

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR CAMAT HURUNA KABUPATEN NIAS SELATAN

Warnihati Ndurur
Warnihatindruru97@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis kuantitatif bersifat kausal. Sumber data adalah dari pegawai, dengan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data adalah instrument penelitian atau angket. Metode analisis data yang digunakan adalah analisi regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 6.050 > t_{tabel}$ sebesar 1.793. Kesimpulan pada penelitian ini bahwa iklim organisasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: Iklim organisasi; efektivitas kerja pegawai

ABSTRACT

This research aims to find out the influence of the organization's climate on the effectiveness of work in the Huruna Camat Office of South Nias Regency. The type of research used is a quantitative type of causal nature. The data source was from employees, with the population and sample in the study being 32 people. Data collection techniques are research instruments or questionnaires. The data analysis method used is a simple linear regression analysis. The results of this study showed that the t_{hitung} value of 6,050 > t_{tabel} amounted to 1,793. This research can be concluded that the organizational climate (X) has a positive and significant effect on the effectiveness of work in the Huruna Camat Office of South Nias Regency.

Keywords: Organizational climate; effectiveness of employee work

A. PENDAHULUAN

Organisasi pemerintah selalu mengoptimalkan sumber daya manusia dan pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri, karena sumber daya manusia salah satu terpenting dari setiap kegiatan organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena sumber daya manusia yang menentukan dan memprediksi keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Kinerja sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi perbaikan pekerjaan pegawai,

sehingga perlu diupayakan secara terus-menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan organisasi.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Pelaksanaan suatu program sesuai dengan tujuan yang direncanakan menunjukkan efektivitas kerja tersebut dapat terlaksana dengan baik. Sebaliknya, ketidaksesuaian pelaksanaan program dengan tujuan yang ditetapkan memperlihatkan program yang dilaksanakan belum efektif.

Iklim organisasi pada birokrasi pemerintah terkesan belum mampu memotivasi semangat kerja yang tinggi dari para pegawai untuk meningkatkan efektifitas kerjanya karena dimensi-dimensi iklim organisasi seperti yang disebutkan di atas masih belum terwujud sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai. Iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi mengenai dimensi-dimensi iklim organisasi yang dirasakan langsung. Dengan demikian diyakini bahwa suasana kerja atau iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap efektivitas suatu organisasi. Semakin baik iklim organisasi maka semakin efektif kerja seorang pegawai atau organisasi dan begitu pula sebaliknya. Jika kita kaitkan dengan organisasi pemerintah, kinerja organisasi yang efektif akan berdampak langsung pada peningkatan pelayanan kepada publik/masyarakat. Sehingga tidak akan ada lagi keluhan bahkan protes yang muncul dari publik sebagai masyarakat terhadap kualitas kerja yang disediakan oleh instansi pemerintah, baik tingkat pusat atau tingkat daerah pada pemerintahan lokal. Iklim organisasi pada pemerintah kecamatan yang belum terwujud dengan baik atau belum maksimal diduga merupakan salah satu penyebab belum maksimalnya efektifitas pelayanan publik.

Efektivitas suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan atau mencapai sasaran dan diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Efektivitas sebagai keseimbangan atau pendekatan optimal dalam pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Maka tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat sejauh mana organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan alat-alat dan sumber daya secara optimal. Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapai efektivitas kerja pegawai adalah salah satu

suasana kerja. Iklim organisasi salah satu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan bahwa ditemukan beberapa masalah pada iklim organisasi yakni, kualitas kemampuan kepemimpinan yang kurang mempengaruhi sekelompok pegawai untuk mencapai tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan, terkadang pegawai mengabaikan pekerjaan yang telah di percayakan oleh pimpinan, terjadi komunikasi yang kurang memahami antar sesama pegawai, masih ada pegawai yang kurang memiliki tanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, sehingga efektifitas kerja pegawai menurun karena kurang tersediannya fasilitas di Kantor Camat Huruna, kurang perencanaan matang dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian ilmiah dengan judul **“pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan”**.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai baik pegawai Negeri Sipil yang ada pada Kantor Camat Huruna sebanyak 32 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dapat di peroleh melalui menyebarkan kuesioner kepada pegawai pada Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier sederhana. Dan selanjutnya alat

yang digunakan dalam pengujian instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri duabagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heteroskedastisitas yaitu adanya heteroskedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi akklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas data dan uji heterokesdastisitas.

Pada penelitian ini, dapat diuraikan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $6.050 > 1,703$ (Lampiran 9) pada nilai $(df) n-k-1$ $(32-1-1) = 30$. Maka peneliti menyimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian terdapat nilai model regresi sederhana sehingga dapat dilihat pada persamaan berikut:

$$Y = 11.248 + 0,738X$$

Inteprestasi hasil persamaan regresi linier sederhana dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 11.248 menunjukkan nilai signifikan bahwa jika iklim organisasi sama dengan nol, maka efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan akan sebesar 11.248.
2. Koefisien regresi iklim organisasi (bX) = 0,738 menunjukkan pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan, hal ini menunjukkan semakin baik iklim organisasi yang diberikan oleh Kantor

Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan akan semakin meningkat efektivitas kerja pegawai.

D. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Huruna Kabupaten Nias Selatan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka berikut saran-saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Kualitas kepemimpinan di Kantor Camat Huruna perlu di tingkatkan lagi sehingga tujuan organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja tercapai sesuai dengan keinginan. Solusi camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai maka perlu dilaksanakan pelatihan setiap promosi jabatan.
2. Adakala pegawai tidak mengabaikan pekerjaanya yang telah dibebankan kepadanya, sehingga efektivitas kerja tidak menurun secara maksimal.
3. Komunikasi antar sesama pegawai semestinya di tingkatkan lagi sehinga efektif dalam melakukan pekerjaan.
4. Pegawai perlu menyesuaikan diri dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Cetakan ketiga juli. Diterbitkan olh PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan Melayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. Bumi Aksara, Jl. Sawo Raya no.18: Jakarta 13220.

- Ndraha Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta.
- Nitisemito Alex. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Ghalla Indonesia, Bogor Selatan.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang. P, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.