

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI KANTOR CAMAT TOMA KABUPATEN NIAS SELATAN

Witisari Variyani Duha

Kantor Camat Toma, Kabupaten Nias Selatan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia
(witiduha@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan organisasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas Kantor Kecamatan Toma di Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data untuk penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada pekerja. Populasi penelitian berjumlah 30 responden yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Metodologi analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Peneliti meyakini terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan organisasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan, berdasarkan temuan penelitian uji hipotesis. Kesimpulan tersebut didukung oleh fakta bahwa nilai F hitung (41,365) lebih besar dibandingkan nilai F kritis (3,343). Rekomendasi penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kehadiran pegawai, disarankan untuk memberikan peringatan kepada pekerja yang hilang. (2) Penting untuk mengawasi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pekerja dan membimbing mereka atau memberikan solusi jika pekerjaan mereka menyimpang, memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Kata Kunci: *Iklom Organisasi; Disiplin Kerja; Efektivitas Organisasi*

Abstract

The objective of this study is to assess the impact of the organisational environment and work discipline on the effectiveness of the Toma Subdistrict Office in the South Nias Regency. This study is of a quantitative nature. The data for this study is derived from a questionnaire administered to workers. The research population consists of 30 respondents, which also serves as the sample size. The used methodology for data analysis is multiple regression analysis. The researcher believes that there is a significant impact of organisational environment and work discipline on organisational effectiveness in the Toma Subdistrict Office, South Nias Regency, based on the findings of hypothesis testing study. This conclusion is supported by the fact that the calculated F value (41,365) is more than the critical F value (3,343). The recommendations of this study are as follows: (1) In order to enhance employee attendance, it is advised to provide warnings to workers who are missing. (2) It is important to oversee the execution of duties performed by workers and guide them or provide remedies if their work deviates, ensuring that all work is conducted in compliance with established regulations.

Keywords: *Iklom Organization; Labor Discipline; Organizational Effectiveness*

A. Pendahuluan

Instansi Pemerintah merupakan organisasi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien didalam organisasi pemerintahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran penting sebagai pegawai yang menentukan jalannya suatu organisasi pemerintah. Pada sebuah organisasi/instansi pemerintahan ada banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya efektivitas dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh lingkungan organisasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas Kantor Kecamatan Toma di Kabupaten Nias Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Data untuk penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada pekerja. Populasi penelitian berjumlah 30 responden yang sekaligus dijadikan sebagai sampel. Metodologi analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Peneliti meyakini terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan organisasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan, berdasarkan temuan penelitian uji hipotesis. Kesimpulan tersebut didukung oleh fakta bahwa nilai F hitung (41,365) lebih besar dibandingkan nilai F kritis (3,343). Rekomendasi penelitian ini adalah

sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kehadiran pegawai, disarankan untuk memberikan peringatan kepada pekerja yang hilang. (2) Penting untuk mengawasi pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pekerja dan membimbing mereka atau memberikan solusi jika pekerjaan mereka menyimpang, memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Displin kerja merupakan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Displin yang baik pada hakekatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Displin yang tidak bersumber dari hati nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Displin kerja akan tumbuh melalui pembinaan dan pengawasan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan tertentu, yang harus dimulai sejak ada dalam lingkungan keluarga, mulai pada masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang dan menjadikannya bentuk disiplin yang semakin kuat. Umumnya disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh kantor atau instansi.

Efektivitas organisasi merupakan pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan dan dikerjakan oleh setiap individu secara bersama-sama. Kegiatan yang selalu dilakukan oleh seorang pegawai tidak lepas dari pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja yang baik, kinerja organisasi merupakan hal pokok yang menentukan berhasil tidaknya organisasi tersebut dalam mencapai sasaran organisasinya. Tanggungjawab, yang dimaksudkan adalah pegawai perlu bertanggungjawab terhadap penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Kantor Camat Toma merupakan organisasi atau institusi yang bergerak sebagai Lembaga pemerintahan yang melakukan tugas pelayanan public dan tugas pemerintah lainnya. Demi mewujudkan Lembaga pemerintahan yang bermutu, efektivitas dalam organisasi merupakan sesuatu hal yang tentunya diperlukan. Hal tidak lepas dari peranan pegawai yang ada didalam organisasi itu sendiri. Peranan pegawai kantor Camat Toma mempengaruhi banyak hal, salah satunya ialah Iklim organisasi. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang dapat memotivasi serta focus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada keefektifan dalam

organisasi. Namun, hal ini tidak sesuai dengan apa yang terjadi pada kantor camat Toma. Dimana pegawai kantor camat Toma cenderung mengedepankan pola pikir tersendiri dan fokus pada kesibukan masing-masing akan tetapi para pegawai/staf kantor camat Toma tetap menjalankan tugas berdasarkan fungsi. Hal-hal yang berkaitan tentang kesibukan setiap pegawai yaitu masing-masing pegawai/staf kantor Camat Toma memiliki kesibukan pribadi atau pekerjaan rumah yang harus dikerjakan sebelum ber Kantor, sehingga ini berdampak pada jam masuk Kantor yang sesungguhnya. Dimana pegawai-pegawai itu tidak diperkenankan terlambat masuk Kantor sesuai aturan yang berlaku. situasi ini memicu kecemburuan diantara pegawai/staf kantor camat yang masuk Kantor berdasarkan aturan. Kondisi seperti ini dapat mempengaruhi iklim organisasi yang ada didalam Kantor Camat Toma.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan, bahwa pegawai jarang masuk Kantor, tidak terciptanya kerjasama yang harmonis antar sesama pegawai, penempatan pegawai tidak sesuai dengan keahliannya, sistem iklim organisasi dan disiplin kerja yang belum efektif diterapkan, pegawai sering terlambat dan pulang sebelum jam yang telah ditetapkan, Selanjutnya faktor lain adalah kurangnya penataan tugas wewenang serta rendahnya mutu pelayanan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Displin Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi di kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan”**

Konsep Iklim Organisasi

Suatu kondisi atau kebiasaan yang terjadi dalam organisasi sering dikenal dengan istilah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi tentang iklim serta tindakan yang absolut. Menurut Ruliana (2018:163) “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka serta dapat dilukiskan dalam suatu set karakteristik tertentu dari lingkungan.” Menurut Zamzam & Yustini, (2020:70), “iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggotanya selama mereka beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.”

Menurut Dewi & Rodli (2021:48), iklim organisasi adalah “kumpulan dari persepsi karyawan termasuk mengenai pengaturan karyawan”. Selanjutnya Wirawan (2017:71) berpendapat bahwa “iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota

organisasi. Menurut Rahmisyari (2020) iklim organisasi terdiri dari hubungan antar karyawan dan kombinasi antara nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan serangkaian gambaran tentang lingkungan internal organisasi yang relatif bergerak mengikuti perkembangan sehingga mempengaruhi karakteristik organisasi.

Konsep Displin Kerja

Displin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang berlaku dalam suatu organisasi secara tertulis maupun tidak tertulis yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen organisasi. Menurut Hasibuan (2017:193) “displin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Sutrisno (2019:87) “displin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Agustini (2019:89) “disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.”

Menurut Tsauri (2013:127) “disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang di miliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya. Menurut Duha (2014:22) disiplin kerja adalah “suatu alat untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Dari pengertian disiplin kerja di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan dalam membentuk dan mengubah karakteristik pegawai dengan menanamkan kesadaran dalam mengikuti peraturan yang berlaku baik secara tertulis ataupun tidak tertulis.

Konsep Efektivitas Organisasi

Organisasi merupakan sebuah sistem yang terdiri dari unsur-unsur yang saling bergantung guna mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Selain tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi, hal yang perlu diperhatikan adalah efektivitas organisasi. Suatu organisasi yang berhasil dapat diukur dengan melihat pada sejauh mana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan secara efektif. Menurut Solahudin (2021:180) “Efektivitas organisasi merupakan kemampuan melaksanakan

tugas, fungsi (Operasi kegiatan, program atau misi) suatu organisasi, produktivitas organisasi dan tidak adanya tekanan atau ketegangan di antara anggotanya”. Menurut Ajabar (2020:176) “efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.” menurut Arindya (2019:17) pengertian efektivitas adalah “sebagai suatu tingkat dimana suatu organisasi dapat merealisasikan tujuannya.”

Menurut Madiistriyatno & Wahyuningsih (2021:32) “efektivitas organisasi sebagai pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.” Menurut Sari (2007:97) “efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengoptimalkan sumber dayanya secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2016:71) efektivitas organisasi adalah “penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat dikatakan apakah pelaksanaan sesuatu tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.” Menurut Rahmiysari (2020) efektivitas organisasi adalah efektivitas perorangan, atau dengan kata lain bila tiap anggota organisasi secara terkoordinasi melaksanakan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik, efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul dan sasaran organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa efektivitas organisasi adalah merupakan pencapaian tujuan organisasi dalam pengelolaan sumber daya, sarana dan pelaksanaan fungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Teori

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi

Iklim organisasi merupakan perilaku sekelompok orang-orang yang berada didalam suatu organisasi. Iklim organisasi dapat bersifat netral, menekan atau cenderung berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Menurut Rahmisyari (2020) iklim organisasi yang baik dalam suatu organisasi sangat penting artinya karena efektivitas setiap organisasi sangat ditentukan oleh iklim kerja yang ada dalam organisasi setiap pegawai bekerja, dalam hal ini adalah organisasi kecamatan. Iklim faktor pengaruh yang penting bagi efektivitas organisasi. Menurut Ananda (2022) suasana iklim organisasi tempat pegawai bekerja perlu diperhatikan. Bagaimana cara pegawai berinteraksi dengan masyarakat pada saat melayani, bagaimana hubungan antar pegawai dalam organisasi tersebut, sehingga pelayanannya menjadi efektif.

Pengaruh Displin Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi

Displin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Rahmisyari (2020) disiplin salah satu faktor yang dipengaruhi oleh efektivitas organisasi karena hasil kerja atau prestasi kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai. Dengan disiplin yang baik maka secara tidak langsung akan tercapai efektivitas organisasi dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Di dalam pencapaian tujuan tersebut sangat berkaitan dengan penerapan disiplin pegawai

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif yang berfokus pada pembentukan hubungan sebab akibat antar variabel. Tipe datanya kuantitatif dan sumber datanya primer. Data primer mengacu pada data yang dikumpulkan atau dikumpulkan secara langsung oleh peneliti atau pihak yang memerlukan, misalnya melalui penggunaan kuesioner karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Toma yang terletak di Kabupaten Nias Selatan. Penelitian berlangsung pada bulan Januari sampai Februari 2024. Pendekatan pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuisisioner dan observasi. Uji instrumen penelitian menilai validitas dan reliabilitas instrumen. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Boronandu Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 31 orang dijadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan

metodologi sampling jenuh sebagai metode pengambilan sampelnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk analisis datanya.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Kantor Kecamatan Toma terletak di Desa Hilisataro Raya dalam Kecamatan Toma. Kecamatan Toma muncul sebagai dampak pemekaran Kecamatan Telukdalam pada tanggal 10 Agustus 2008. Pimpinan kantor Kecamatan Toma Kabupaten Nias Selatan telah mengalami 8 kali pergantian kepemimpinan. Kecamatan Toma yang terletak di Kabupaten Nias Selatan memiliki total 14 desa. Desa-desa tersebut antara lain Desa Hilisataro, Desa Hilisataro Eho Sofayo, Hiliamoniha, Hiliamaetaluo, Bawo Ganowo, Hili'alawa, Hilindraso Raya, Hili'asi, Hilimagari, Hilisoromi, Hilisataro Nandrisa, Hilisataro Gewa, dan Hilindraso Raya.

Uji Validitas

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner instrumen di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan maka langkah selanjutnya dilakukan pengolahan uji validitas dan reliabilitas sebanyak 30 responden. Validitas pernyataan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS sehingga dapat dilihat pada table 3.

Tabel 3
Hasil Validitas Variabel Penelitian

No	Keterangan
----	------------

Ite m	<i>R_Hit ung X₁</i>	<i>R_Hit ung X₂</i>	<i>R_Hit ung Y</i>	<i>R tabe 1 30 N</i>	Ket
1	0,789	0,781	0,795	0,32	Vali d
2	0,759	0,740	0,484	0,32	Vali d
3	0,823	0,789	0,591	0,32	Vali d
4	0,815	0,921	0,560	0,32	Vali d
5	0,704	0,761	0,684	0,32	Vali d
6	0,564	0,657	0,495	0,32	Vali d
7	0,517	0,713	0,818	0,32	Vali d
8	0,622	0,789	0,637	0,32	Vali d
9	0,851	0,921	0,574	0,32	Vali d
10	0,435	0,539	0,911	0,32	Vali d

Sumber: Hasil Olahan Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas penelitian di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan dengan responden sebanyak 30 orang dikatakan Valid karena nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ artinya untuk pernyataan mengenai variabel iklim organisasi dan disiplin kerja serta efektivitas organisasi dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan pengujian validitas, maka langkah selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Maka untuk mendapatkan hasil reliabilitas penelitian

dapat diolah melalui program SPSS versi 22 sehingga dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronban Alpha	Jumlah Item
Iklim organisasi	0,882	10
Disiplin organisasi	0,917	10
Efektivitas organisasi	0,849	10

Sumber: Hasil Olahan peneliti (2024)

Hasil uji reliabilitas di Kantor Camat Toma sebanyak 30 responden diatas, terlihat bahwa nilai Cronbach's alpha iklim organisasi sebesar $0,882 > 0,6$, nilai Cronbach's alpha disiplin kerja sebesar $0,917 > 0,6$ dan nilai Cronbach's alpha efektivitas organisasi sebesar $0,849 > 0,6$ Sehingga peneliti menyimpulkan hasil data dalam butir angket untuk variabel iklim organisasi, disiplin kerja dan efektivitas organisasi dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas Data

Pada pengujian uji normalitas data dilakukan melalui program SPSS Versi 22 sehingga hasil uji normalitas data penelitian dapat dilihat di tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Standardized Predicted Value	Standardized Residual
N		30	30
Normal Parameters	Mean	.0000000	.0000000
	Std.	1.000000	.9831920
a,b	Deviasi	00	8

Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	.098 .078 -.204	.120 .070 -.077
Kolmogorov-Smirnov		.137	.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.155 ^c	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

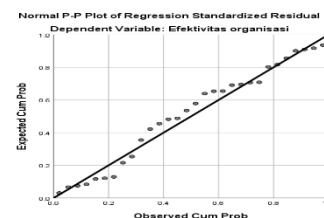
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0.112 dan *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar $0.200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan data residul berdistribusi normal.

Gambar 3
Normal Probability Plot



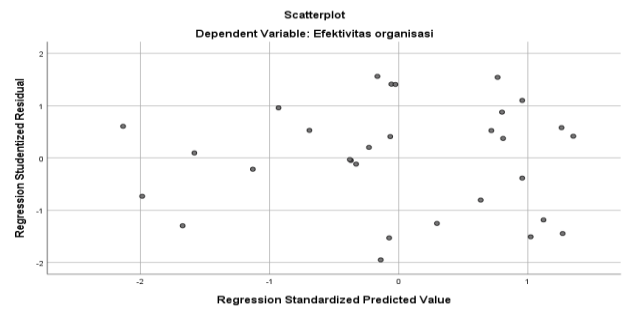
Sumber: Hasil olahan data penelitian (2024)

Berdasarkan gambar 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan menunjukkan pola distribusi normal.

Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji normalitas data, maka adapun hasil pengujian heterokedastisitas dapat di lihat pada gambar 4:

Gambar 4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil olahan data penelitian (2024)

Scatter plot bahwa tidak membentuk pola tertentu atau teratur dari titik yang ada. Hal ini dapat peneliti menyimpulkan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi aklasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan.

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini ada beberapa bagian yang akan dilakukan Untuk itu pengujian yaitu Uji t, dan Koefisien Determinasi.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian t ini diolah melalui program SPSS 22, sehingga hasil uji t dapat dilihat tabel 6:

Tabel 6
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardize d Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	7.809	4.406	1.77	.088
	Iklim organisasi	.553	.080	6.94	.000
	Disiplin kerja	.291	.094	3.09	.005

a. Dependent Variable: efektivitas organisasi

Sumber Hasil Pengujian Parsial Penelitian (2024)

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dalam perhitungan nilai determinasi diolah melalui program SPSS sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.868 ^a	.754	.736

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Iklim organisasi

b. Dependent Variable: Efektivitas organisasi

Sumber Hasil Pengujian R² Penelitian (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,754, sehingga dapat diartikan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja hanya mampu menjelaskan variabel efektivitas organisasi sebesar 75,4% sedangkan sisanya 24,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebut variabel penelitian.

Metode Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah alah satu analisis yang luas pemakaiannya. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis linier sederhana, berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil nilai model regresi berganda sehingga dapat dilihat di bawah ini.

$$Y= 7.809+0.553X_1+ -0.221X_2$$

Interpretasi hasil persamaan regresi linear berganda dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta (b_0) = 7.809 menunjukkan nilai tetap iklim organisasi dan disiplin kerja ketika nilai efektivitas organisasi sama dengan nol.
2. Koefisien regresi iklim organisasi (X_1) = 0.553 menunjukkan nilai iklim organisasi naik 1 satuan ketika meningkatkan efektivitas organisasi.
3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) = 0.221 menunjukkan nilai disiplin kerja naik 1 satuan ketika meningkatkan efektivitas organisasi sebesar -0.221.

D. Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan secara parsial dengan nilai t_{hitung} (6.947) > t_{tabel} (1,701).
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan secara parsial dengan nilai t_{hitung} (3.093) > t_{tabel} (1,701).
3. Ada pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap efektivitas organisasi di Kantor Camat Toma Kabupaten Nias Selatan secara simultan dengan nilai F_{hitung} 41.365 > F_{tabel} (3,343).

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti menyarankan beberapa hal berikut ini:

1. Untuk meningkatkan kehadiran pegawai dalam bekerja, maka sebaiknya diberikan peringatan bagi pegawai yang tidak hadir.
2. Perlu dilakukan pengontrolan terhadap pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pegawai serta mengarahkan pegawai atau memberi solusi jika pekerjaannya menyimpang sehingga seluruh pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
3. Untuk memperoleh kuantitas kerja yang efektif, pimpinan perlu mengevaluasi setiap pekerjaan yang dibebankan kepada seluruh pegawai minimal sekali seminggu untuk memastikan bahwa pekerjaan tersebut memiliki hasil yang sesuai dengan apa yang telah ditargetkan.

E. Daftar Pustaka

- Agustini Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ananda (2022) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Di PT. Bank Kalbar Cabang Sanggau. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura*, Vol.10, No.02 (April 2022)
- Aravik, Havis. 2021. *Iklim Organisasi Era Digital*. Jakarta: Deepublish.

- Arindya, Radita. 2019. *Efektivitas Organisasi Tata Kelolah Minyak Gas Bumi*. Penerbit: Media Sahabat Cendekia. Kota Surabaya.
- 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>
- Dewi, Nuni Nurma dan Rodli, Achamn Fathoni. 2021. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Media Pustaka.
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- 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>
- Gunawan (2019) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Sekretariat Daerah. *Journal.Stieamkop.Ac.Id/Seiko*. Vol 2, No 2 (2019)
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Kusumaputri, Erika Setyyanti. 2018. *Komitmen Perubahan Organisasi*. Jakarta: Deepublish.
- 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>
- Madiistrityanto dan Wahyuningsih. 2021. *Dinamika Organisasi*. Penerbit: Indigo Media.
- 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
- Ruliana, Poppy. 2018. *Komunikasi Organisasi, Teori dan Studi Kasus*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- 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-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 H. Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Simanulang, N.R., Dkk. (2022). Kumpulan aplikasi materi pembelajaran terbaik sekolah menengah atas. CV. Mitra Cendekia Media
- Solahudin. 2021. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan I. Bogor Selatan: Ghalla Indonesia.
- Sri Firmiaty., Dkk. (2023). Pengembangan peternakan di Indonesia. Nuta Media
- Sutrisno, Edi. H, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desain Cover: Circlestuff Design. Jakarta: Kencana Pramedia Group.
- 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>

- 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>
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mangli Jember: STAIN Jember Press.
- 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>
- Wirawan. 2017. *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.
- Zamzam dan Yustini. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Jakarta: Deepublish.