

PENGARUH PENATAAN ADMINISTRASI TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS KESEHATAN KABUPATEN NIAS SELATAN

Rebecca Evadine¹, Meimarturiace Dakhi², Mesrawati³

¹STIE PMCI Medan

²Universitas Nias Raya

³Universitas Prima Indonesia

(eva.siahaan0987@gmail.com¹, marturiacedakhi@gmail.com²,
mesrawati@unprimdn.ac.id³)

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh penataan administrasi terhadap efektifitas kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif dengan unit kerja yang diteliti adalah Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Penataan Administrasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh t_{hitung} untuk variabel Penataan Administrasi (X) adalah sebesar 3,816 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.675. Karena nilai t_{hitung} 3,816 > t_{tabel} 1,675 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Saran yang diajukan untuk meningkatkan motivasi kerja yaitu hendaknya pimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan memperhatikan Penataan Administrasi demi meningkatkan Efektivitas Kerja pegawai.

Kata Kunci : Penataan; Administrasi; Efektifitas Kerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of administrative arrangements on employee work effectiveness at the South Nias District Health Office. This research was quantitative and associative, with the work unit being the South Nias District Health Office. This study included a population study with a population of 54 people. The questionnaire was tested for validity and reliability before data collection. The test tool used was simple regression analysis. Based on the research results and data analysis, it can be concluded that: the results of the hypothesis testing indicate that the Administrative Arrangement variable influences Work Effectiveness at the South

Nias District Health Office. This is evidenced by the t-test for the Administrative Arrangement variable (X) of 3.816 with a significance level of 0.00. Meanwhile, the t-table value at $\alpha = 0.05$ is 1.675. This is because the t-value of 3.816 is greater than the t-table value of 1.675 and the significance level of 0.000 is <0.05 . Suggestions for improving work motivation include the leadership of the South Nias Regency Health Office paying attention to administrative arrangements to improve employee work effectiveness.

Keywords: *Administrative; Arrangement; Work Effectiveness.*

A. Pendahuluan

Penataan administrasi dalam hal ini adalah penataan arsip-arsip atau berkas yang ada pada instansi pemerintah. Penataan administrasi kantor yang dilakukan dengan baik sangat membantu pegawai dalam kelancaran tugasnya sehari-hari sebagai dalam pelayanan publik dan jika penatan arsip dilakukan dengan baik maka pada akhirnya akan bermuara pada efektifitas kerja pegawai yang tinggi.

Efektivitas berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (*output*). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2012:22) efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya seperti yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Denison yang diterjemahkan oleh Khairul Saleh (2010:15) efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam mengukur keefektivan perusahaan melalui beberapa pendekatan yang hasilnya dapat dilihat dari tingkat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari uraian diatas, penulis juga menyadari akan pentingnya penataan administrasi dan efektifitas kerja pegawai dilaksanakan oleh instansi pemerintah yaitu termasuk Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Dimana masih ditemukan penataan administrasi yang kurang terarah, kurang terencana, kurang terorganisir, sehingga membuat para pegawai sulit untuk menemukan dokumen-dokumen yang diperlukan dengan cepat dan pada akhirnya pekerjaan pegawai tersebut kurang efektif.

Berdasarkan masalah tersebut diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Penataan Administrasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.**

Kerangka Konseptual

Konsep Penataan Administrasi

Penataan administrasi adalah rangkaian proses yang terdiri dari kegiatan merencanakan, memutuskan, menyusun, mengatur, mengarahkan, kegiatan-kegiatan semacam itu tercakup dalam sistem istilah yaitu yang disebut 'penataan' atau 'menata'. Nehe (2015) menyatakan penataan administrasi perlu dilakukan

untuk mempermudah penyimpanan dan penemuan kembali arsip setiap kali diperlukan dengan cepat dan tepat. Menurut The Liang Gie (1988) dalam Rahmat (2013:4) "tata administrasi (tata usaha) dirumuskan sebagai segenap rangkaian aktivitas menghimpun, mencatat, mengelolah, mengganda, mengirim dan menyimpan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam setiap organisasi". Menurut Soewarno Handyaningrat (1988) dalam H.Rahmat (2013:2) Administrasi secara sempit berasal dari kata *Administratie* (bahasa belanda) yaitu meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan penataan administrasi merupakan rangkaian proses dalam menata keterangan yang diperlukan dalam setiap organisasi.

Konsep Efektivitas Kerja

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki pegawai yang berkualitas yaitu memiliki efektivitas kerja yang baik. Amsyah (2003:131) mendefenisikan efektivitas kerja sebagai kegiatan dengan mulai adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan di dalam unit itu sendiri. Menurut Sutarto (2012:38) efektivitas kerja

adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki. Menurut Schermerhorn yang diterjemahkan oleh Karta Wiguna (2010:15), Efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang pencapaian suatu tugas atau tujuan. Siagian (2012:22) berpendapat bahwa proses administrasi bukan hanya sekedar sentuhan akan tetapi merupakan bagian yang integral dari kehidupan organisasional karena perannya yang sangat fundamental dan oleh karena itu persepsi, filsafat, kebijaksanaan, keputusan, tindakan dan sikap para administrator mempunyai dampak baik langsung maupun tidak langsung. Menurut beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja pegawai merupakan penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

Kerangka Teoritis

Pengaruh Penataan Administrasi terhadap Efektivitas Kerja

Menurut Wursanto (2001:22) salah satu tujuan dalam penataan administrasi adalah untuk menunjang terlaksananya penyusunan arsip yang efektif dan efisien. Dengan penataan administrasi maka arsip dapat disimpan dan ditemukan kembali dengan cepat dan tepat, menjaga bahan arsip agar dapat digunakan jika diperlukan. Sistem penataan administrasi harus mudah dan didukung dengan peralatan yang sesuai dengan sistem penataan berkas yang di gunakan. Selain itu faktor personil juga

memegang peranan penting, hendaknya tenaga di bidang penataan administrasi mempunyai daya tangkap tinggi, cepat dan mau belajar secara detail, sehingga ketika pegawai baru hendak mencari arsip maka dapat ditemukan dengan cepat dan mudah.

Robbins (2005) menyatakan setiap organisasi membutuhkan sistem manajemen yang baik sehingga mampu menciptakan efektivitas kerja sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya Mills dan Standingford (1982) juga menyatakan bahwa salah satu dari manfaat penataan administrasi yaitu terjaminnya efektivitas kerja dari arus kerja yang ada.

Berdasarkan uraian pendapat di atasnya dapat disimpulkan bahwa penataan administrasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Tentunya dengan penataan administrasi yang baik maka akan mempermudah pegawai dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Indikator Penataan Administrasi

Menurut Bower (2004:18-22) beberapa indikator penataan administrasi yang efektif adalah:

1. *Planning* / Rencana / Program Kerja

Bagian penting dalam penyelenggaraan administrasi adalah harus ada program kerja yang dibuat sesuai dengan keputusan rapat tentang apa yang akan menjadi tujuan untuk dikerjakan (untuk jangka waktu tertentu).

2. Organisasi

Perlu ada pengaturan otoritas dan tugas sehingga pekerjaan bisa dilaksanakan dengan tepat oleh orang yang tepat dengan cara yang bertanggungjawab.

3. Pendelegasian

Pembagian tugas harus dilakukan mengingat bahwa setiap orang mempunyai keahlian/ketrampilan yang berbeda dengan orang lain.

4. Personel / Staf

Harus ada cukup orang untuk melakukan tugas-tugas yang sudah direncanakan, oleh karena itu perlu ada pertanggung-jawaban dari masing-masing orang yang terlibat didalamnya

5. Koordinasi

Tugas-tugas yang tidak dikoordinasi dengan baik akan menyebabkan pekerjaan yang tumpang tindih sehingga menghasilkan kerja yang tidak efektif dan efisien.

6. Pelaporan

Pertanggungjawaban dari setiap bagian perlu dilakukan agar dapat diketahui hasil yang dicapai dan kegagalan-kegagalan yang terjadi sehingga dapat diusahakan perbaikan-perbaikan yang perlu diadakan di masa yang akan datang.

7. *Budget*

Memprediksi jumlah keuangan yang dibutuhkan, dan yang mampu didapatkan, dan yang mampu dipertanggungjawabkan adalah sangat penting untuk menentukan seberapa

jauh program kerja dapat dilaksanakan supaya tidak macet di tengah jalan.

Indikator Efektivitas Kerja

Pegawai merupakan aset terbesar suatu perusahaan atau organisasi. Dalam mengukur efektivitas kerja pegawai, diperlukan indikator efektivitas kerja pegawai. Zulkifli (2003 : 131) menyebutkan beberapa indikator dalam mengukur efektivitas kerja, diantaranya :

1) Volume pekerjaan

Volume pekerjaan pengolahan data semakin banyak dan meluas, sedangkan kapasitas pengolahan (fasilitas) dalam organisasi itu masih terbatas.

2) Akurasi hasil pengolahan

Informasi atau data-data yang didapat harus sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3) Informasi tepat waktu

Informasi itu harus tersedia dan ada pada saat informasi itu diperlukan agar dapat digunakan sesuai dengan kapasitasnya.

4) Peningkatan biaya

Peningkatan biaya personal dan bahan baku pemakaian komputer adalah sama dengan pada operasional pada non-komputer.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Penataan Administrasi

Penataan administrasi tentu diperlukan untuk menunjang kinerja kantor. Menurut Keban (2004:11), faktor yang mempengaruhi penataan administrasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor kebijakan, menyangkut proses pembuatan keputusan untuk penentuan tujuan dan cara atau alternatif terbaik untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Faktor organisasi, berkenaan dengan pengaturan struktur dan hirarki yang meliputi pembentuk unit, pembagian tugas antar unit, penetapan prosedur aturan dan standar untuk mencapai tujuan.

3. Faktor manajemen, menyangkut tentang proses bagaimana kegiatan-kegiatan yang telah dirancang dapat diimplementasikan untuk mencapai tujuan organisasi melalui prinsip-prinsip tertentu.

4. Faktor moral atau etika, menjadi salah satu faktor penting dalam administrasi publik karena kegiatan administrasi berkenaan dengan maksud dan tujuan publik.

5. Faktor lingkungan, dinamika atau perubahan internal administrasi sangat dipengaruhi oleh dimensi administrasi eksternal.

6. Faktor akuntabilitas kinerja, menggambarkan bukti nyata tentang kehadiran dan kegunaan riil dari administrasi dalam suatu organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Setiap organisasi tentu mengharapkan efektivitas kerja pegawainya yang

maksimal. Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Zulkifli (2003 : 130) adalah sebagai berikut :

1. Waktu

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan merupakan faktor utama. Semakin lama tugas yang dibebankan itu dikerjakan , semakin banyak tugas lain menyusul dan hal ini akan memperkecil tingkat efektifitas kerja karena memakan waktu yang tidak sedikit.

2. Tugas

Bawahan harus diberitahukan maksud dan pentingnya tugas-tugas yang didelegasikan kepada karyawan

3. Produktivitas

Seorang karyawan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja tentunya akan dapat menghasilkan efektifitas kerja yang baik demikian pula sebaliknya.

4. Motivasi

Menejer dapat mendorong bawahan melalui perhatian pada kebutuhan dan tujuan mereka yang sensitif . Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

5. Evaluasi kerja

Menejer memberi dorongan, bantuan dan informasi kepada bawahan, sebaliknya bawahan harus melaksanakan tugas dengan baik dan

menyelesaikan untuk dievaluasi tugas terlaksana dengan baik atau tidak.

6. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka kinerja karyawan dapat terus terpantau dan hal ini dapat memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.

7. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seorang karyawan saat bekerja.

8. Perlengkapan dan fasilitas.

Adalah suatu sarana dan peralatan yang disediakan oleh pimpinan dalam bekerja. Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel penelitian. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi, sehingga di mungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing

variabel serta pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan melalui instrumen penelitian (angket) dan sumber data berasal dari responden (subjek).

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut Model analisis regresi sederhana:

$$Y = f(X)$$

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Efektifitas Kerja

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

X = Variabel Penataan Administrasi

E = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

Untuk mengestimasi nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan menggunakan metode ordinary least Square (OLS) dengan rumus sebagai berikut (Gujarati, 2003:95):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat yang diprediksikan

$\hat{\beta}_0$ = Konstanta yang diprediksi

$\hat{\beta}_1$ = Koefisien regresi yang diprediksikan

X_i = Nilai rata-rata X_i

e = Error (Nilai residual / faktor pengganggu)

y = Selisih nilai Y dengan nilai $\hat{Y}$

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Untuk mendapat data yang valid, maka instrumen penelitian terlebih dahulu dilakukan uji coba agar diperoleh instrumen yang valid dan dapat dipercaya. Pengujian validitas instrumen digunakan rumus statistika koefisien korelasi *produk moment* dari Umar (2009:166) dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{(n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

X = Skor setiap item

$(\Sigma X)^2$ = Kuadrat jumlah skor item

ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor item

$(\Sigma Y)^2$ = Kuadrat jumlah skor total

Kriteria pengambilan keputusan pada uji validitas sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Setelah semua pertanyaan telah dikatakan valid maka uji selanjutnya adalah uji reliabilitas. Dengan menggunakan uji Cronbach's Alpha dari

Umar (2009:170) dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

s_t^2 = Deviasi standar total

$\sum s_b^2$ = Jumlah deviasi standar butir

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan Sejarah Singkat Objek Penelitian

Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan sudah berdiri pada tahun 2003 yang pada saat itu masih beralamat kantor di Jln. Kartini Telukdalam, namun karena alasan kurang memadainya gedung kantor di Jln. Kartini Telukdalam, kemudian Dinas Kesehatan pindah alamat kantor di Jln. Sonigeho KM. 3 Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan antara lain, pelayanan Administrasi Publik di bidang Kesehatan. Kepemimpinan Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan sudah beberapa kali dilakukan pergantian demikian juga dengan pegawainya. Saat Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan di pimpin oleh seorang kepala Dinas.

Dalam Rencana Strategis Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan 2016-2021 tidak ada visi misi, namun mengikuti Visi dan Misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah terpilih Kabupaten Nias Selatan 2016-2021 yaitu "Mewujudkan Masyarakat Yang Maju, Sehat, dan Cerdas, dengan Kepemimpinan yang Melayani, Jujur, dan Sederhana". Selanjutnya Visi

tersebut dimanifestasikan ke dalam 9 (sembilan) Misi yang di sebut " SIWA Sanuwu Sihono atau sembilan program prioritas" adapun Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan mempunyai peran dan kontribusi dalam mencapai SIWA SANUWU SIHONO terutama pelaksanaan misi 1 dan misi 3, yaitu:

1. Misi 1 : Membangun kultur yang bersih, mandiri, transparan, dan berorientasi pada pelayanan.
2. Misi 3 : Menyediakan sistem pelayanan kesehatan yang mudah dan berkualitas.

Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai metode analisisnya. maka sebelum dilakukan estimasi data maka harus dilakukan terlebih dahulu pengujian asumsi klasik untuk menghindari terjadinya masalah dalam regresi. Uji ini perlu dilakukan agar hasil persamaan regresi yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak.

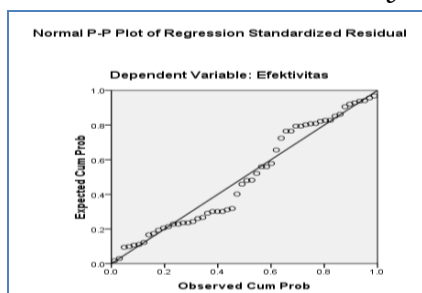
Tabel. 1 Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Penataan Administrasi	Efektivitas	Unstandardized Residual
N		54	54	54
Normal Parameters ^a	Mean	40.19	41.35	.0000000
	Std. Deviation	4.605	4.460	4.43181009
Most Extreme Differences	Absolute	.164	.145	.146
	Positive	.164	.145	.146
	Negative	-.114	-.145	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.207	1.069	1.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.109	.203	.198
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olahan peneliti dengan bantuan Aplikasi SPSS 20.0 for Windows

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,075, dan. Karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,198 > sig0,050 dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal. Metode lain yang dapat digunakan untuk mendeteksi apakah nilai residual terstandarisasi dengan normal atau tidak dengan melihat *normal probability plot* pada gambar berikut ini.

Gambar 1. Normal Probability Plot



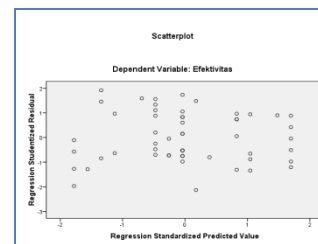
Sumber: Olahan Penulis Dengan Alat Bantu SPSS 20.0 For Windows

Berdasarkan gambar diatas, peneliti menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil grafik yang dilakukan dengan perangkat lunak SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

Gambar. 2 Grafik



Sumber: Olahan Penulis Dengan Alat Bantu SPSS 20.0 For Windows

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heteroskedastisitas. Karena gambar diatas tidak menunjukkan ada suatu pola tertentu.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel. 3 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.973	5.397		6.851	.000
Penataan Administrasi	.109	.133	.113	3.816	.018
a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja					

Sumber: diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows

Variabel Penataan Administrasi (X) Pada Tabel diatas, diperoleh t_{hitung} untuk variabel Penataan Administrasi (X) adalah sebesar 3,816 dan tingkat signifikan sebesar 0.018. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1,675. Karena nilai t_{hitung} 3,816 > t_{tabel} 1,675 dan tingkat signifikansi 0.018 < 0.050, artinya variabel Penataan Administrasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.727 (72,7 %) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 72,7% variabel terikat (Efektifitas Kerja) dapat dijelaskan variabel bebas (Penataan Administrasi) sedangkan sisanya 27,3 dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel. 4 Hasil Uji Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.853 ^a	.727
a. Predictors: (Constant), Penataan Administrasi		

Sumber: diolah dengan menggunakan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows

Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dengan persamaan regresi sederhana dapat di nyatakan bahwa :

$$\hat{Y} = 36.973 + 0,109X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, maka koefisien regresi untuk sebesar 0,109 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan X dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka penataan administrasi mampu meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,109. Variabel Penataan Administrasi(X) Pada tabel diatas, diperoleh t_{hitung} untuk variabel Penataan

Administrasi(X) adalah sebesar 3,816 dan tingkat signifikan sebesar 0.018. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1,675. Karena nilai t_{hitung} 3,816 > t_{tabel} 1,675 dan tingkat signifikansi 0.018 < 0.050, artinya variabel Penataan Administrasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y). Karena t_{hitung} > t_{tabel} maka dengan demikian keputusan yang diambil dalam penelitian ini adalah H_0 yang menyatakan $H_0 = 0$ di tolak dan H_1 yang menyatakan $H_1 \neq 0$ dapat diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktavianus (2017) dengan judul "Pengaruh Kemampuan Administrasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur". Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif antara variabel penataan administrasi dengan variabel efektifitas kerja pegawai dengan korelasi 0,281. Adapun perbedaan dengan penelitian terdahulu adalah metode analisis data yang digunakan koefisien korelasi Product Moment, analisis Regresi Linear Sederhana, Kecermatan Prediksi dan analisis Koefisien Determinasi sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi sederhana.

D. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel

Penataan Administrasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh t_{hitung} untuk variabel Penataan Administrasi (X) adalah sebesar 3,816 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.675. Karena nilai t_{hitung} $3,816 > t_{tabel}$ 1,675 dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu : diharapkan pimpinan Kantor Dinas Kesehatan memperhatikan Penataan Administrasi agar efektivitas kerja pegawai dapat meningkat sebab dalam penelitian ini terbukti bahwa Penataan administrasi yang baik mampu mempengaruhi Efektivitas Kerja pegawai, positif dan signifikan demi mempertahankan kinerja yang efektif dan efisien, berdaya guna dan berdaya saing di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Nias Selatan.

E. Daftar Pustaka

Amsyah.2003. Manajemen Kearsipan. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
Arum Widiatul Aini, & Adriani Kala'lembang. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KARYAWAN KEBUN RAYA PURWODADI PASURUAN. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 9(2), 1-11. <https://doi.org/10.57094/pareto.v9i2.2343>

Buulolo, R. (2024). Analisis Tata Cara Pemungutan Penyetoran Dan Pelaporan Pajak Penghasilan Pasal 22 Oleh Bendaharawan Pemerintah Studi Kasus Kabupaten Nias Barat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 7(2), 265-276.

<https://doi.org/10.57094/jim.v7i2.1384>

Evi Susilawati; dkk. (2023). Model-model pembelajaran di era metaverse. Nuta Media

Evi Susilawati; dkk. (2023). Project based learning dalam pembelajaran digital. Nuta Media

Gaho, Y. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 23-29. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1050>

Harefa, D, Dkk. (2023). Relationship Student Learning Interest To The Learning Outcomes Of Natural Sciences. International Journal of Educational Research and Social Sciences (IJERSC), 4(2), 240-246. <https://doi.org/https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.614>

Harefa, D. (2024). Preservation Of Hombo Batu: Building Awareness Of Local Wisdom Among The Young Generation Of Nias. HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(2), 1-10.

<https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2334>

Harefa, D. (2024). Strengthening Mathematics And Natural Sciences Education Based On The Local Wisdom Of South Nias: Integration Of Traditional Concepts In Modern

- Education. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 63-79. <https://doi.org/10.57094/haga.v3i2.2347>
- Harefa, D. (2024). The Influence Of Local Wisdom On Soil Fertility In South Nias. *Jurnal Sapta Agrica*, 3(2), 18-28. <https://doi.org/10.57094/jsa.v3i2.2333>
- Harefa, D., & Fatolosa Hulu. (2024). Mathematics Learning Strategies That Support Pancasila Moral Education: Practical Approaches For Teachers. *Afore : Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(2), 51-60. <https://doi.org/10.57094/afore.v3i2.2299>
- Harefa, D., (2017). Pengaruh Presepsi Siswa Mengenai Kompetensi Pedagogik Guru Dan Minatbelajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ilmu Pengetahuan Alam (Survey pada SMK Swasta di Wilayah Jakarta Utara). *Horison Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Lingusitik*, 7(2), 49–73.
- Laia, H. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 1-9. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1047>
- Mills dan Standingford. 1982. *Adminitrasi Perkantoran*. Yogyakarta : Andi
- Ndruru, S. (2023). PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS. *PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 37-42. <https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1052>
- Rita Sari., Dkk. (2022). *Metode penelitian SD/MI*. Nuta Media
- Robbins. 2005. *Manajemen*. Jakarta : Salemba Empat
- Rustiani Duha, & Harefa, D. (2024). Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Sarumaha, M, S., Dkk. (2023). Model-model pembelajaran. CV Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/model-model-pembelajaran-0BM3W.html>
- Sarumaha, M,S., Dkk. (2023). Pendidikan karakter di era digital. CV. Jejak. <https://tokobukujejak.com/detail/pendidikan-karakter-di-era-digital-X4HB2.html>
- Sarumaha, M., & Harefa, D. (2022). Model Pembelajaran Inquiry Terbimbing Terhadap Hasil Belajar Ipa Terpadu Siswa. *NDRUMI: Jurnal Pendidikan Dan Humaniora*, 5(1), 27–36. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/NDRUMI>
- Sarumaha, M., Dkk. (2023). Sosialisasi Tumbuhan Ciplukan (*Physalis Angulata L.*) Sebagai Obat Tradisional. *HAGA : Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 22-35. <https://doi.org/10.57094/haga.v2i2.1994>
- Sarumaha, M., Dkk. (2024). Pendidikan Berbasis Kearifan Lokal Nias Selatan: Membangun Identitas Budaya Pada Generasi Muda. 12(3), 663. <https://doi.org/10.37081/ed.v12i3.6585>
- Siagian. 2007. *Manajemen Suatu Pengantar*. Bandung : Alumni
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik

- sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Telaumbanua, K., & Harefa, D. (2024). Efektivitas Layanan Penguasaan Konten Dalam Meningkatkan Kreativitas Belajar .FAGURU: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Keguruan, 3(2), 16-29.
<https://doi.org/10.57094/faguru.v3i2.1919>
- The Liang Gie.1988. Administrasi Perkantoran Modern.Yogyakarta: Liberty.
- Toni Hidayat, Amaano Fau, & Darmawan Harefa. (2023). Pengaruh Model Pembelajaran Index Card Match Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Ipa Terpadu. TUNAS : Jurnal Pendidikan Biologi, 4(1), 61 - 72.
<https://doi.org/10.57094/tunas.v4i1.885>
- Warae, Y. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 30-36.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1051>
- Waruwu, Y., & Tafonao, A. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KOMISI PEMILIHAN UMUM NIAS BARAT. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 17-22.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1049>
- Wau, F. T., & Mario Andrias Kiton. (2023). PENGARUH KEMAMPUAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. PARETO : Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 8(2), 10-16.
<https://doi.org/10.57094/pareto.v8i2.1048>
- Wursanto.2001. Etika Komunikasi Kantor edisi ketiga belas. Yogyakarta : PT Kanisius
- Zulkifli.2003.Manajemen Kearsipan.Jakarta :PT. Gramedia Pustaka Utama