

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI
DI BIRO UMUM BAGIAN HUMAS DAN
PROTOKOLER KANTOR GUBERNUR
SUMATERA UTARA

SKRIPSI

OLEH

SURYADI

NPM : 08 852 0010



PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2015

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP
EFEKTIVITAS ORGANISASI DI BIRO UMUM
BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOLER KANTOR
GUBERNUR SUMATERA UTARA.

Nama Mahasiswa : SURYADI
No. Stambuk : 08 852 0010
Program Studi : Administrasi Publik

Menyetujui

Komisi Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

Dra. Rosmala Dewi, M.Pd

Beby Mashito, S.Sos, MAP

DEKAN

Drs. Amir Purba, Ph.D

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu efektivitas organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi. Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka.

Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya

organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahan-perubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku.

Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara adalah satu instansi pemerintah yang mempunyai peranan besar dalam pemerintahan di Sumatera Utara.

Dari uraian-uraian di ataslah maka penulis memajukan judul skripsi ini yaitu “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara “.

1.1.2. Identifikasi Masalah

Untuk memberikan arahan yang benar dan jelas dalam pembahasan lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas yaitu :

1. Kualitas pekerjaan yang belum maksimal dengan jumlah (kuantitas) pegawai yang bekerja di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara sebanyak 50 orang pegawai.

2. Kurang terjalinnya hubungan komunikasi antara pegawai dengan pimpinan maupun sebaliknya.
3. Sikap pegawai yang tidak menunjukkan kinerja pegawai yang optimal.

1.1.3. Perumusan Masalah

Menurut Mohammad Hatta (2002 : 14)

“ Masalah adalah kejadian atau keadaan yang menimbulkan pertanyaan dalam hati tentang kedudukannya, kita tidak puas hanya dengan melihat saja, melainkan kita ingin mengetahui lebih dalam “.

Berdasarkan pendapat di atas maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

“ Seberapa besar pengaruh dari Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara”.

1.1.4. Pembatasan Masalah

Masalah sebagaimana yang dikemukakan oleh RA. Suhardi (2003 : 1) adalah :

“ Suatu persoalan atau problem yang sukar diselesaikan dan terdiri dari soal-soal yang telah diketahui sebagian sedang yang sebagian lagi belum diketahui atau belum diketahui sepenuhnya, kelompok soal-soal mana yang menuntut supaya cepat diselesaikan “.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga perumusan yang telah

diuraikan terdahulu maka perlu pula dilakukan pembatasan atas masalah yang diajukan agar tidak timbul penafsiran yang berbeda tentang batasan dari rumusan masalah yang diajukan. Adapun pembatasan masalah tersebut :

1. Bagaimana sebenarnya Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi Di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara ?
2. Ruang lingkup penelitian Di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara,
3. Tahun penelitian adalah masa kerja tahun 2013/2014.

1.1.5. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi beserta permasalahannya.
2. Mencoba mencari kepastian dan kebenaran masalah tersebut di atas dan sekaligus mencari jalan untuk pemecahannya secara ilmiah, sehingga dapat diterapkan secara sederhana mungkin.

Adapun yang menjadi kegunaan penelitian ini adalah :

1. Sumbangan pemikiran kepada pemerintah, khususnya di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara dalam hal kinerja pegawai.
2. Guna memenuhi salah satu syarat dalam rangka memperoleh gelar Sarjana S-1

dalam bidang Ilmu Administrasi Negara Fisipol Universitas Medan Area.

2.1. Kerangka Pemikiran

Menurut Koentjaraningrat (1999), yang di maksud dengan definisi operasional adalah “usaha mengubah konsep-konsep yang berupa *construct* dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain”.

Untuk mengetahui kerangka pemikiran skripsi ini lebih mendalam, di bawah ini penulis akan menguraikan kaitannya dengan judul skripsi ini, yaitu :

- Pengaruh artinya sesuatu yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu (dalam terjadinya sesuatu hal atau peristiwa)
- Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- Terhadap artinya berkenaan dengan.
- Efektivitas Organisasi adalah tingkat keberhasilan pencapaian tujuan organisasi “.
- Di menerangkan kata tempat, atau berada pada suatu tempat, W.J.S. Poerwadarminta (2004 : 755)
- Biro Umum Bagian Humas Dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara adalah merupakan salah satu bagian yang terdapat di Pemerintah Sumatera Utara.

Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler sebagaimana dikatakan pada

bagian terdahulu adalah satu bagian yang terdapat di struktur pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, dan dalam pelaksanaan tugas-tugas Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler tersebut maka Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler juga di bagi dalam beberapa bagian tugas, yang mana salah satu daripadanya adalah keberadaan humas dan protokoler.

Dalam pelaksanaan tatanan kerja dari bagian humas dan protokoler maka humas dan perotokoler juga dibagi atas beberapa bagian tugas yang mana bila tugas tersebut dilakukan secara baik sesuai dengan wewenang kerjanya akan dapat memberi dukungan terhadap pelaksanaan tugas di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler.

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan atau diuji.

Kartini Kartono (2000 : 70) mengatakan tentang hipotesis itu adalah “ Hipotesis masih berisikan jawaban bersifat sementara dari suatu kegiatan penelitian, kebenarannya harus diutarakan dari suatu kegiatan melalui riset dan hipotesis itu akan diterima jika faktanya benar “.

Menurut Winarno Surakhmad (1990), “ Hipotesis adalah suatu jawaban, dugaan yang dianggap besar kemungkinan untuk menjadi jawaban yang benar ”.

Adapun hipotesis yang diberikan atas permasalahan yang diajukan adalah :
“ kinerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap efektivitas organisasi ”.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Uraian Teori.

2.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. (Ilyas, 2001:66).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mathis dan Jackson (2002 : 78) berpendapat bahwa: “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk: (1) kuantitas *output*, 2) kualitas *output*, (3) jangka waktu *output*, (4) kehadiran di tempat kerja, dan (5) sikap kooperatif.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standard pelaksanaan.

Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja adalah tingkat kompetensi terhadap pekerjaan yang diberikan dalam tatanan kesatuan stratejik yang mendukung sistem kerja berdasarkan team work. Untuk mengetahui seseorang mempunyai kinerja atau tidak maka dapat dilakukan melalui penilaian. Penilaian (*Performance Appraisal*) dapat dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja. Pegawai menginginkan dan memerlukan penghargaan berkenaan dengan kinerja dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan kompensasi terhadap pegawai. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemampuan pegawai dan menyusun rencana peningkatan kinerja

Penilaian kinerja (*Performance appraisal*) adalah suatu proses melalui manajemen organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai. Kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan upah balik bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan

kerja atau hal-hal khusus sesuai bidang dan tingkatan pekerjaan. Karakteristik dari penilaian kinerja meliputi :

- a. Fokus pada individual
- b. Ada harapan dan standar dari kinerja
- c. Biasanya melibatkan dua bagian antara pegawai dengan penilai; yang satu mewujudkan standar dan lainnya mereview kinerja
- d. Penilaian biasanya seseorang yang memiliki wewenang manajemen lini atas seorang penilai
- e. Sisi penilaian memberikan kesimpulan tertulis berkenaan dengan kinerja seseorang yang direview.
- f. Konsekuensi dari penilaian bahwa organisasi secara langsung menetapkan kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance*) dan banyak perusahaan menggunakan appraisal sebagai dasar untuk mempromosikan pegawai.

2.1.2. Penilaian Kinerja

Sesuai dengan fungsi manajemen personalia untuk mengembangkan karyawan, ini dilaksanakan perusahaan untuk memenuhi tuntutan jabatan atau pekerjaan sebagai akibat perkembangan teknologi, juga akibat semakin tajamnya persaingan yang dihadapi oleh perusahaan sehingga perlu karyawan yang berkualitas. Setiap karyawan perusahaan dipaksa untuk dapat bekerja secara efektif, efisien, berkualitas serta berkuantitas terhadap pekerjaan, sehingga daya saing perusahaan semakin besar untuk dapat memanfaatkan peluang dalam pasar.

Penilaian kinerja kerja dilaksanakan agar dapat mengetahui prestasi yang diraih oleh karyawan, ini sangat bermanfaat bagi perusahaan untuk menetapkan pengembangan atau kenaikan gaji bagi karyawan. Penilaian kinerja karyawan ini dilakukan secara berkala oleh atasan guna mengetahui perilaku dan hasil kerja yang dicapai karyawan.

Nasution (2000 : 90) mengatakan untuk mengetahui peningkatan tentang diri karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya adalah melalui penilaian prestasi kerja.

Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja tersebut adalah suatu sarana untuk mengukur dan menilai karyawan dalam melakukan pekerjaannya serta sebagai sarana untuk mengembangkan dan peningkatan karir dari karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja ini mutlak dilakukan dan sedikit banyaknya bersifat subjektif, karena unsur-unsur dalam penilaian ini sendiri sulit mengukurnya. Maka manajer perlu mengumpulkan informasi yang relevan, teliti, dan cukup lengkap untuk dapat memberikan laporan penilaian yang benar-benar adil dan karyawan akan merasa puas.

2.1.3. Faktor Dan Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam Yeremias T. Keban (2004 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam system penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan system penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu bias kepada pengukuran tabiat atau

karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.

- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi public terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005 : 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut :

- a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi ;
- b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi;
- c. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal;
- d. System informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Selanjutnya Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta. Secara detail Ruky dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut :

- a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut ;
- b. Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi ;
- c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan ;
- d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerjayang ada dalam organisasi yang bersangkutan;
- e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi;
- f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Atmosoeparto, dalam Hessel Nogi (2005 : 181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal, yang terdiri dari :

- 1) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
 - 2) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.
 - 3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.
- b. Faktor internal, yang terdiri dari :
- 1) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.
 - 2) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
 - 3) Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalanya organisasi secara keseluruhan.
 - 4) Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor

yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik

masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:174) mengemukakan indikator kinerja antara lain : *output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness.*

Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut :

- a. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- b. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

Salim dan Woodward dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:174) mengemukakan indikator kinerja antar lain: *economy, efficiency, effectiveness, equity.*

Secara lebih lanjut, indikator tersebut diuraikan sebagai berikut :

- a. *Economy* atau ekonomis adalah penggunaan sumber daya sesedikit mungkin dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik.

- b. *Efficiency* atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- c. *Effectiveness* atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.
- d. *Equity* atau keadilan adalah pelayanan publik yang diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek pemerataan.

Lenvinne dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari : *responsiveness, responsibility, accountability*.

- a. *Responsiveness* atau responsivitas ini mengukur daya tanggap *provider* terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan *customers*.
- b. *Responsibility* atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan.
- c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stake holders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

2.1.4. Pengertian Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan.

Efektivitas di definisikan oleh para pakar dengan berbeda-beda tergantung pendekatan yang digunakan oleh masing-masing pakar. Berikut ini beberapa pengertian efektivitas dan kriteria efektivitas organisasi menurut para ahli sebagai berikut:

1. Drucker (1964:5) mendefinisikan efektivitas sebagai melakukan pekerjaan yang benar (*doing the rights things*).
2. Chung & Megginson (1981:506, dalam Siahaan,1999:17) mendefinisikan efektivitas sebagai istilah yang diungkapkan dengan cara berbeda oleh orang-orang yang berbeda pula. Namun menurut Chung & Megginson yang disebut dengan efektivitas ialah kemampuan atau tingkat pencapaian tujuan dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan agar organisasi tetap *survive* (hidup).
3. Pendapat Arens and Lorlbecke yang diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf (1999:765), mendefinisikan efektivitas sebagai berikut: “Efektivitas mengacu kepada pencapaian suatu tujuan, sedangkan efisiensi mengacu kepada sumber

daya yang digunakan untuk mencapai tujuan itu”. Sehubungan dengan yang Arens dan Lorlbecke tersebut, maka efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

4. Menurut Supriyono pengertian efektivitas, sebagai berikut:

“Efektivitas merupakan hubungan antara keluaran suatu pusat tanggung jawab dengan sasaran yang mesti dicapai, semakin besar kontribusi daripada keluaran yang dihasilkan terhadap nilai pencapaian sasaran tersebut, maka dapat dikatakan efektif pula unit tersebut” (Supriyono, 2000:29).

5. Gibson dkk (1994:31) memberikan pengertian efektivitas dengan menggunakan pendekatan sistem yaitu (1) seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja, dan (2) hubungan timbal balik antara organisasi dan lingkungannya.

6. Menurut Cambel J.P, Pengukuran efektivitas secara umum dan yang paling menonjol adalah :

1.Keberhasilan program

2.Keberhasilan sasaran

3.Kepuasan terhadap program

4.Tingkat input dan output

5.Pencapaian tujuan menyeluruh (Cambel, 1989:121)

Sehingga efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam melaksanakan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, secara komprehensif, efektivitas dapat diartikan

sebagai tingkat kemampuan suatu lembaga atau organisasi untuk dapat melaksanakan semua tugas-tugas pokoknya atau untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Cambel, 1989:47).

Menurut Hani Handoko (2000) Efektivitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Efektivitas berfokus pada *outcome* (hasil), program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan.

Mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektivitas, maka tidaklah mengherankan jika terdapat sekian banyak pertentangan pendapat sehubungan dengan cara meningkatnya, cara mengatur dan bahkan cara menentukan indikator efektivitas, sehingga, dengan demikian akan lebih sulit lagi bagaimana cara mengevaluasi tentang efektivitas.

Dari beberapa uraian definisi efektivitas menurut para ahli tersebut, dapat dijelaskan bahwa efektivitas merupakan taraf sampai sejauh mana peningkatan kesejahteraan manusia dengan adanya suatu program tertentu, karena kesejahteraan manusia merupakan tujuan dari proses pembangunan. Adapun untuk mengetahui tingkat kesejahteraan tersebut dapat pula di lakukan dengan mengukur beberapa indikator spesial misalnya: pendapatan, pendidikan, ataupun rasa aman dalam mengadakan pergaulan (Soekanto, 1989 : 48).

Beberapa pendapat dan teori efektivitas yang telah diuraikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam mengukur efektivitas suatu kegiatan atau aktifitas perlu diperhatikan beberapa indikator, yaitu :

1. Pemahaman program.
2. Tepat Sasaran.
3. Tepat waktu.
4. Tercapainya tujuan.
5. Perubahan nyata (Sutrisno, 2007 : 125-126)

2.1.5. Ukuran Efektivitas

Banyaknya ancangan untuk mengukur efektivitas organisasi baik dalam sifat maupun titik asal mereka membuat kesulitan dalam usaha menilai efektivitas dari sesuatu program atau organisasi. Kesulitan menilai efektivitas ini disebabkan oleh beberapa masalah yang tak terpisahkan dari model yang sekarang mengenai keberhasilan organisasi. Adapun masalah yang terjadi dalam pengukuran efektivitas adalah sebagai berikut:

1. Masalah susunan

Susunan adalah suatu hipotesis yang abstrak mengenai hubungan antara beberapa variabel yang saling berhubungan. Masalahnya disini adalah bahwa sungguh-

sungguh tidak tahu apakah susunan dari efektivitas organisasi benar-benar berarti atau berguna baik bagi para manajer ataupun para ahli teori organisasi.

2. Masalah stabilitas kriteria

Masalah besar yang dihadapi dalam usaha mengukur efektivitas organisasi adalah banyak dari kriteria evaluasi yang digunakan ternyata relatif tidak stabil setelah beberapa waktu. Yaitu kriteria yang dipakai untuk mengukur efektivitas pada suatu waktu mungkin tidak tepat lagi atau menyesatkan pada waktu berikutnya. Kriteria tersebut berubah-ubah tergantung pada permintaan, kepentingan, dan tekanan-tekanan ekstern. Pada kenyataannya, sifat mudah berubah ini telah mengakibatkan beberapa peneliti kemudian menyatakan bahwa fleksibilitas dalam menghadapi perubahan seharusnya menjadi ciri yang menentukan efektivitas organisasi.

3. Masalah perspektif waktu

Masalah yang ada hubungannya dengan hal ini adalah perspektif waktu yang dipakai orang pada waktu menilai efektivitas. Jadi masalahnya bagi mereka yang mempelajari manajemen adalah cara yang terbaik menciptakan keseimbangan antara kepentingan jangka pendek dengan kepentingan jangka panjang, dalam usaha mempertahankan stabilitas dan pertumbuhan dalam perjalanan waktu.

4. Masalah kriteria ganda

Keuntungan utama dari ancangan multivariansi dalam evaluasi efektivitas adalah sifatnya yang komprehensif, memandukan beberapa faktor ke dalam suatu kerangka yang kompak. Hal yang terpenting disini adalah bahwa, jika kita

menerima kriteria tersebut untuk efektivitas, maka organisasi menurut definisinya tidak dapat menjadi efektif, mereka tidak dapat memaksimalkan kedua dimensi tersebut secara serempak.

5. Masalah ketelitian pengukuran

Pengukuran terdiri dari peraturan atau prosedur untuk menentukan beberapa nilai atribut dalam angka agar atribut-atribut ini dapat dinyatakan secara kuantitatif. Jadi, apabila kita membicarakan “pengukuran” efektivitas organisasi, dianggap ada kemungkinan menentukan kuantitas dari konsep ini secara konsisten dan tetap. Dalam pengukuran ini orang harus berusaha mengenali kriteria yang dapat diukur dengan kesalahan minimum atau berusaha mengendalikan pengaruh yang menyesatkan dalam proses analisis.

6. Masalah kemungkinan generalisasi

Jika berbagai masalah pengukuran dapat dipecahkan, masih timbul persoalan mengenai seberapa jauh orang dapat menyatakan kriteria evaluasi yang dihasilkannya dapat berlaku juga pada organisasi lainnya. Jadi pada waktu memilih kriteria, orang harus memperhatikan tingkat konsistensi kriteria tersebut dengan tujuan dan maksud organisasi yang sedang dipelajari.

7. Masalah relevansi teoritis

Tujuan utama setiap ilmu adalah merumuskan teori dan model-model yang secara tepat mencerminkan sifat subyek yang dipelajari. Jadi, dari sudut pandang teoritis harus diajukan pertanyaan yang logis sehubungan dengan relevansi model-model bagi tingkah laku organisasi. Ancangan ini memberikan jauh lebih banyak hal,

baik pada peneliti maupun pada para manajer, daripada hanya daftar catatan yang lebih sederhana mengenai apa yang membentuk efektivitas.

8. Masalah tingkat analisis

Kebanyakan model efektivitas hanya menggarap tingkat makro saja, membahas gejala keseluruhan organisasi dalam hubungannya dengan efektivitas, tetapi mengabaikan hubungan yang kritis antara tingkah laku individu dengan persoalan yang lebih besar yaitu keberhasilan organisasi.

2.1.6. Efektivitas Organisasi

Pada dasarnya, alasan dari didirikannya suatu organisasi adalah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah disepakati bersama dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, dengan tindakan yang dilakukan bersama-sama dengan penuh rasa tanggung jawab, maka pencapaian tujuan dari organisasi tersebut diharapkan dapat terlaksana dengan hasil yang baik. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Menurut Dessler dalam Tangkilisan (2005) mengemukakan pendapatnya bahwa organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan sumber daya dalam suatu kegiatan kerja, dimana tiap-tiap kegiatan tersebut telah disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada organisasi tersebut masing-masing personel yang terlibat didalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dikordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana tujuan

organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah sebagai tujuan bersama yang diwujudkan secara bersama-sama.

Selanjutnya Tangkilisan (2005) mendefinisikan organisasi secara sederhana sebagai suatu bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama-sama secara efisien dan efektif melalui kegiatan yang telah ditentukan secara sistematis dan didalamnya ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang jelas dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Lebih lanjut dikatakan oleh Georgopulos dan Tannebaum dalam Tangkilisan (2005) mengenai pengertian efektivitas organisasi bahwa:

“... organization effectiveness as the extent to which an organization as a social system, given certain resources and mean, fulfill it’s objective without incapacitating it’s means and resources and without placing strain upon it’s member.” (efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan system sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya).

Jadi secara umum ada pandangan bahwa efektivitas organisasi dimaksudkan atau dapat didefinisikan dalam batas-batas tingkat pencapaian tujuan organisasi. Efektivitas organisasi menurut Sedarmayanti (2009) sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha mencapai tujuan/sasaran. Hall dalam Tangkilisan (2005) mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan

organisasi, sedangkan bagaimana cara mencapainya tidak dibahas. Sedangkan Tangkilisan (2005) sendiri mengartikan efektivitas organisasi menyangkut dua aspek, yaitu tujuan organisasi dan pelaksanaan fungsi atau cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Melihat dari uraian mengenai efektivitas, organisasi dan efektivitas organisasi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa efektivitas organisasi lebih dapat digunakan sebagai ukuran untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

2.1.7. Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah sebagai berikut : struktur organisasi, adanya kerjasama, kemampuan administratif pegawai, perencanaan program kerja dan kepuasan kerja dan dari hasil observasi yang penulis lakukan, diperoleh hasil bahwa dari seluruh penilaian faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah terlihat sebagai berikut;

- a. Struktur organisasi telah tersusun dengan cukup baik.
- b. Kerjasama pegawai telah berjalan dengan cukup baik.
- c. Kemampuan administratif pegawai, bahwa pegawai. mempunyai kemampuan administratif dengan cukup baik.

d. Perencanaan program kerja, Perencanaan program kerja memegang peranan dalam memulai sesuatu kegiatan atau melakukan pekerjaan.

Perencanaan yang baik merupakan perencanaan yang melibatkan baik unsur pimpinan maupun bawahan, dan penentuan kebijakan manajemen organisasi.

Sebagaimana penulis menyimpulkan bahwa perencanaan program kerja pada kantor kecamatan Tanjungpinang Barat berjalan dengan cukup baik. Pernyataan ini diketahui berdasarkan rata-rata tanggapan.

e. Kepuasan kerja, merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi meningkatkan kinerja organisasi,

f. Dari dimensi tersebut terdapat beberapa kekurangan pada indikator kepuasan kerja yaitu pegawai tidak ada menerima system penghargaan maupun insentif. Ini akan mengakibatkan kurang nyamannya pegawai dalam bekerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut Hadari Nawawi (2000 : 75), populasi adalah :

“ Keseluruhan obyek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala – gejala, nilai test atau peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karekteristik tertentu di dalam suatu penelitian “.

Sedangkan sampel itu sendiri adalah sebagaimana yang dikatakan oleh Sudjana (1996 : 167), yaitu :

“ Adapun bagian yang diambil dari populasi disebut sampel. Sampel-sampel itu harus representatif dalam arti kata segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang diambil. Kekeliruan penarikan dapat terjadi karena kurang cermat memahami populasi “.

Dalam pelaksanaan penelitian ini populasi yang diajukan adalah seluruh pegawai di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Menurut Suharsimi Arikunto (2000 : 34) bahwa : “ Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sebagai penelitian. Hal ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% “.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dikarenakan jumlah populasi berada di

bawah 25 orang, maka total populasi tersebut langsung dijadikan sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara.

3.2. Metode Pengumpulan Data

Agar didapatkan data yang obyektif, maka penulis mempergunakan teknik untuk memperoleh data tersebut dengan melalui cara :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dari teknik ini akan diperoleh data sekunder yakni data yang didapat melalui kepustakaan, dengan mempelajari buku-buku, majalah-majalah, bahan perkuliahan yang kiranya punya relevansi langsung dengan masalah skripsi penulis.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pada teknik penelitian ini diharapkan akan memperoleh data primer yaitu data yang didapat dari sumber aslinya, dengan cara memperolehnya dengan terjun langsung kelapangan terhadap obyek yang telah dipilih yaitu dengan cara :

a. Interview atau wawancara

Pada teknik interview ini dilakukan pada beberapa orang kepala seksi Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara yang berkepentingan dan mempunyai hubungan langsung dengan permasalahan yang dibahas penulis.

b. Observation (Pengamatan)

Penelitian ini dilakukan dengan cara meneliti langsung kepada beberapa komponen, juga untuk melihat validitas data yang berhubungan dengan keadaan yang sebenarnya. Pengamatan ini dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan pelengkap data dari cara-cara sebelumnya

c. Angket.

Merupakan suatu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden, dan responden tinggal membubuhkan jawabannya saja.

3.3. Variabel dan Definisi Operasional

Menurut Suharsini Arikunto (2000 : 34) : “ Variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian “.

Dalam penelitian ini hanya ditentukan dua variabel untuk diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel terikat adalah sejumlah gejala atau faktor atau unsur yang ada atau Variabel bebas adalah sejumlah gejala atau faktor atau unsur yang menentukan atau yang mempengaruhi ada atau munculnya gejala atau faktor atau unsur lain yang pada gilirannya atau faktor yang kedua itu disebut variabel terikat yang muncul dipengaruhi atau ditentukan oleh adanya variabel bebas “.

Variabel bebasnya dalam penelitian ini ialah “ Kinerja Pegawai “ dengan indikatornya :

1. Memiliki kemampuan
2. Kemampuan berkomunikasi

3. Pengambilan keputusan

Variabel terikatnya ialah “ Efektivitas Organisasi “ dengan indikatornya sebagai berikut :

1. Hasil kerja
2. Waktu kerja
3. Produktivitas kerja

3.4. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dengan cara mengadakan interpretasi data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi.

Dari hasil pekerjaan yang disebutkan di atas maka akan dilakukan penafsiran serta pembahasan berdasarkan teori-teori yang ada sangkut pautnya dengan pembahasan skripsi ini.

Tabel 5
Lama Kerja Responden

No.	Umur Responden	f	%
a.	0 – 5 tahun	8	20,00
b.	6 – 10 tahun	12	30,00
c.	11 – 15 tahun	4	10,00
d.	di atas 15 tahun	16	40,00
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

b. Analisa Variabel Prilaku Karyawan

Tentang analisa variabel terhadap prilaku karyawan ini maka secara berturut-turut akan diuraikan pada bagian berikut ini :

r. Hubungan Kerja Antara Bawahan Dengan Pimpinan

Hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah berjalan dengan baik, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6

Hubungan Kerja Antara Bawahan Dengan Pimpinan

No.	Uraian	F	%
a.	Baik sekali	6	15,00
b.	Baik	20	50,00
c.	Tidak baik	14	35,00
d.	Kurang baik	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

- s. Perintah secara langsung dari pimpinan.

Suatu perintah dari pimpinan merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para bawahan, oleh karena itu pimpinan tidak semena-mena/sembarangan memberikan perintah, sehingga bawahan senang menerimanya. Para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, menerima perintah/tugas yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan.

Untuk lebih jelasnya tentang perintah dari pimpinan yang dilakukan secara langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Perintah Secara Langsung

No.	Uraian	F	%
a.	Langsung	4	10,00
b.	Tidak langsung	19	47,5
c.	Berantara	17	42,5
d.	Melalui Jenjang organisasi	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

t. Keterbukaan komunikasi Antara Pimpinan dengan Bawahan

Untuk mengetahui apakah keterbukaan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan bawahan di perusahaan ini berjalan dengan baik atau tidak, maka dapat diketahui dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden. Uraian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8
Keterbukaan Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Bawahan

No.	Uraian	F	%
a.	Ada	5	12,5
b.	Sering	16	40,00

c.	Kadang-kadang	19	47,5
d.	Tidak ada	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

Tabel di atas menunjukkan bahwa 18 responden yang menyatakan bahwa di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan pimpinan ada melakukan/memberikan kesempatan dalam berkomunikasi secara terbuka, baik itu mengenai pekerjaan atau masalah lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa keterbukaan komunikasi yang ada di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dikatakan baik.

u. Membina Hubungan dalam berkomunikasi.

Untuk mengetahui apakah pimpinan pernah atau tidak mengadakan/membina hubungan dalam berkomunikasi dengan bawahan, maka dapat diketahui dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden. Uraian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 9

Membina Hubungan Dalam Berkomunikasi

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	4	10,00
b.	Sering	22	55,00
c.	Kadang-kadang	13	32,5

d.	Tidak pernah	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pimpinan pernah membina/mengadakan hubungan dalam berkomunikasi dengan bawahan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan tidak merasa asing dengan pimpinan maupun dengan teman sepekerja, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan dengan baik karena adanya hubungan yang erat dalam berkomunikasi.

v. Hubungan kerjasama.

Hubungan kerjasama yang dilakukan para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan telah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dengan adanya kerjasama dengan pimpinan atau sesama teman sekerja, sehingga pekerjaan pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik. Agar lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 10

Hubungan Kerjasama

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat baik	2	5,00
b.	Baik	19	47,5

c.	Kurang baik	19	47,5
d.	Tidak baik	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

w. Dukungan Pimpinan

Dukungan dari pimpinan merupakan harapan bawahan dalam memberikan saran atau ide, perbaikan sarana maupun prasarana yang ada di lingkungan kerja di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan yang sifatnya membangun untuk perkembangan organisasi di masa mendatang agar tercipta yang lebih baik.

Hal ini dapat dilihat dengan jelas pada tabel di bawah ini :

Tabel 11

Dukungan Pimpinan

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	4	10,00
b.	Sering	23	57,50
c.	Kadang-kadang	13	32,50
d.	Tidak pernah	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

x. Mendelegasikan pekerjaan

Mendelegasikan pekerjaan yang dilakukan para pimpinan sangat perlu karena apabila pimpinan tersebut tidak hadir/berhalangan, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak akan terbengkalai begitu saja, karena ada yang akan menggantikan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12

Mendelegasikan Pekerjaan

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	2	5,00
b.	Sering	9	22,5
c.	Kadang-Kadang	23	57,5
d.	Tidak pernah	6	15,00
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

y. Pemberian mandat

Pemberian mandat ini perlu dilakukan oleh setiap pimpinan kepada bawahan dalam hal pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 13

Pemberian Mandat

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	12	30,00

b.	Sering	20	50,00
c.	Kadang-kadang	7	17,5
d.	Tidak pernah	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan lebih banyak yang menyatakan bahwa pimpinan jarang sekali memberikan mandat kepada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas.

z. Pemahaman terhadap pendelegasian wewenang.

Pemahaman terhadap pendelegasian wewenang yang diberikan pada karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah memahami dengan jelas terhadap wewenang yang didelegasikan kepadanya. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14

Pemahaman Terhadap Pendelegasian Wewenang

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat jelas	11	27,5
b.	Jelas	21	52,5
c.	Kurang jelas	7	17,5

d.	Tidak jelas	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

aa. Pembatasan pendelegasian wewenang

Pembatasan pendelegasian wewenang yang dilakukan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dinyatakan pembatasannya, supaya setiap karyawan dapat mengetahui tentang batasan-batasan wewenangnya yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 15

Pembatasan Pendelegasian Wewenang

No.	Uraian	F	%
a.	Dinyatakan	15	37,5
b.	Ragu-ragu	10	25,00
c.	Tidak dinyatakan	15	37,5
d.	Tidak tahu	-	
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

bb. Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan oleh bawahan yang berkaitan dengan tugasnya, di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, pimpinan ada memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga proses pelaksanaan tugas tidak

selalu bergantung kepada pimpinan yang memberikan tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel di bawah ini :

Tabel 16
Pengambilan Keputusan

No.	Uraian	F	%
a.	Ada	4	10,00
b.	Jarang	21	52,5
c.	Tidak ada	15	37,5
d.	Tidak tahu	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

cc. Pelimpahan wewenang dalam mengambil suatu keputusan.

Pelimpahan wewenang yang diberikan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan kepada bawahan pernah dilakukan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan. Hal ini dapat membantu pimpinan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 17

Pelimpahan Wewenang Dalam Mengambil Suatu Keputusan

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	8	20,00
b.	Sering	16	40,00
c.	Kadang-kadang	16	40,00
d.	Tidak pernah	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

dd. Pelaksanaan pengawasan administrasi

Pelaksanaan pengawasan administrasi sangat penting di dalam menjalankan suatu organisasi termasuk halnya di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, dimana pelaksanaan pengawasan administrasi pernah dilakukan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 18
Pelaksanaan pengawasan Administrasi

No.	Uraian	F	%
a.	Sering	7	17,5
b.	Pernah	12	30,00
c.	Jarang	21	52,5
d.	Tidak pernah	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

ee. Pengaruh Pelaksanaan pengawasan administrasi

Di dalam suatu pelaksanaan pekerjaan sering sekali ada aktivitas-aktivitas lain di samping aktivitas pekerjaan yang ada, termasuk halnya menjalankan pengawasan. Pendapat antara satu karyawan dengan karyawan yang lain terhadap pengaruh pelaksanaan pengawasan administrasi tentulah berbeda. Di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan pelaksanaan pengawasan

administrasi yang dijalankan rata-rata responden menjawab tidak mengganggu pekerjaan yang ada, sebagaimana yang tercermin dalam tabel berikut ini :

Tabel 19
Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Administrasi

No.	Uraian	F	%
a.	Sering mengganggu	6	15,00
b.	Tidak mengganggu	19	47,5
c.	Mengganggu	13	32,5
d.	Tidak tahu	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

ff. Efektivitas pelaksanaan pengawasan bagi pekerjaan

Segala perbuatan tentulah dilakukan dengan maksud-maksud tertentu. Dalam hal pelaksanaan pengawasan administrasi keadaan yang dituju adalah menciptakan suatu iklim pelaksanaan pekerjaan yang sehat sehingga dengan demikian penyelewengan-penyelewengan tidak akan terjadi di dalam melakukan pekerjaan. Dari angket yang disebar maka karyawan di PT.

Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan memberikan jawaban bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan bagi pekerjaan mereka adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 20
Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Bagi Pekerjaan

No.	Uraian	F	%
a.	Baik	8	20,00
b.	Kurang Baik	23	57,5
c.	Biasa-biasa saja	8	20,00
d.	Tidak baik	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

gg. Sikap Pimpinan sebagai pengawas pelaksanaan pekerjaan.

Sikap petugas menjadi hal utama di dalam suatu tugas yang diembannya. Dari jawaban responden maka sikap petugas pengawas di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan adalah baik, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 21

Sikap Pimpinan Sebagai Pengawas Pekerjaan

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat baik	6	15,00
b.	Baik	28	70,00
c.	Kurang baik	5	12,5
d.	Tidak baik	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

hh. Prilaku karyawan akan dapat meningkatkan produktivitas kerja

Keberadaan pimpinan khususnya bagi pencapaian tujuan-tujuan tertentu termasuk halnya menciptakan efektivitas kerja bagi para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, maka jawaban yang didapatkan adalah responden menjawab ya atas pertanyaan tersebut di atas, sebagaimana dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 22
Prilaku karyawan Akan Dapat Meningkatkan
Efektivitas kerja

No.	Uraian	F	%
a.	Ya	6	15,00
b.	Ragu-ragu	27	67,5
c.	Semestinya	6	15,00
d.	Tidak tahu	1	2,5
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

Dari ketujuh belas tabel yang berhubungan dengan prilaku karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prilaku karyawan yang diterapkan kepada karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dikatakan baik. Hal ini terbukti dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden.

c. Analisa Variabel Efektivitas Kerja

Analisa variabel efektivitas kerja akan dapat dilihat dari sebaran angket yang hasilnya dituangkan dalam bentuk tabel berikut ini :

j. Kesesuaian antara tujuan organisasi dengan tujuan individu

Kesesuaian antara tujuan organisasi dengan tujuan individu di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan telah sesuai dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 23
Kesesuaian Antara Tujuan Organisasi Dengan Tujuan Individu

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat sesuai	2	5,00
b.	Sesuai	13	32,5
c.	Kurang sesuai	23	57,5
d.	Tidak sesuai	2	5,00
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

k. Kepuasan dengan tujuan yang hendak dicapai

Kekurang puasan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, disebabkan belum tercapainya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini sesuai dengan jawaban

karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan yang mana para karyawan tersebut merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karena pencapaian tujuannya belum tercapai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 24
Kepuasan Dengan Tujuan Yang Hendak Dicapai

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat puas	-	-
b.	Puas	14	35,00
c.	Kurang puas	26	65,00
d.	Tidak puas	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

1. Target pekerjaan

Target pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Perihal bagaimana target pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 25
Target Pekerjaan

No.	Uraian	F	%
a.	Ya	4	10,00
b.	Sering	18	45,00
c.	Kadang-kadang	18	45,00
d.	Tidak	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

m. Meluangkan waktu

Dalam melakukan pekerjaan yang begitu banyak, maka perlu para karyawan tersebut untuk meluangkan waktu di luar jam kerja, supaya tidak terjadi kebosan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga dilakukan para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan Sedangkan untuk melihat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 26
Meluangkan Waktu

No.	Uraian	F	%
a.	Ya	1	2,5
b.	Sering	14	35,00
c.	Kadang-kadang	25	62,5
d.	Tidak	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

n. Mengikuti latihan

Latihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya, sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan. Setiap instansi yang menginginkan agar para karyawan dapat

bekerja secara lebih efektif dan efisien, maka perlu diadakan latihan buat para pegawai.

Pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan latihan ini tidak diikuti oleh seluruh para pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 27
Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	-	-
b.	Sering	15	37,5
c.	Tidak pernah	25	62,5
d.	Tidak Tahu	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

- o. Mengikuti pendidikan kenaikan pangkat.

Pendidikan kenaikan pangkat juga perlu diperhatikan, karena dapat memberikan efisiensi kerja para pegawai. Pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan hal ini kurang diperhatikan. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 28
Mengikuti Pendidikan Kenaikan Pangkat

No.	Uraian	F	%
a.	Pernah	5	12,5
b.	Sering	17	42,5
c.	Tidak pernah	18	45,00
d.	Tidak Tahu	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

p. Pembagian kerja.

Pembagian kerja adalah merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi. Karena dengan adanya pembagian kerja yang baik, maka pekerjaan yang ada pada suatu organisasi tidak terjadi penumpukana pada satu bagian saja. Pembagian kerja pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah berjalan dengan baik. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 29

Pembagian Kerja

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat baik	3	7,5
b.	Baik	19	47,5
c.	Kurang baik	18	45
d.	Tidak baik	-	-

		40	100,00
--	--	----	--------

Sumber : Hasil angket 2002

q. Tingkat spesialisasi

Tingkat spesialisasi pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah sesuai dengan masing-masing para pegawainya. Hal ini berarti bahwa bidang keahlian sudah sesuai dengan bagian-bagiannya, sehingga dalam memahami tugas yang dibebankan kepadanya dapat dikerjakan dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 30
Tingkat Spesialisasi

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat sesuai	9	22,5
b.	Sesuai	18	45,00
c.	Kurang sesuai	13	32,5
d.	Tidak sesuai	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

r. Pencapaian tujuan

Pencapaian tujuan dari pelaksanaan spesialisasi yang dilakukan PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah sesuai dengan apa yang

diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 31
Pencapaian Tujuan

No.	Uraian	F	%
a.	Sangat sesuai	5	12,5
b.	Sesuai	17	42,5
c.	Kurang sesuai	18	45,00
d.	Tidak sesuai	-	-
		40	100,00

Sumber : Hasil angket 2002

Dari ke 9 tabel yang berhubungan dengan efektivitas kerja di atas, maka dapatlah diambil suatu kesimpulan bahwa efektivitas kerja pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dikatakan baik. Ini terbukti dengan jalan

menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimulai dari variabel X yaitu perilaku karyawan. Untuk mengumpulkan datanya direkam dengan pertanyaan kuisisioner dengan item pertanyaan dari nomor 6 sampai dengan nomor 22. Sedang variabel Y yaitu efektivitas kerja untuk mengumpulkan datanya direkam dengan pertanyaan kuisisioner dengan item pertanyaan dari no. 23 sampai dengan 31.

Untuk menghitung koefisien korelasi, penelitian ini menggunakan rumus angka kasar product moment. Analisa korelasi product moment digunakan untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi antara dua variabel. Hubungan atau korelasi itu berupa perubahan-perubahan variabel yang satu (bebas) akan dapat menyebabkan perubahan pada variabel lainnya (terikat).

Rumus angka kasar untuk mencari korelasi product moment adalah :

Keterangan :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y yaitu bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan antara X dan Y

ΣXY = Jumlah hasil perkalian sektor X dan sektor Y

n = Jumlah responden

X = Variabel pengaruh

Y = Variabel terpengaruh

Dan untuk mengetahui hubungan atau besar kecilnya hubungan yang dihasilkan, digunakan rujukan Guilford yaitu :

Tabel 32

Harga Indeks Korelasi(Guilford)

No.	Indeks Korelasi	Makna Hubungan
1.	Kurang dari 0,20	Hubungan rendah sekali, lemah sekali
2.	0,20 sampai 0,40	Hubungan rendah tetapi pasti
3.	0,40 sampai 0,70	Hubungan yang cukup berarti
4.	0,70 sampai 0,90	Hubungan yang sangat tinggi
5.	Lebih dari 0,90	Hubungan yang sangat tinggi, kuat sekali dapat diandalkan

Sedangkan untuk mengetahui taraf signifikan, diambil dari tabel nilai-nilai r Product moment (lihat Lampiran).

Berikut ini akan diuraikan Tabel dari distribusi mencari koefisien korelasi

dengan rumus angka kasar :

Tabel 33
Tabulasi Jawaban Responden Atas Variabel X

Resp.	DAFTAR PERTANYAAN																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	3	4	2	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	4
3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
4	2	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4
5	3	3	3	2	4	3	1	4	4	2	3	4	4	3	3	3	3
6	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3
7	3	3	4	3	3	3	1	4	4	4	2	2	2	2	3	3	2
8	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3
9	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3
10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
11	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
12	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3
13	4	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
14	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
15	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3
16	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3
17	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3
18	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
19	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3
20	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3
21	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	2	4	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3
23	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4

24	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3
26	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
27	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	1	3
28	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4
29	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	2	2	2	3	3	3
30	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
31	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
32	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
33	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	3	2	3
34	2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
36	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
38	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
40	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2

Tabel 34

Tabulasi Jawaban Responden Atas Variabel Y

Resp.	PERTANYAAN								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	3	2	3	2	2	2	3	4	3
2	2	2	4	3	3	4	3	4	2
3	3	3	3	2	2	4	2	3	3
4	2	2	4	2	3	2	4	4	4
5	4	2	2	2	2	3	3	3	2
6	3	3	3	3	2	4	2	2	3
7	2	3	3	2	2	3	3	4	3
8	2	2	2	3	3	3	4	4	2
9	3	3	3	2	2	4	2	3	3
10	2	2	4	2	3	2	3	4	4
11	3	2	2	2	2	2	3	3	2
12	1	2	2	3	2	2	2	2	2
13	2	2	3	2	2	2	3	2	2
14	2	2	3	3	3	4	3	4	2
15	2	3	2	2	2	2	2	3	3
16	3	3	2	2	3	2	3	2	4
17	4	3	3	2	2	3	3	3	2
18	3	2	3	3	2	3	2	2	3
19	2	3	3	3	2	3	3	4	3
20	2	2	2	3	3	3	2	2	2
21	3	3	3	2	2	2	2	3	3
22	2	2	2	2	3	3	3	3	3

23	3	3	3	2	2	2	3	4	2
24	3	2	3	3	3	2	3	2	3
25	2	2	4	2	2	3	3	2	2
26	2	2	2	3	2	2	2	2	2
27	2	3	3	4	2	2	4	3	3
28	2	3	2	2	3	2	2	2	4
29	1	2	2	2	2	3	2	3	2
30	2	2	3	3	2	3	2	2	2
31	2	2	2	2	2	3	3	3	3
32	2	2	2	3	3	3	3	3	2
33	3	3	3	3	3	3	2	3	3
34	2	2	2	2	3	2	2	3	3
35	2	2	2	2	2	2	2	3	2
36	3	2	3	2	2	2	2	2	3
37	2	3	2	2	3	2	2	2	4
38	2	2	2	2	2	3	3	3	2
39	2	2	3	3	3	3	2	3	2
40	3	2	2	2	2	3	3	3	3

Tabel 35

Distribusi Koefisien Korelasi

X	Y	X ²	Y ²	XY
51	24	2601	576	1224
55	27	3025	729	1485
53	25	2809	625	1325
54	27	2916	729	1458
52	23	2704	529	1196
47	25	2209	625	1175
48	25	2304	625	1200
53	25	2809	625	1325
52	25	2704	625	1300
53	26	2809	676	1378
44	21	1936	441	924
48	18	2304	324	864
56	20	3136	400	1120
50	26	2500	676	1300
41	21	1681	441	861
54	24	2916	576	1296
47	25	2209	625	1175
54	23	2916	529	1242
51	26	2601	676	1326
47	21	2209	441	987
52	23	2704	529	1196
55	23	3025	529	1265

48	24	2304	576	1152
52	24	2704	576	1248
51	22	2601	484	1122
45	19	2025	361	855
53	26	2809	676	1378
53	22	2809	484	1166
47	19	2209	361	893
49	21	2401	441	1029
43	22	1849	484	946
33	23	1089	529	759
48	26	2304	676	1248
33	21	1089	441	693
33	19	1089	361	627
48	21	2304	441	1008
36	22	1296	484	792
35	21	1225	441	735
36	23	1296	529	828
33	23	1089	529	759
1893	921	91519	21425	43860

Berdasarkan rumus angka kasar mencari koefisien korelasi product moment ditemukan :

$$\begin{aligned}
 N &= 40 \\
 X &= 1893 \\
 Y &= 921 \\
 XY &= 43860 \\
 X^2 &= 91519 \\
 Y^2 &= 21425
 \end{aligned}$$

Dari nilai di atas maka dapat dicari harga r_{xy} adalah :

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{1754400 - 1743453}{\sqrt{[3660760 - 3583449][857000 - 848241]}} \\
 &= \frac{10947}{\sqrt{(77311)(8759)}} \\
 &= \frac{10947}{26022,43}
 \end{aligned}$$

$$r_{xy} = 0,42$$

Dengan perhitungan di atas maka harga r_{xy} adalah 0,42.

Makna harga X (prilaku karyawan) dengan Y (efektivitas Kerja) sebesar 0,42 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bervariasi secara positif.

Dengan berpedoman pada koefisien korelasi dari Guilford, dapat dilihat bahwa hasil temuan $r_{xy} = 0,42$ menunjukkan hubungan yang cukup berarti.

Selanjutnya untuk mengetahui keberartian koefisien korelasi dapat digunakan rumus uji - t yaitu :

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Langkah-langkah melakukan uji-t

Menetapkan Hipotesis:

$H_0 = \rho = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan)

$H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh prilaku karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai).

Menghitung t_0 dengan rumus

$$t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{0,42 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,42)^2}}$$

$$t_0 = \frac{2,5872}{0,90}$$

$$t_0 = 2,87$$

- Menentukan t_{α} pada $\alpha = 0,05$, maka $t_0 = 2,87$ dan $dk = 40 - 2 = 38$ dari tabel diperoleh $t_{0,025(38)} = 2,021$
- Kriteria jika $t_0 > t_{\alpha}$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh $t_0 = 2,87 > t_{\alpha} = 2,021$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima.

Dengan ditolaknya H_0 dan diterimanya H_a maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan signifikan perilaku karyawan dengan efektivitas kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh perilaku karyawan terhadap efektivitas kerja dapat dihitung dengan menggunakan uji koefisien determinasi (D) yaitu :

$$D = (r)^2 \times 100\%$$

$$D = (0,42)^2 \times 100\%$$

$$D = 17,64$$

Dari hasil koefisien korelasi determinasi di atas menunjukkan pengaruh perilaku karyawan terhadap efektivitas kerja sebesar 17,64%, sedangkan 82,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disajikan hasil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai pelaksanaan fungsi pengawasan khususnya pada Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Binjai ternyata dapatlah disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan baik dilihat dari pemeriksaan, pengujian hingga penyelidikan, ternyata belum efektif, hal ini disebabkan karena adanya ketidaktepatan waktu dalam melakukan pengawasan, belum akuratnya data penyimpangan yang ditemukan untuk aparatur pengawas di kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Binjai.
2. Faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penyelenggaraan fungsi pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di kota Binjai adalah meliputi aparatur petugas yang memiliki skill, pengetahuan di bidang pekerjaan yang ditangani dan selain itu tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah di kota Binjai
3. Pengelolaan administrasi keuangan pada Bendaharawan maupun organisasi induknya yaitu Kantor Walikota Kota Binjai telah dilakukan sebagaimana

mestinya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan mengutamakan :

- a. Perencanaan,
 - b. Pemanfaatan keuangan seefisien dan seefektif mungkin,
 - c. Pembukuan yang telah sesuai dengan peraturan yang berlaku,
 - d. Pelaporan dan pertanggung-jawaban.
1. Prinsip-prinsip yang dikandung Oleh tugas Bendaharawan maupun organisasi induknya yaitu Kantor Walikota Kota Binjai dalam hubungannya dengan Administrasi negara adalah dimana Kantor Walikota Kota Binjai ini tersebut adalah menjalankan fungsi-fungsi aparatur pemerintah yang bersifat perencanaan (planning), antara lain yang dijalankan Bappenas, Bappeda, Biro Tata Kota dan sebagainya serta Tata usaha negara yang dilakukan oleh kantor-kantor pemerintah dan sebagainya dan juga Bagian Bendaharawan maupun organisasi induknya yaitu Kantor Walikota Kota Binjai adalah merupakan pelaksanaan ketentuan perundang-undangan yang melingkupi perundang-undangan perihal pengelolaan administrasi keuangan.

B. Saran

Walaupun kegiatan sehari-hari tugas Bendaharawan maupun organisasi induknya yaitu Kantor Walikota Kota Binjai sudah berjalan dengan baik selama ini, namun untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dari kegiatan sehari-hari baik secara teknis maupun secara administratif, penulis merasa perlu untuk memberikan

saran-saran sebagai berikut :

1. Hubungan yang harmonis antara sesama pegawai di lingkungan Bagian Keuangan dengan Bendaharawan maupun organisasi induknya yaitu pada Kantor Walikota Kota Binjai, karena tenaga administrasi maupun tenaga teknis, yang selama ini telah berlangsung dengan baik hendaknya dapat tetap dipelihara.
2. Pengawasan dari pihak yang berwenang, baik intern maupun ekstern, perlu ditingkatkan agar sistem pengelolaan administrasi keuangan dapat berkembang dan dapat menjalankan fungsinya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Penggunaan dan pemanfaatan keuangan negara hendaknya dapat dilakukan seefisien dan seefektif mungkin sehingga pencapaian sasaran dapat terlaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro Tjokroamijoyo, *Pengantar Administrasi Pembangunan*, LP3ES, Jakarta, 1990.
- Djoeffri Abdullah, *Pokok-Pokok Bekerjanya Garis Edar Anggaran Daerah*, Cipta Rukun Sarana, Jakarta, 1994.
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1990.
- Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi research Sosial*, Alumni, Bandung, 1990.
- Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumatera Utara Tanggal 8 – 10 1992 No. 954/2572/1992.*
- Mohammad Hatta, *Pengantar Ke Jalan Ilmu Pengetahuan*, Mutiara, Jakarta, 1990.
- RA, Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 1993.
- Soewarno Handayangirat, *Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional*, PT. Gunung Agung, Jakarta, 1997.
- Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 1996.
- Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian*, Penerbit Angkasa, Jakarta, 1990.
- Taliziduhu Ndraha, *Methodologi Pemerintahan Indonesia*, Bina aksara, Jakarta, 1993.
- W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1994.
- Winarno Surakhmad, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Tarsito, Bandung, 1990.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta

Hasan, Iqbal. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

F.Racmadi, 1992. *Public Relations dalam Teori dan Praktek*, Jakarta:Gramedia Pustaka Utama

Kuntjoronigrat1999. *Metode Penelitian Masyarakat* Jakarta: Gramedia

Mashuri, Maschab.1982. *Pemerintah di Daerah*.Yogyakarta: UGM Press

Marium. 1979. *Azas Ilmu Pemerintahan*, BPA Fisipol, UGM

Moleong, J. Lexy. 2005. *Metode Penelitian Kualitaif*. Bandung : Remaja Rosdakarya

Prawirasentoso, Suyadi. 1999 .*Manajemen Sumber Daya Manusia “Kebijakan Kinerja Karyawan”* BPFE: Yogyakarta

Ratminto, Winarsih Septi Atik. 2005. *Manajemen Pelayanan*. Bandung: Pustaka Pelajar

Rosady Ruslan.2001. *Etika Kehumasan Konsepsi dan Aplikasi* Jakarta: Raja Grafindo Persada

Scott M Cutlip, Allen H Center.1971. *Effektive Public Relations* Jakarta: Gramedia

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Winarno, Surachmand, 1978.*Dasar dan Tehnik Reseach*,Tarsito Bandung

Humas Pemkab Ponorogo, 2012. *Guntingan Pers* Ponorogo Pers

Undang-Undang No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik
<http://www.lipi.go.id/intra/informasi/1250035740.pdf> (diakses tanggal 28 Februari 2013)