Uji signifikansi koefisien korelasi didapat $F_{hit} = 16,27$ adalah lebih besar dari harga F tabel atau F kritik pada taraf uji 1% yaitu $F_{0,01} = 7,21$. Dengan demikian hubungan antara kedua variabel juga signifikan pada taraf kepercayaan 99%.
- c. Koefisien korelasi antara peubah pemberdayaan staf (X_1) dengan peubah pengambilan keputusan (X_2) adalah $r_{12} = 0,70$. Uji signifikan juga menunjukkan bahwa $F_{hit} = 42,27$ adalah juga lebih besar dari F kritik pada taraf uji 1%. Hal ini berarti bahwa derajat hubungan antara kedua variabel adalah signifikan pada taraf kepercayaan 99%.

2. Korelasi Partial :

Perhitungan-perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi partial (lihat lampiran), maka diperoleh harga-harga koefisien partial mengenai hubungan antar variabel-variabel, sebagai berikut :

- a. Koefisien antara peubah pemberdayaan staf (X_1) dan peubah produktivitas organisasi (Y), dengan dikontrol oleh peubah pengambilan keputusan (X_2), diperoleh $r_{yf_2} = 0,5349$. Uji signifikansi koefisien korelasi partial diperoleh harga $F_{hit} = 17,20$. Angka ini adalah lebih besar dari harga F kritik pada taraf uji 1% yaitu $F_{0,01} = 7,21$.
- b. Koefisien korelasi antara peubah pengambilan keputusan (X_2) dan peubah efektivitas organisasi (Y), dikontrol oleh variabel perana staf (X_1) didapat hasil $r_{y2f_1} = 22,65$ yang ternyata juga lebih besar dari harga F kritik pada taraf uji 1% yaitu 17,21.

3. Korelasi Ganda

Hasil analisis data dengan menggunakan rumus statistik korelasi ganda diperoleh harga koefisien ganda $R = 0,6921$ dan harga koefisien determinasi $R^2 = 0,4790$ atau sebesar 47,90%. Uji signifikansi koefisien korelasi ganda didapat $F_{hit} = 19,77$ yang ternyata adalah berada jauh lebih besar dari nilai F kritik $F_{0,001} = 7,21$.

4. Regresi Ganda

Dari hasil uji regresi ganda diperoleh harga-harga koefisien a, koefisien b_1 dan koefisien b_2 pada persamaan di bawah ini: $Y = 18,53 + 0,5333 X_1 + 0,0622 X_2$

Jelas bahwa baik koefisien a , koefisien b_1 , maupun koefisien b_2 adalah bertanda positif, yaitu : $a = 18,53$, koefisien $b_1 = 0,5333$, dan koefisien $b_2 = 0,0622$. Selanjutnya uji keberartian regresi ganda dengan rumus statistik F didapat harga $F = 19,76$. Sedangkan untuk taraf uji 1% didapat F_{kritik} yaitu $F_{0,01(2)} = 5,10$. Jelas bahwa harga F hitung adalah jauh lebih besar dari harga F kritik pada taraf uji 1%. Dengan demikian antara peubah pemberdayaan staf dan peubah pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap produktivitas organisasi. Kemudian setelah dilakukan uji ketepatan prediksi peubah Y atau X_1 dan X_2 , didapat $s_y = 4,29$ yang ternyata adalah lebih besar dari standar deviasi peubah Y atau $SE_{\text{ost}} = 2,72$. Dengan demikian ketepatan prediksinya dapat dijamin.

B. Pembahasan

Tujuan penelitian pertama seperti telah dikemukakan adalah untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan staf (X_1) dengan produktivitas organisasi (Y). Dari hasil analisis korelasi product moment didapat harga koefisien korelasi antara kedua peubah adalah $r_{yf} = 0,69$. Jika angka ini dikuadratkan maka di dapat harga koefisien determinasinya adalah $= 0,5761$ atau sebesar 47,61%. Setelah dilakukan uji signifikansi ternyata berada pada taraf signifikansi 0,01 atau taraf kepercayaan 99%. Hasil analisis ini memberi petunjuk bahwa hubungan antara pemberdayaan staf dengan produktivitas organisasi adalah sangat signifikan dengan daya penentu/determinasi sebesar 47,61%. Artinya kemungkinan peningkatan ataupun penurunan dalam produktivitas organisasi sebesar 47,61% ditentukan oleh pemberdayaan staf.

Tujuan penelitian kedua ialah mengetahui hubungan antara pengambilan keputusan (X_2) dengan produktivitas organisasi (Y). Dari hasil analisis data didapat koefisien korelasi $r_{y2} = 0,52$ dengan taraf signifikansi 0,01. Sedangkan koefisien determinasinya adalah $r^2_{y2} = 0,2704$. Ini berarti pula bahwa derajat hubungan antara kedua peubah adalah signifikan dengan daya determinasi sebesar 27,04%, yang artinya bahwa peningkatan ataupun penurunan produktivitas organisasi sebesar 27,04% ditentukan atau dipengaruhi oleh proses pengambilan keputusan pada taraf kepercayaan 99%.

Tujuan penelitian ketiga adalah mengetahui hubungan antara peubah pemberdayaan staf (X_1) dengan peubah proses pengambilan keputusan (X_2) dengan peubah proses pengambilan keputusan (Y). Dari hasil analisis korelasi product moment didapat $r_{12} = 0,70$ dan daya determinasi sebesar $r^2_{12} = 0,49$ atau 49%. Dan setelah diuji taraf signifikan juga berada pada taraf signifikan 0,01. Dengan demikian hubungan antara kedua peubah adalah signifikan atau meyakinkan.

Selanjutnya, tujuan penelitian yang keempat yang merupakan tujuan penelitian yang utama ialah untuk mengetahui hubungan fungsional dan derajat hubungan (korelasi) antara kedua peubah bebas yaitu pemberdayaan staf (X_1) dan proses pengambilan keputusan (X_2) dengan atau terhadap peubah tergantung yaitu produktivitas organisasi (Y). Untuk maksud ini maka telah dilakukan uji prosedur analisis statistik yaitu analisis regresi ganda untuk mengetahui hubungan fungsional atau hubungan pengaruh, serta analisis korelasi ganda untuk mengetahui derajat hubungan antara kedua peubah bebas dengan peubah tergantung. Dari hasil analisis regresi ganda yang telah disebutkan di atas ternyata memperlihatkan adanya hubungan fungsional yang arahnya positif antara peubah

pemberdayaan staf dan proses pengambilan keputusan dengan peubah produktivitas organisasi, sebagaimana ditunjukkan oleh model persamaan regresi ganda sebagai berikut: $Y = 18,53 + 0,5333X_1 + 0,0622 X_2$

Persamaan regresi tersebut setelah diuji keberartian regresi dan ketepatan prediksi, ternyata adalah sangat berarti dan dijamin ketepatan prediksinya. Persamaan positif yaitu $b_1 = 0,5333$ dan $b_2 = 0,0622$. Hal ini berarti bahwa hubungan pengaruh dari peubah pemberdayaan staf dan peubah proses pengambilan keputusan terhadap produktivitas organisasi adalah positif dan berpola linier. Koefisien $b_1 = 0,5333$ dapat menunjukkan bahwa jika pemberdayaan staf berubah atau bertambah dengan 100 skala maka produktivitas organisasi akan bertambah atau meningkat rata-rata sebesar 53,33 skala. Sedangkan koefisien $b_2 = 0,0622$ memberi petunjuk bahwa seandainya proses pengambilan keputusan bertambah dengan 100 skala maka produktivitas organisasi akan bertambah atau meningkatkan rata-rata sebesar 06,22 skala. Jika dibandingkan kedua koefisien regresi ganda di atas jelas terlihat bahwa peubah pemberdayaan staf (X_1) mempunyai bobot kontribusi yang besar terhadap peningkatan produktivitas organisasi yaitu sebesar 53,33 skala perunit, dibanding dengan bobot kontribusi daripada proses pengambilan keputusan yang hanya sebesar 06,22 skala perunit. Ini berarti bahwa pemberdayaan staf di dalam proses pengambilan keputusan cukup esar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Hasil penelitian ini akan lebih jelas dan dilakukan pengujian derajat hubungan dengan analisis korelasi ganda dan analisis korelasi parsial (jenjang satu).

Dari hasil analisis korelasi ganda yang telah dikemukakan di muka didapat koefisien korelasi ganda $R = 0,6921$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,4790$, koefisien korelasi ganda $R = 0,6921$ menunjukkan bahwa derajat hubungan antara peubah pemberdayaan staf dan peubah staf dan peubah proses pengambilan keputusan secara bersama-sama dengan produktivitas organisasi adalah cukup tinggi. Sedangkan determinasi $R^2 = 0,4790$ menunjukkan bahwa daya penentu peubah pemberdayaan staf dan proses pengambilan keputusan secara bersama-sama terhadap peningkatan produktivitas organisasi adalah sebesar 47,90%; artinya bahwa peningkatan produktivitas organisasi sebesar 47,90% ditentukan secara bersama-sama oleh faktor pemberdayaan staf dan proses pengambilan keputusan sedangkan sisanya sebesar 52,10 ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil penelitian ini setidaknya-tidaknya memberi petunjuk bahwa pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan organisasi dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas organisasi (Moekijat (1989)). Dengan kata lain bahwa dengan melibatkannya pemberdayaan staf di dalam proses pengambilan keputusan maka produktivitas organisasi akan meningkat. Kesimpulan ini juga ternyata teruji di dalam analisis korelasi parsial.

Dari hasil analisis korelasi parsial antara peubah pemberdayaan staf (X_1) dan produktivitas organisasi (Y) dengan menganggap proses pengambilan keputusan (X_2) tetap, didapat $r_{y_1 2} = 0,5345$ ($r^2_{y_1 2} = 0,2857$ atau 28,57%). Sedangkan koefisien korelasi antara peubah proses pengambilan keputusan (X_2) dan produktivitas organisasi (Y) dengan menganggap peubah pemberdayaan staf (X_1) tetap, didapat $r_{y_2 1} = 0,4859$ ($r^2_{y_2 1} = 0,2361$ atau 23,61%). Jelas terlihat bahwa daya penentu (determinasi peubah pemberdayaan staf terhadap peningkatan

produktivitas organisasi adalah lebih besar yaitu sebesar 28,57%, dibanding dengan determinasi peubah proses pengambilan keputusan terhadap peningkatan produktivitas organisasi hanya sebesar 23,61%. Analisis ini sejalan dengan hasil-hasil analisis sebelumnya yang menyimpulkan bahwa keterlibatan pemberdayaan staf di dalam proses pengambilan keputusan memberi kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan produktivitas organisasi.

Hasil analisis regresi ganda maupun korelasi ganda yang dijelaskan di atas ini secara serentak memberikan petunjuk bahwa hipotesis keempat yaitu bahwa adanya hubungan antara pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan dengan peningkatan produktivitas kerja organisasi, dapat teruji atau diterima kebenarannya dalam penelitian dengan tingkat signifikansi 0,01 atau taraf kepercayaan sebesar 99%.

Keseluruhan hasil penelitian yang dikemukakan di atas ini memberi kesimpulan bahwa betapa besar arti dan peranan dari para staf di dalam proses pengambilan keputusan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja organisasi, sebagaimana dibuktikan dengan besar koefisien determinasi korelasi ganda sebesar 47,90%. Dengan kata lain penelitian ini dapat membuktikan bahwa keikutsertaan atau penglibatan staf dalam proses pengambilan keputusan pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon selama ini telah memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan efektivitas kerja pada kantor tersebut.

Hasil penelitian ini sekaligus dapat membenarkan atau membuktikan teori ataupun pendapat-pendapat para ahli seperti yang telah diuraikan pada bab kerangka teori di muka. Sebagaimana telah dikemukakan bahwa para staf mempunyai peranan yang penting dalam membantu pemimpin di dalam mempermudah atau memperlancar pengambilan atau pembuatan keputusan (Siagian, 1985). Dengan berperannya para staf dalam proses pengambilan keputusan akan berakibat pada meningkatnya mutu keputusan, meningkatkan keterlibatan para anggota organisasi pada hasil keputusan, serta meningkatkan keputusan buat keterlibatan mereka (Steers, 1985). Dengan demikian dilihat dari produktivitas kerja organisasi maka pengikutsertaan pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan adalah menjadi sangat penting (Manullang, 1982).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pemberdayaan staf berhubungan secara signifikan dengan peningkatan produktivitas kerja organisasi, dengan derajat determinasi sebesar 0,4761 atau 47,61%.
2. Pengambilan keputusan berhubungan secara signifikan dengan peningkatan produktivitas kerja organisasi, dengan besar determinasi 0,2704 atau 27,04%.
3. Pemberdayaan staf berhubungan secara signifikan dengan pengambilan keputusan, dengan derajat determinasi sebesar 0,49 atau sebesar 49%.
4. Hubungan antara pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan dengan peningkatan produktivitas organisasi adalah positif dan berpola linier. Pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja organisasi.
5. Pemberdayaan staf dan pengambilan keputusan secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas organisasi, dengan besar daya penentu (determinasi) sebesar 0,4790 atau 47,90% pada taraf signifikan

- 0,01. Artinya meningkatkan produktivitas kerja organisasi sebesar 47,90% ditentukan oleh faktor pemberdayaan staf dan proses pengambilan keputusan, sedangkan sisanya sebesar 52,10% ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.
6. Bahwa dengan hasil-hasil penelitian tersebut di atas memberikan kesimpulan bahwa semua hipotesis yang diuji pada penelitian ini dapat diterima/dibuktikan dengan sangat meyakinkan pada taraf kepercayaan 0,99 (99%).

B. Saran

1. Peran staf perlu mengingat peran kontribusi staf dalam proses pengambilan keputusan terhadap efektifitas kerja yang cukup besar maka penglibatan para staf dalam proses pengambilan keputusan hendaknya dilihat sebagai suatu kebutuhan organisasi.
2. Untuk efektifnya pemberdayaan staf dalam proses pengambilan keputusan maka perlu diterapkan prinsip kerja staf lengkap (completed staff work). Sebab dengan metode ini tanggung jawab staff dalam membantu pimpinan mempermudah tugasnya untuk mengambil keputusan akan lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmosudirjo Prajudi, 1987. Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Gibson, Ivancevich dan Donnely Jr, Organization (organisasi), terjemahan Bokawantun Wilhelmus, 1988, Jakarta : Erlangga.
- Komarudin, 1981. Analisis Organisasi Manajemen Modern, Jakarta : Rajawali.
- Kerlinger, F. N. Dan Pedhzur, E. J. 1981. Korelasi dan Analisis Regresi Ganda, Yogyakarta : Nur Cahaya.
- Manullang, M., 1982. Dasar-Dasar Manajemen, Jakrta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat, 1989. Kamus Administrasi Kepegawaian Indonesia, Jakarta : Gunung Agung.
- Pringgodigdo, A. G, dkk, 1977. Ensiklopedi Umum, Jakarta : Yayasan Kanisius.
- Siagian, S. P., 1987. Teknik dan Praktek Pengambilan Keputusan, Jakarta : CV. Masagung.
- Steers Richard, 1985. Produktivitas organisasi, Jakarta : Erlangga.
- Strisno Hadi, 1986. Metodologi Research, Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Sudjana, 1986. Metode Statistika, Bandung : Alumni.
- Terry R. George, 1986. Asas-Asas Manajemen, Bandung : Alumni.
- Winardi, 1981. Pengambilan Keputusan Dalam Bidang Management, Bandung : Sinar Baru.