

ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BAGIAN ADMINISTRASI FISIP UNDIP

Oleh : Maesaroh

Abstract : Administration Section Fisip Undip was one part of conducting both administrative and academic, so it was expected to assist the implementation of Tri Dharma of Higher Education to effectively and efficiently. The problems were believed to often occur in the administration Fisip Undip include the uneven workload, duplication / twinning form, the existence of role ambiguity. The things that allegedly led to less optimal effectiveness of employee activity was Good work was less clear, so often overlapping, supervision was less intense and less than optimal and less communication were good, especially the external / with stakeholder, then the problem was formulated "not optimal effectiveness of existing employees at the Administration Fisip Diponegoro University, Semarang". The purpose of the studied to determine the effectiveness of employee activity, work procedures, supervision and administration section Fisip Undip communications and test the hypothesis among the variables. The theory used was the theory about the effectiveness of the Steers that the effectiveness of employee activity was the attitude or the general condition of someone who was positive about organizational life and there were 4 factors that also contribute to the final success of an organization including: organizational characteristics, environmental characteristics, worker characteristics, policies and management practices. The results showed that: The effectiveness of employees working in the administration Fisip Undip could say was good.

Keyword : Effectiveness of work, work procedures, supervision, communication



Latar belakang masalah

Seiring dengan bergulirnya arus reformasi dan paradigma baru yang berkembang di masyarakat dengan berbagai tuntutan, perlu disikapi secara positif oleh berbagai pihak, khususnya penyelenggara pelayanan baik di pusat maupun di daerah yang terkait langsung dengan masyarakat. Setiap organisasi mempunyai tanggung jawab sesuai dengan tugas dan misi yang diembannya yaitu memberikan kontribusi pelayanan yang memuaskan kepada pihak yang dilayani baik individu maupun kelompok.

Pelayanan yang baik dan prima tentunya menjadi keinginan dan harapan setiap orang yang berurusan dengan instansi yang bertugas melayani publik/ masyarakat. Untuk dapat mewujudkan harapan tersebut tentunya sumber daya manusia merupakan unsur yang paling penting dan menentukan tercapai tidaknya harapan dan tujuan tersebut, baik yang diselenggarakan oleh organisasi publik maupun swasta.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sering dikonsepsikan dengan istilah efektivitas, dimana efektivitas menurut Steers (Steers, 1985 : 9) dipengaruhi oleh 4 variabel yaitu : Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja, Kebijakan dan praktek manajemen

Dari beberapa karakteristik tersebut yang akan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah karakteristik organisasi dimana didalamnya mencakup bagaimana formalisasi dan struktur yang digunakan dalam mencapai tujuan. Struktur menjadi cara yang selaras dalam menempatkan pegawai sehingga akan menentukan pola interaksi, koordinasi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas, sedangkan formalisasi mengarah pada pengaturan kegiatan kerja pegawai melalui prosedur dan peraturan yang resmi.

Bagian Administrasi Fisip Undip merupakan salah satu bagian atau unit yang ada di Undip yang juga melaksanakan berbagai kegiatan baik yang bersifat administratif atau yang bersifat akademis, sehingga dapat membantu terselenggaranya Tri Dharma Perguruan Tinggi pada umumnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien tersebut tentunya tidak lepas dari bagaimana peran sumber daya manusia yang ada dalam menjalankan tupoksi yang diemban. Dalam hal ini bagaimana peran staf unit/ bagian administrasi dalam membantu kelancaran pelaksanaan proses belajar mengajar seperti mengatur jadwal, presensi baik dosen maupun mahasiswa, laporan penggunaan keuangan sampai dengan pengaturan ruang kuliah dan lain-lainnya.

Secara garis besarnya tata usaha/ administrasi mempunyai 3 peranan pokok yang meliputi :

- 1) Melayani pelaksanaan pekerjaan-pekerjaan operatif untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi
- 2) Menyediakan keterangan bagi pucuk pimpinan organisasi untuk membuat keputusan atau melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi
- 3) Membantu kelancaran perkembangan organisasi sebagai suatu keseluruhan Dengan melihat luasnya peranan yang dilakukan tata usaha, maka sangat diperlukan adanya kerjasama diantara berbagai bagian atau sub bagian karena berbagai bagian tersebut merupakan suatu sistem yang saling membutuhkan dan terkait guna membantu pencapaian tugas pokok yang menjadi tujuan utama organisasi tersebut.

Dalam melaksanakan tugas operatif tersebut sering timbul permasalahan yang terjadi sehingga menjadikan efektivitas kerja pegawai administrasi kurang optimal. Permasalahan-permasalahan yang diduga sering terjadi di bagian administrasi Fisip Undip antara lain adanya beban pekerjaan yang tidak merata, adanya duplikasi/ kekembaran formulir, adanya ketidakjelasan peran

Adapun hal-hal yang diduga menyebabkan efektivitas kerja pegawai kurang optimal antara lain adalah : Tata kerja yang kurang jelas sehingga sering terjadi *overlapping*, Pengawasan yang kurang intens dan kurang optimal serta Komunikasi yang kurang terjalin dengan baik terutama yang bersifat eksternal/ dengan *stakholder*, maka permasalahan yang dirumuskan adalah " belum optimalnya efektivitas kerja pegawai yang ada di bagian Administrasi Fisip

Undip Semarang”.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian:

1. Untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai, tata kerja, pengawasan dan komunikasi bagian administrasi Fisip Undip
2. Untuk mengetahui pengaruh tata kerja terhadap efektivitas kerja pegawai bagian administrasi Fisip Undip.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap efektivitas kerja pegawai bagian administrasi Fisip Undip.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai bagian administrasi Fisip Undip.
5. Untuk mengetahui pengaruh tata kerja, pengawasan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai administrasi Fisip Undip.

Makna efektivitas selalu terkait dengan tujuan, namun rumusan tersebut sangat bergantung pada masalah seberapa berhasilnya suatu organisasi mencapai sasaran yang dinyatakannya. Orang percaya bahwa makin rasional suatu organisasi makin besar upayanya pada kegiatan yang mengarah ke tujuan, organisasi makin efektif. Dengan demikian secara teoritis efektivitas dipandang sebagai tujuan akhir. Meskipun demikian sumber daya manusia dan perilaku manusia yang ada didalamnya merupakan sentral berjalannya organisasi mencapai tujuan tersebut, karena efektivitas organisasi merupakan hasil kumulatif/kontribusi karya individu atau semua anggota organisasi. Sebagaimana dikatakan oleh Gibson (Gibson, 1988 : 26) bahwa efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok

Di lain sisi efektivitas dikatakan oleh Steers (Steers, 1985 : 5) dijabarkan : "sebagai kapasitas suatu organisasi untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber dayanya yang langka dan berharga secara sependai mungkin dalam usahanya mengejar tujuan operasi dan operasionalnya". Apabila masalah efektivitas organisasi kita analisis dari sudut pandang individu, akan jelas kelihatan betapa pentingnya prestasi kerja yang baik. Tanpa prestasi kerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit. Secara sederhana, umumnya orang akan percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi dari tiga faktor penting yaitu : 1) kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, 2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran, 3) tingkat motivasi pekerja/ pegawai. Kombinasi dari ketiga komponen tersebut sangat menentukan tingkat efektivitas hasil kerja individual, yang pada gilirannya akan menentukan atau membantu prestasi maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Efektivitas kerja pegawai juga merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Disamping hal-hal yang bersifat teknis, ada faktor-faktor lain yang sifatnya non teknis seperti psikologis, sosio kultural dan intelektual. Artinya dalam kehidupan berorganisasi, berkarya tidak dapat dipandang semata-mata hanya sebagai wahana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang sifatnya

Tinjauan Pustaka

individualistik dan ekonomis saja, tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya. Interaksi dengan berbagai pihak seperti rekan kerja, atasan dan bawahan mutlak diperlukan. Tidak satupun pekerjaan dalam organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi dengan pihak lain. Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja, perlunya melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi, adanya sistem pengawasan yang tepat adalah beberapa contoh lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektivitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

Robbins (Robbin, 1996 : 225) mengemukakan adanya 4 faktor yang mendukung tingkat efektivitas kerja pegawai : Kendali (kontrol pengawasan), Motivasi, Pengungkapan emosional, Informasi.

Adam Indrawijaya (Adam Indrawijaya, 2000 : 73) juga mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas pegawai adalah : Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya, Pekerjaan yang menyediakan perlengkapan yang baik, Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap, Pengawasan yang tidak terlalu ketat, Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai, Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang, Harapan yang dikandung pegawai itu sendiri

Stan Kossen (Stan Kossen, 1993 : 228) juga mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang juga mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yaitu : Organisasi itu sendiri, Kegiatan-kegiatan mereka itu sendiri, Sifat pekerjaan (tata kerja), Teman-teman sejawat mereka (komunikasi), Majikan-majikan mereka, Konsep-konsep mereka sendiri, Pemenuhan keperluan mereka.

Hal ini juga diperjelas oleh Steers (Steers, 1985 : 9) yang mengatakan bahwa ada 4 faktor yang turut menyokong keberhasilan akhir suatu organisasi : Karakteristik organisasi, Karakteristik lingkungan, Karakteristik pekerja, Kebijakan dan praktek manajemen.

Adapun beberapa syarat yang harus dipenuhi agar efektivitas organisasi dapat dicapai, menurut Sondang P. Siagian (Sondang P. Siagian, 1986 : 32) ada 7 syarat yaitu 1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai. 2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan (tata/prosedur kerja). 3. Proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap. 4. Penyusunan program yang tepat. 5. Pelaksanaan kegiatan operasional yang efektif dan efisien. 6. Tersedianya sarana dan prasarana kerja. 7. Sistem pengawasan yang bersifat mendidik.

Dari beberapa syarat tersebut bila dicermati maka agar suatu organisasi berhasil harus ada rincian secara jelas tentang tujuan, strategi, program, perumusan kebijaksanaannya, kegiatan operasional, tersedianya sarana dan prasarana serta adanya sistem kontrol yang memadai.

Dengan melihat banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas sebagaimana diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini hanya dibatasi pada faktor-faktor tata kerja, pengawasan dan komunikasi.

Dari beberapa rumusan konsep yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagaimana teruraikan di atas, maka konsep efektivitas dalam penelitian ini adalah suatu tingkat hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dimana terjadi suatu efek yang

dikehendaki. Sedangkan kriteria efektivitas yang akan digunakan dalam penelitian ini : Tingkat produktivitas kerja pegawai, Tingkat efisiensi pelaksanaan tugas yang ada, Tingkat kemampuan adaptasi, Tingkat kepuasan kerja, Ketepatan waktu penyelesaian tugas

Tata kerja (X1)

Untuk pekerjaan administrasi formalisasi sering diterapkan semata-mata sebagai alat kontrol atas penerapan administrasi yang baik karena jenis pekerjaannya yang relatif berulang-ulang. Tata kerja merupakan hasil dari struktur formalisasi tingkat tertentu, sebagaimana dikatakan Robert N Lehrer (dalam Miftah Thoha, 1981 : 9) bahwa : " Tata kerja adalah merupakan suatu analisa yang sistematis tentang segala faktor yang mempengaruhi pekerjaan yang sedang dikerjakan atau yang dilaksanakan dengan tujuan agar dapat dihemat tenaga, waktu dan uang " .

Adapun konsep tata kerja dalam penelitian ini adalah suatu cara atau sistem yang digunakan oleh suatu organisasi dengan melalui prosedur kerja yang benar, pelaksanaan operasi kerja yang benar, dan termasuk pengaturan ruangan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas agar dapat dicapai suatu hasil yang dikehendaki dan sesuai pula dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Untuk itu ukuran yang akan dipergunakan adalah : pelaksanaan prosedur kerja, pelaksanaan operasi kerja, pembagian kerja, kejelasan prosedur kerja, formalisasi

Pengawasan (X2)

Sebagaimana halnya fungsi-fungsi manajemen yang lain seperti perencanaan dan pengorganisasian, pengawasan pun merupakan salah satu fungsi organik dari manajemen. Pengawasan juga merupakan salah satu langkah penting dalam keseluruhan proses administrasi. Sondang P. Siagian (Sondang P. Siagian, 1986 : 98) menyatakan bahwa " pada dasarnya pengawasan berarti pengamatan dari pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan sasaran dan standard yang telah ditetapkan sebelumnya . Pengawasan dilakukan dalam usaha untuk menjamin bahwa semua kegiatan terlaksana sesuai dengan kebijaksanaan, strategi, keputusan, rencana dan program kerja yang telah dianalisis, dirumuskan dan ditetapkan sebelumnya dalam suatu wadah yang telah disusun" .

Pengawasan berfungsi agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdayaguna (efisien) dan berhasilguna (efektif) sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Dalam organisasi yang besar sering pengawasan tidak mungkin dilakukan sendiri, sehingga ada penggolongan tingkatan pengawasan yaitu : 1) Pengendalian (*administrative control*) yang dilakukan oleh pucuk pimpinan 2) Pengawasan (*Managerial control*) yang dilakukan oleh pimpinan menengah 3) Pemeriksaan (*Auditing*) yang dilakukan oleh pimpinan tingkat bawah

Dari berbagai uraian yang dimaksud dengan pengawasan dalam penelitian ini adalah pengawasan pimpinan langsung yaitu suatu pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk selalu melihat dan memperhatikan jalannya aktivitas pekerjaan. Sedangkan pengukurannya meliputi : Penetapan

standard kerja, Pengukuran hasil kerja, Pelaksanaan tindakan perbaikan, Pemberian sanksi atau pembinaan

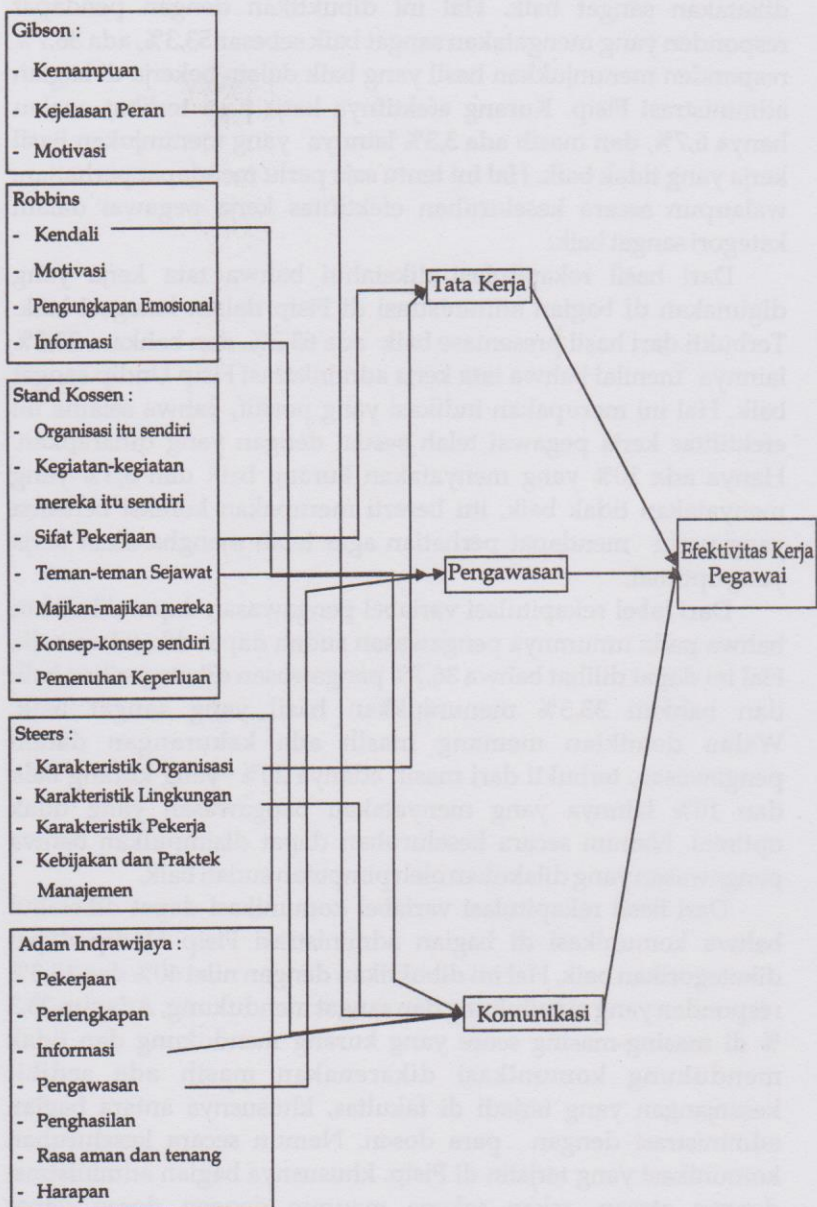
Komunikasi (X3)

Komunikasi merupakan hal yang penting dari organisasi modern. Tanpa komunikasi fungsi-fungsi utama manajemen seperti : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tidak mungkin untuk dilaksanakan. Dengan komunikasi tujuan-tujuan organisasi dan prosedur-prosedur penerapannya dapat dilakukan, dapat mengantisipasi masalah, membuat keputusan, mengkoordinasikan arus kerja, mensupervisi yang lain, membangun hubungan.

Komunikasi secara umum dikonsepsikan sebagai penyampaian warta yang mengandung macam-macam keterangan dari seseorang kepada orang lain. Menurut Badri Munir (Badri, 2007 : 51) komunikasi dikonsepsikan sebagai "proses yang dipergunakan oleh manusia untuk mencari kesamaan arti lewat transmisi pesan simbolik ". Secara garis besar komunikasi dibedakan menjadi 2 macam yaitu komunikasi intern dan komunikasi ekstern. Komunikasi intern terjadi manakala semua pesan yang dikirim dan diterima di dalam organisasi baik itu formal maupun informal. Sedangkan komunikasi ekstern terjadi jika semua pesan yang dikirimkan dan diterima antar organisasi yang satu dengan yang lainnya dan biasanya bersifat formal seperti melakukan korespondensi, melaporkan kinerja pada pengguna jasa/ barang, melakukan kegiatan sosial. Agar tidak terjadi hambatan dalam proses komunikasi seharusnya baik komunikator maupun komunikan harus ada kesepahaman makna atas informasi yang disampaikan, apabila salah satu ada yang belum paham terutama komunikan mempunyai kewajiban untuk meminta penjelasan kembali.

Dari beberapa uraian tentang komunikasi tersebut, maka konsep komunikasi dalam penelitian ini adalah proses penyampaian informasi di dalam organisasi secara vertikal maupun horisontal sehingga dapat memperlancar pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat diukur dari : kejelasan informasi, media yang digunakan, proses komunikasi vertikal, proses komunikasi horisontal, komunikasi internal, komunikasi eksternal

KERANGKA PIKIR



Metoda Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian eksplanatory (explanatory research), karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variable-variabel yang diteliti dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasinya adalah seluruh pegawai Administras di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik FISIP Undip yang berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara random dengan jumlah 50 % dari total populasi atau dibulatkan 30 responden. Analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif guna menguji hipotesis, yakni dengan menggunakan teknik korelasi Rank Kendall dengan program SPSS.

Dari hasil rakapitulasi diketahui bahwa efektivitas kerja dapat dikatakan sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan pendapat responden yang mengatakan sangat baik sebesar 53,3%, ada 36,7% responden menunjukkan hasil yang baik dalam bekerja di bagian administrasi Fisip. Kurang efektifnya kerja juga terlihat, walau hanya 6,7%, dan masih ada 3,3% lainnya yang menunjukkan hasil kerja yang tidak baik. Hal ini tentu saja perlu mendapat perhatian, walaupun secara keseluruhan efektifitas kerja pegawai dalam kategori sangat baik.

Dari hasil rekapitulasi diketahui bahwa tata kerja yang digunakan di bagian administrasi di Fisip dalam kategori baik. Terbukti dari hasil presentase baik ada 63,3%, dan bahkan 23,3% lainnya menilai bahwa tata kerja administrasi Fisip Undip sangat baik. Hal ini merupakan indikasi yang positif, bahwa selama ini efektifitas kerja pegawai telah sesuai dengan yang diharapkan. Hanya ada 10% yang menyatakan kurang baik dan 3,3% yang menyatakan tidak baik, itu berarti merupakan koreksi bersama yang perlu mendapat perhatian agar lebih menghasilkan kerja yang optimal.

Dari tabel rekapitulasi variabel pengawasan dapat diketahui bahwa pada umumnya pengawasan sudah dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat bahwa 36,7% pengawasan dikategorikan baik dan bahkan 33,3% menunjukkan hasil yang sangat baik. Walau demikian memang masih ada kekurangan dalam pengawasan, terbukti dari masih adanya 20% yang kurang baik dan 10% lainnya yang menyatakan pengawasan yang tidak optimal. Namun secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sudah baik.

Dari hasil rekapitulasi variabel komunikasi dapat diketahui bahwa komunikasi di bagian administrasi Fisip Undip dapat dikategorikan baik. Hal ini dibuktikan dengan nilai 40% dan 13,3% responden yang mendukung dan sangat mendukung. Adapun 23,3% di masing-masing score yang kurang mendukung dan tidak mendukung komunikasi dikarenakan masih ada sedikit kesenjangan yang terjadi di fakultas, khususnya antara bagian administrasi dengan para dosen. Namun secara keseluruhan komunikasi yang terjalin di Fisip, khususnya bagian administrasi dengan atasan, rekan sekerja maupun dengan dosen dapat dikategorikan baik.

Korelasi yang dihasilkan antara variabel Tata Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai cukup lemah karena hanya ada 2 titik diagonal yang prosentasenya lebih dominan atau lebih besar dibandingkan dengan prosentase titik-titik persilangannya. koefisien korelasi variabel tata kerja (X1) dengan efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar $r = 0,517$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,01 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat korelasi yang positif dan sangat signifikan sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak pada taraf kepercayaan 99%. Dengan demikian, secara statistik hipotesis yang menyatakan semakin baik tata kerja, semakin tinggi efektivitas kerja terbukti dan dapat diterima.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh tata kerja

terhadap efektivitas kerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang terbentuk. Adapun besarnya nilai koefisien determinasi (KD) tata kerja dengan efektivitas kerja dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KDX1} &= rX1 \times 100\% \\ &= 0,5172 \times 100\% \\ &= 26,73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi tata kerja dengan efektivitas kerja adalah sebesar 26,73%. Hal ini mengandung arti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel tata kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 26,73%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,27% dipengaruhi oleh variabel lain selain tata kerja misalnya motivasi, sikap, semangat kerja, iklim kerja

Ada korelasi yang positif antara variabel Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai dimana prosentase 2 titik diagonal yang ada sama kuatnya dibandingkan dengan prosentase titik-titik persilangannya. Dengan demikian ada korelasi yang positif tetapi lemah antara variabel pengawasan dengan efektivitas kerja

Nilai koefisien korelasi antara pengawasan dengan efektivitas kerja sebesar $r = 0,339$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut ada korelasi yang cukup signifikan, sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak pada taraf kepercayaan 95%. Dengan kata lain antara variabel Pengawasan dengan Efektivitas Kerja arah korelasinya positif tetapi lemah.

Berdasarkan perhitungan seperti rumus yang ada di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi pengawasan dengan efektivitas kerja sebesar 11,49%. Hal ini mengandung arti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja sebesar 11,49%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 88,51% dipengaruhi oleh variabel lain

Ada korelasi yang lemah antara variabel Komunikasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai karena prosentase 3 titik diagonal yang ada lebih kecil dibandingkan dengan prosentase titik-titik persilangannya. Dengan demikian dapat dikatakan meskipun korelasinya positif tetapi lemah antara variabel komunikasi dengan efektivitas kerja. Sedangkan nilai koefisien korelasi antara komunikasi dengan efektivitas kerja sebesar $r = 0,510$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,01 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut ada korelasi yang sangat signifikan, sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak pada taraf kepercayaan 99%.

Berdasarkan perhitungan seperti rumus di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi komunikasi dengan efektivitas kerja adalah sebesar 26,01%. Hal ini mengandung arti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 26,01%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,99% dipengaruhi oleh variabel lain selain komunikasi.

Analisis hubungan antara Tata kerja (X_1), Pengawasan (X_2) dan Komunikasi (X_3) dengan Efektivitas kerja Pegawai (Y)

berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan perhitungan rank Kendall diperoleh nilai koefisien konkordansi antara variabel tata kerja, pengawasan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,256 dengan nilai chi-square sebesar 23,084 pada derajat kebebasan 3 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungannya sangat signifikan. Dengan demikian secara statistik hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara tata kerja (X1), pengawasan (X2) dan komunikasi (X3) dengan efektivitas kerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh X1, X2, dan X3 secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai

$$\begin{aligned} KDX1,X2,X &= W \times 100\% \\ &= 0,256^2 \times 100\% \\ &= 6,55\% \end{aligned}$$

Penutup

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Analisis Efektivitas Kerja Pegawai di bagian Administrasi Fisip Undip dapat diambil kesimpulan:

- 1) Efektivitas kerja pegawai di bagian administrasi Fisip Undip dapat dikatakan sudah baik. Terbukti dari hasil rekapitulasi variabel efektivitas dalam kategori sangat tinggi sebesar 53,3%.
- 2) Variabel Tata kerja sudah baik terbukti dari hasil rekapitulasi sebesar 63,3% hasilnya baik.
- 3) Variabel Pengawasan hasilnya baik akan tetapi dibandingkan dengan variabel lain persentasenya lebih kecil karena hanya 36,7% responden yang mengatakan baik.
- 4) Variabel Komunikasi hasilnya juga baik karena hasil rekapitulasi menunjukkan angka 40% dari keseluruhan responden mengatakan baik.
- 5) Ada korelasi yang cukup antara variabel Tata Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai karena hanya ada 2 titik diagonal yang persentasenya lebih dominan atau lebih besar dibandingkan dengan persentase titik-titik persilangannya.
- 6) Nilai koefisien korelasi variabel tata kerja (X1) dengan efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar $r = 0,517$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,01 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut terdapat korelasi yang positif dan sangat signifikan sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak pada taraf kepercayaan 99%.
- 7) Nilai koefisien determinasi tata kerja dengan efektivitas kerja adalah sebesar 26,73%. Hal ini mengandung arti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel tata kerja terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 26,73%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,27% dipengaruhi oleh variabel lain selain tata kerja
- 8) Ada korelasi yang positif antara variabel Pengawasan dengan Efektivitas Kerja Pegawai dimana persentase 2 titik diagonal yang ada sama kuatnya dibandingkan dengan persentase

titik-titik persilangannya.

- 9) Nilai koefisien korelasi antara pengawasan dengan efektivitas kerja sebesar $\tau = 0,339$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,041. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,041 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut ada korelasi yang cukup signifikan, sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak pada taraf kepercayaan 95%.
- 10) Nilai koefisien determinasi pengawasan dengan efektivitas kerja adalah sebesar 11,49%. Hal ini mengandung arti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel pengawasan terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 11,49%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 88,51% dipengaruhi oleh variabel lain selain pengawasan
- 11) Ada korelasi yang lemah antara variabel Komunikasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai dimana prosentase 3 titik diagonal yang ada lebih kecil dibandingkan dengan prosentase titik-titik persilangannya.
- 12) Nilai koefisien korelasi antara komunikasi dengan efektivitas kerja sebesar $\tau = 0,510$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,01 yang berarti bahwa kedua variabel tersebut ada korelasi yang sangat signifikan, sehingga hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak pada taraf kepercayaan 99%.
- 13) Nilai koefisien determinasi komunikasi dengan efektivitas kerja adalah sebesar 26,01%. Hal ini mengandung arti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel komunikasi terhadap efektivitas kerja adalah sebesar 26,01%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 73,99% dipengaruhi oleh variabel lain selain komunikasi
- 14) Besarnya koefisien konkordansi antara variabel tata kerja, pengawasan dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh nilai sebesar 0,256 dengan nilai chi-square sebesar 23,084 pada derajat kebebasan 3 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hubungannya sangat signifikan. Dengan demikian secara statistik hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara tata kerja (X_1), pengawasan (X_2) dan komunikasi (X_3) dengan efektivitas kerja pegawai (Y) terbukti dan dapat diterima.
- 15) Nilai koefisien determinasi tata kerja, pengawasan dan komunikasi dengan efektivitas kerja pegawai sebesar 6,55%. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel tata kerja, pengawasan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja pegawai sebesar 6,55% sedangkan sisanya sebesar 93,45% dipengaruhi oleh variabel lain yang ada diluar variabel penelitian seperti struktur, komitmen, prestasi kerja, sikap, iklim kerja, motivasi, reward and punishment, inovasi.

Saran.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah dipaparkan, meskipun kondisinya secara keseluruhan sudah baik tetapi belum optimal, maka perlu ada beberapa saran yang diberikan dari hasil penelitian

ini:

1. Perlu mengadakan evaluasi secara berkala dari semua sub bagian, misal tiap 6 bulan sekali.
2. Perlu menyempurnakan tata kerja agar tidak terjadi overlapping dan kerja yang serabutan, misal dengan membuat job deskripsi masing-masing orang.
3. Perlu dibuat dan ditempel nama petugas piket ruang dan nomer yang bisa dihubungi di semua ruang sehingga bila terjadi permasalahan bisa langsung dihubungi
4. Perlu meningkatkan pengawasan dengan cara lebih sering melakukan pengecekan pada hasil pekerjaan dan kepada kepala sub bagian untuk bersikap pro aktif, misalnya sebulan sekali meninjau secara riil hasil pekerjaan bagian administrasi, demikian juga pimpinan tingkat atasnya untuk melakukan pengecekan hasil pelaporannya.
5. Lebih meningkatkan komunikasi terutama yang bersifat eksternal antara bagian administrasi dengan stakeholder yang lain.

Daftar Pustaka

- Gibson, Ivancevich, James H. Donnely, (1992), *Organisasi dan Manajemen*, Jilid II, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta
- Ibrahim, I, Adam, (1986), *Perilaku Organisasi*, PT. Sinar Baru, Bandung
- Munir, Badri, (2007), *Manajemen Administrasi Perkantoran Modern*, Erlangga, Jakarta.
- M. Steers, Richard, (1985), *Efektivitas Organisasi*, Cetakan Kedua, Erlangga, Jakarta
- Siagian, SP, (1986), *Analisa serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta
- Stan Kossen, (1986), *Aspek Manusia Dalam Organisasi*, penterjemah : Bakri Siregar, Erlangga, Jakarta
- Robbins, P, Stephen, (1996), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka, PT Prenhallia\ndo, Jakarta.
- Thoaha, Miftah, (1981), *Penyempurnaan Tata Kerja*, BPA Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta