

PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA PT. ADIRA PEKANBARU

Wenny Desty Febrian, SE, MM¹, Ristiliana, S.Pd, M.Pd.E²
Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau¹⁾
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau²⁾
Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Tampan Pekanbaru - Riau 28293

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap efektivitas organisasi pada PT. ADIRA di Pekanbaru. Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ADIRA Finance di Pekanbaru yang berjumlah 416 orang, yang kemudian ditarik sampel menggunakan rumus slovin menjadi sebanyak 80 orang karyawan. Adapun teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Teknik analisis data dengan menggunakan analisa regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik organisasi terhadap efektivitas organisasi baik secara simultan maupun parsial. Hasil ini terlihat dari nilai signifikansi yang diperoleh yakni 0,011 yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai dikatakan $0,011 < 0,05$ sehingga kesimpulannya variabel X dan Y berpengaruh signifikan.

Kata Kunci: Karakteristik Organisasi, Efektivitas Organisasi.

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational characteristics on organizational effectiveness at PT. ADIRA in Pekanbaru. The type of this research is quantitative research. Population in this research is all employees of PT. ADIRA Finance in Pekanbaru totaling 416 people, who then withdrawn the sample using slovin formula to as many as 80 employees. The technique of sampling using proportional random sampling teknik. Technique of data analysis by using linear regression analysis. The results showed that there is significant influence of organizational characteristics on organizational effectiveness either simultaneously or partially. This result is seen from the value of significance obtained that is 0.011 smaller than the value of probability 0.05 or the value is said $0.011 < 0.05$ so that the conclusion variables X and Y have a significant effect.

Keyword: *Organizational Characteristics, Organizational Effectiveness.*

¹ E-mail: wenny.desty.febrian@uin-suska.ac.id

² E-mail: ristiliana@uin-suska.ac.id

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, di setiap organisasi baik kecil ataupun besar, harus memiliki konsep manajemen yang baik, yang tidak terlepas dari adanya suatu keefektifan dan keefisienan. Berbicara masalah efektif, maka sebuah organisasi yang efektif akan bertujuan untuk menghasilkan. *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi). Efektivitas organisasi menurut Steer (2001:204) pada dasarnya adalah efektivitas individu para anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Organizational effectiveness (efektivitas organisasi) dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan pelanggan, pencapaian visi organisasi, pemenuhan aspirasi, menghasilkan keuntungan bagi organisasi, pengembangan sumber daya manusia organisasi dan aspirasi yang dimiliki, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat di luar organisasi. Efektivitas dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan sekali karena merupakan salah satu tolak ukur perusahaan di dalam mencapai suatu tujuan. Efektivitas organisasi diukur melalui kemampuan dalam melakukan pekerjaan yang benar sebagai kunci keberhasilan organisasi. Efektivitas umumnya dipandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Seperti misalnya pada perusahaan pembiayaan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan berupa pinjaman dan kredit, namun tidak memungut dana tabungan dari nasabahnya, inilah yang membedakan perusahaan pembiayaan ini dengan perbankan. Salah satunya yakni ADIRA *finance* Pekanbaru. PT. ADIRA ini menunjukkan bahwa dia memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi yang lain, dan itu menjadi ciri dari perusahaan tersebut.

PT. ADIRA Pekanbaru merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pembiayaan. Perusahaan ini hanya mempekerjakan karyawan yang memiliki keahlian, maka dituntut agar seluruh karyawan bekerja dengan efisien dan efektif di semua bidang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya. Penerimaan tenaga kerja di perusahaan ini selama ini di informasikan di kantor Depnaker setempat, melalui karyawan-karyawan perusahaan tersebut dan *website* perusahaan itu sendiri.

Hal ini dilakukan oleh perusahaan ADIRA untuk mengembangkan perusahaan tersebut sekaligus memiliki cara khusus untuk menarik karyawan-karyawan handal yang siap untuk membantu mereka mengembangkan organisasi perusahaan mereka dalam rangka mencapai tujuan yang telah direncanakan. Hal ini pada akhirnya akan mengarah pada proses penciptaan *Organizational effectiveness* (efektivitas organisasi) yang bisa dipengaruhi oleh karakteristik organisasi di dalam perusahaan tersebut. Setiap organisasi dikatakan efektivitas apabila pencapaian sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat dicapai dengan standar (batas waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan) dan hasilnya secara obyektif dan faktual.

Bentuk keefektifan organisasi di ADIRA bisa dilihat melalui tabel rencana kerja dan realisasi kerja, dimana dapat dilihat beberapa dari rencana kerja yang pencapaian penyelesaiannya lambat atau belum mencapai 95%-100% pada waktu yang ditentukan. Selain itu, dapat pula dijelaskan bahwa realisasi rencana kerja yang tercapai dari target yang telah ditentukan yaitu pada tahun 2017 mencapai 84%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. ADIRA memiliki tingkat efektivitas dari segi realisasi terhadap sesuatu yang telah ditargetkan. Efektivitas organisasi pada dasarnya adalah efektifitas individu para anggotanya di dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut. Seperti Supriman dalam Tangkilisan (2000:139) efektivitas organisasi adalah tingkat sejauh mana suatu organisasi yang merupakan sistem sosial dengan segala sumber daya dan sarana tertentu yang tersedia memenuhi tujuan-tujuannya tanpa pemborosan dan menghindari ketegangan yang tidak perlu diantara anggota-anggotanya.

Gibson (dalam Tangkilisan, 2005:141) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur melalui : a) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, b) Kejelasan strategis pencapaian tujuan, c) Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap, d) Perencanaan yang matang, e) Penyusunan program yang tepat, f) Tersedianya sarana dan prasarana, dan g) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik. Sementara, Sedarmayanti (2001:118) sumber utama pencapaian efektivitas dalam organisasi adalah manusia, karena dengan akal dan fikiran dan pengetahuan yang ada. Manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien, sedangkan unsur-unsur efektivitas yang melekat pada manusia adalah :

1. Kesadaran. Kesadaran manusia akan sesuatu merupakan modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini kesadaran akan arti dan makna efektivitas sangat membantu usaha-usaha ke arah efektivitas ini. Kesadaran sebagai sumber efektivitas perlu dipupuk hingga usaha-usaha dapat berhasil tanpa pemborosan tenaga, biaya dan waktu.
2. Keahlian. Unsur keahlian dalam efektivitas melekat pada manusia sama halnya dengan unsur kesadaran. Keahlian manusia akan sesuatu hal perlu ditunjang dengan peralatan, supaya efektivitas yang akan dicapai dapat lebih tinggi lagi dari pada tanpa menggunakan alat. Keahlian tanpa disertai dengan alat tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar seperti kalau disertai dengan fasilitas. Sehubungan dengan hal tersebut maka faktor yang sangat erat hubungannya dengan keahlian ini ialah penempatan orang dalam suatu pekerjaan. Untuk dapat mengembangkan keahlian (*skill*) maka diperlukan berbagai jenis latihan (*training*) bagi mereka baik yang diselenggarakan oleh organisasi sendiri maupun menetapkan alat-alat atau ukuran bilamana dan jenis latihan apa yang diperlukan bagi karyawan.
3. Disiplin. Unsur sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin timbulnya juga dari kesadaran. Aturan dalam organisasi tempat kerja menuntut disiplin

dari pada karyawannya, dengan berbagai sanksi. Dalam kata disiplin terkandung dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan. Adapun usaha untuk menciptakan adanya disiplin yang baik pada organisasi antara lain melalui penyebaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja (prosedur) yang sederhana tetapi memadai yang dapat diketahui oleh semua karyawan.

Menurut Steer (2001:205) ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi diantaranya : a) Karakteristik organisasi (struktur dan teknologi), b) Karakteristik lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan), c) Karakteristik pekerja (perbedaan sifat pekerja), dan d) Kebijakan dan praktek manajemen. Selain itu, ada beberapa persoalan utama yang diduga menghalangi usaha meningkatkan efektivitas kerja pegawai antara lain :

1. Motivasi menurut Robbins (2001:166) adalah “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual”.
2. Kepemimpinan menurut Robbins (2002:3) adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok agar kegiatan atau pekerjaan yang saling berkaitan dalam organisasi dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Merupakan suatu aktivitas mempengaruhi perilaku orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat keberhasilan pegawai dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kepemimpinan.
3. Disiplin pegawai menurut Goodman dan Pennings dalam Robbins (2001:50) adalah ketaatan pada peraturan, tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugas dan kewajiban organisasi dengan kedisiplinan tinggi, maka efektivitas kerja pegawai akan dapat tercapai. Disiplin yang rendah atau kemangkiran mempengaruhi pencapaian efektivitas kerja.

Didalam organisasi terdapat orang-orang dimana secara terus menerus mengembangkan kapasitasnya guna menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, dimana pola-pola terpikir baru dan berkembang dipupuk, dimana aspirasi kelompok diberi kebebasan, dan dimana orang-orang secara terus menerus belajar mempelajari (*learning to learn*) sesuatu secara bersama. Organisasi terjadi apabila terdapat dua orang atau lebih bekerja sama menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki bersama. Dalam perusahaan akan tampak beberapa orang atau kelompok orang yang bekerja sama, setiap kelompok seakan-akan melakukan pekerjaannya terpisah dari kelompok lainnya. Mereka bekerja sesuai dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Di dalam karakteristik organisasi ada segi tertentu yang dapat mempengaruhi efektivitas diantaranya adalah :

1. Struktur Organisasi. Menurut Umar (2003:133) menjelaskan bahwa struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan pembagian aktivitas kerja, serta

memperhatikan hubungan fungsi dan aktivitas tersebut sampai batas-batas tertentu. Selain itu memperlihatkan tingkat spesialisasi aktivitas tersebut, struktur organisasi juga menjelaskan hierarki dan susunan kewenangan serta hubungan pelaporan. Dengan adanya struktur organisasi, stabilitas dan komunitas organisasi tetap bertahan.

Menurut Kast & Rosenzweig (2002:325) struktur dapat dianggap sebagai pola yang sudah ada mengenai hubungan-hubungan antara berbagai komponen dan bagian dari organisasi. Struktur organisasi itu dirancang untuk alokasi dan koordinasi yang efisien dari kegiatan-kegiatan posisi (bukan orang), dalam struktur mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas dan struktur ditekankan sebagai ciri-ciri organisasi yang terpenting dan tangguh.

2. Teknologi. Teknologi menurut Kast & Rosenzweig (2002:315) adalah aplikasi pengetahuan yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuan praktis. Ia meliputi manifestasi fisik seperti alat-alat dan mesin-mesin, tetapi juga teknik dan proses intelektual yang dipakai untuk memecahkan masalah dan memperoleh hasil yang diinginkan. Ilmu dan teknologi bersama-sama telah memberikan bentuk baru pada dunia sehingga semakin jauh dari masa lampau “ilmu dan teknologi telah memberikan ciri-ciri dan warna yang lebih banyak kepada zaman kita daripada kepada zaman yang lain manapun. Ia telah merubah hampir semua komponen dasar dari kehidupan manusia modern, dan merubah mereka dalam hal-hal yang terpenting.”

Teknologi organisasi adalah kompleks teknik yang dipakai dalam transformasi *input* (masukan) sistem itu menjadi *output* (keluaran). Berdasarkan pengertian struktur dan teknologi di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi berinteraksi dengan struktur dalam pengaruhnya terhadap keberhasilan organisasi. Artinya, efektifitas juga diperlancar bila susunan struktur sumber daya organisasi sedemikian rupa, sehingga paling cocok untuk menangani teknologi yang dipakai. Jika hubungan struktur dan teknologi sudah harmonis yaitu jika keduanya bisa bekerja sama maka para pekerja akan sedikit saja menemui masalah dalam usaha mencapai tujuan.

Setiap organisasi dikatakan efektivitas apabila pencapaian sasaran yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat dicapai dengan standar (batas waktu yang telah ditentukan dan sesuai dengan tugas yang dilaksanakan) dan hasilnya secara obyektif dan faktual. Tanggung jawab mengenai efektivitas organisasi tidak hanya dilaksanakan pada seseorang atau sekelompok orang saja melainkan usaha besar yang mencakup semua orang yang berstatus karyawan. Beberapa contoh perbuatan untuk mencapai efektivitas menurut Moefit Wiriadiharjo dalam bukunya dimensi kepemimpinan dalam manajemen (1999:123) antara lain:

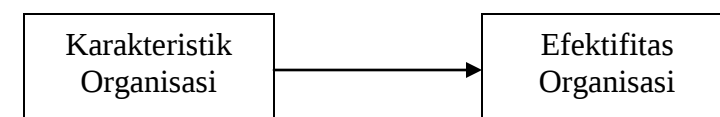
1. Penghematan penggunaan bahan-bahan, tidak membuang bahan-bahan keperluan kecuali benar-benar tidak memerlukannya lagi.
2. Memelihara alat-alat kerja, mesin-mesin dan sebagainya yang menjadi penunjang dalam bekerja dan jangan menggampangkan pemeliharaan kepada pihak lain.

3. Pakailah alat yang masih bisa dipakai.
4. Penggunaan mesin-mesin dengan cermat.
5. Penggunaan peralatan dengan cermat dan pastikan alat benar-benar terpasang dengan baik dan benar.

Gibson (1984:38) mengungkapkan terdapat tiga pendekatan mengenai efektivitas, antara lain sebagai berikut :

1. Pendekatan Tujuan. Pendekatan tujuan untuk mendefinisikan dan mengevaluasi efektivitas merupakan pendekatan tertua dan paling luas digunakan. Menurut pendekatan ini, keberadaan organisasi dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pendekatan tujuan menekankan peranan sentral dari pencapaian tujuan sebagai kriteria untuk menilai efektivitas serta mempunyai pengaruh yang kuat atas pengembangan teori dan praktek manajemen dan perilaku organisasi, tetapi sulit memahami bagaimana melakukannya.
2. Pendekatan Teori Sistem. Teori sistem menekankan pada pertahanan elemen dasar masukan-proses-pengeluaran dan beradaptasi terhadap lingkungan yang lebih luas yang menopang organisasi. Teori ini menggambarkan hubungan organisasi terhadap sistem yang lebih besar, dimana organisasi menjadi bagiannya. Teori sistem juga menekankan pentingnya umpan balik informasi.
3. Pendekatan *Multiple Constituency*. Pendekatan ini adalah perspektif yang menekankan pentingnya hubungan 158system158e di antara kepentingan kelompok dan individual dalam hubungan 158system158e diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan pentingnya hubungan 158system158e diantara kepentingan kelompok dan individual dalam suatu organisasi. Dengan pendekatan ini memungkinkan mengkombinasikan tujuan dan pendekatan 158system guna memperoleh pendekatan yang lebih tepat bagi efektivitas organisasi.

Dengan demikian, karakteristik dalam sebuah organisasi mampu ikut mendorong dan menimbulkan efektifitas organisasi dalam setiap kegiatan yang ada. Hal ini dikarenakan, cenderung apabila para individu yang terdapat dalam sebuah organisasi belum mampu untuk memahami mengenai karakteristik organisasi mereka saat ini maka beban kerja terkadang dirasa terlalu memaksa mereka.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

METODOLOGI PENELITIAN

Penulis mengambil lokasi penelitian pada PT ADIRA finance yang ada di kota pekanbaru, yaitu :Adira Finance, yang beralamatkan di Jl. Jenderal Sudirman Graha Adira 121 Lt. 3, Padang Terubuk, Senapelan, Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan pada Desember 2017. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT ADIRA Finance di Pekanbaru yang berjumlah 416 orang dengan sampel 80 orang. Adapun jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan cara: Observasi yaitu pengamatan langsung keadaan lapangan guna mengetahui kondisi ditempat kerja dan gejala-gejala yang berhubungan dengan efektifitas organisasi; Interview yaitu mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan terutama bagian personalia dan staf-staf yang berkaitan langsung dengan objek penelitian; dan Kuesione yaitu dengan mengajukan suatu daftar pertanyaan khususnya kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan efektifitas organisasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Analisis Data

1. Uji Validitas.

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Karakteristik dan Efektivitas Organisasi

Variabel	Butir Dalam Kuesioner	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai Kritis (r-tabel)	Taraf Sig. ($\alpha = 0,05$)	Ket.
X	X1.1	0,665	0,165	0,050	Valid
	X1.2	0,578	0,165	0,050	Valid
	X1.3	0,676	0,165	0,050	Valid
	X1.4	0,577	0,165	0,050	Valid
	X1.5	0,792	0,165	0,050	Valid
Y	Y1	0,643	0,165	0,050	Valid
	Y2	0,495	0,165	0,050	Valid
	Y3	0,575	0,165	0,050	Valid
	Y4	0,552	0,165	0,050	Valid
	Y5	0,619	0,165	0,050	Valid

2. Uji Reliabilitas.

Tabel 2 Uji Reliabilitas Variabel Karakteristik dan Efektivitas Organisasi

No	Variabel	Jumlah Item dalam Kuesioner	Cronbach's Alpha	Keputusan
1.	Karakteristik Organisasi (X)	5	0.679	Reliabel
2.	Efektivitas Organisasi (Y)	5	0.676	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas).

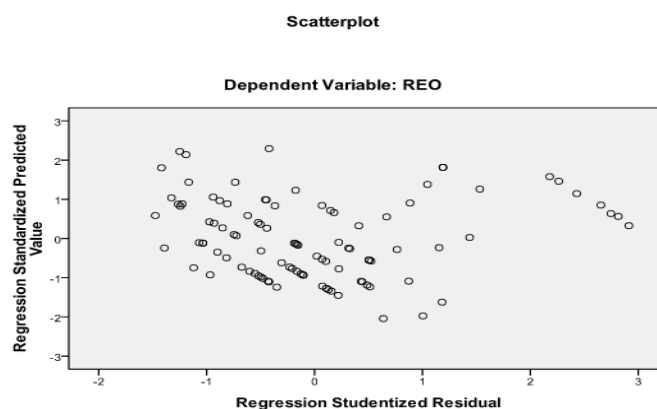
Tabel 3 Uji Multikolinearitas Variabel Karakteristik dan Efektivitas Organisasi

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 RKO	.883	1.132

a. Dependent Variable: REO

Dari hasil *output* data didapatkan bahwa nilai semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga, dapat menyimpulkan bahwa uji multikolinieritas terpenuhi.

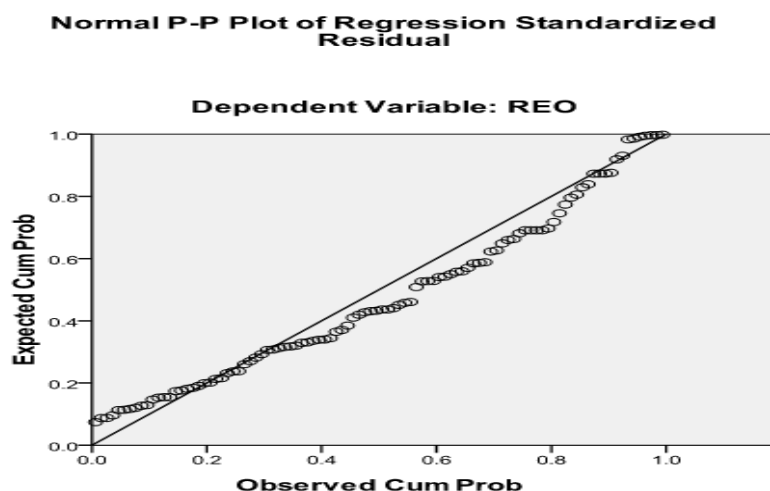


Gambar 2

Diagram Scatterplot Heteroskedastisitas

Pada gambar tidak terlihat pola yang jelas karena titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Deteksi normalitas dilihat dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standarized Residual*. Pada gambar terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah

garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas seperti terlihat pada gambar.



Gambar 3
P-P Plot of Regression Standarized Residual

4. Uji Analisis Data (Uji Analisis Regresi Linier, Uji T/Parsial)

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilaksanakan, terlihat bahwa nilai sig. adalah 0,011. Dimana, nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,011 < 0,05$. Sementara, variabel X mempunyai t_{hitung} yakni -2,605 dengan t_{tabel} -1,985. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y atau karakteristik organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y).

Tabel 4 Uji Analisis Regresi Linier / Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.417	.684		4.996	.000
RKO	-.191	.073	-.242	-2.605	.011

a. Dependent Variable: REO

Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dengan nilai T tabel, dan juga membandingkan nilai Sig dengan nilai probabilitas = 5%. Jika T hitung berada dibagian uji dua arah, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya jika T hitung tidak berada pada bagian uji dua arah, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan demikian, penjelasan dari tabel di atas bahwa hasil uji T berdasarkan persamaan regresi adalah terlihat nilai sig. pada karakteristik organisasi adalah 0,011. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,011 < 0,05$. Variabel X mempunyai t_{hitung} yakni -2,605 dengan t_{tabel} -1,985. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y atau karakteristik organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y). Sehingga pada uji hipotesis disimpulkan bahwa H_a diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Perusahaan Pembiayaan di Pekanbaru.

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t diperoleh hasil Karakteristik Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi pada perusahaan pembiayaan di Pekanbaru. Dimana, terlihat nilai sig. pada Karakteristik Organisasi adalah 0,005. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,011 < 0,05$. Variabel X mempunyai t_{hitung} yakni -2,605 dengan t_{tabel} -1,985. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y atau Karakteristik Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi (Y).

Berdasarkan teorinya menurut Steer (2001:205) ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi diantaranya : a) Karakteristik Organisasi (struktur dan teknologi), b) Karakteristik Lingkungan (ketepatan atas keadaan lingkungan), c) Karakteristik Pekerja (perbedaan sifat pekerja), dan d) Kebijakan dan Praktek Manajemen. Implikasi teori dan hasil penelitian di atas terhadap perusahaan pembiayaan di Pekanbaru ialah pihak manajemen dapat mengetahui bahwa faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi perlu ditingkatkan dan diperbaiki dalam segi manajemennya sehingga kedepannya perusahaan-perusahaan pembiayaan yang ada di Pekanbaru lebih dapat meningkatkan efektivitas perusahaan mereka.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa Karakteristik organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y). Hasil ini terlihat dari hasil regresi linear sederhana yang dilakukan dan berdasarkan pada uji hipotesis. Terlihat nilai sig. pada karakteristik organisasi adalah 0,011. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai $0,011 < 0,05$. Variabel X mempunyai t_{hitung} yakni -2,605 dengan t_{tabel} -1,985. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki kontribusi terhadap Y atau karakteristik organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi (Y). Kesimpulannya hipotesis H_a diterima.

Saran

Berdasarkan hipotesis yang dibangun pada penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka dapat disarankan:

1. Pada pihak manajemen perusahaan pembiayaan di Pekanbaru hendaknya dapat mengoptimalkan aspek karakteristik organisasi mempengaruhi secara positif terhadap efektivitas organisasi perusahaan pembiayaan di Pekanbaru dan variabel kebijakan praktek dan manajemen dapat diberikan saran yaitu yang perlu diperhatikan dalam perusahaan ialah bagaimana menjalankan operasional perusahaan dengan praktek dan manajemen yang baik bukan bagaimana ketetapan dari kebijakan praktek dan manajemen tersebut.
2. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya obyek penelitian tidak hanya pada perusahaan pembiayaan saja, akan tetapi obyek penelitian bisa diperluas pada perusahaan lain yang bergerak di bidang pembiayaan, kredit, dan lain-lain yang sejalan yang ada di Pekanbaru dengan responden adalah karyawan dan bisa ditambah dengan *customernya*. Dengan demikian hasilnya kemungkinan akan berbeda dan akan lebih menggambarkan efektivitas organisasi pada perusahaan yang bergerak dalam pembiayaan di Pekanbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig. 2002. *Organisasi dan Manajemen (penerjemah Drs. A. Hasymi Ali*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moeftie Wiriadjlhardja. 1999. *Dimensi Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Robbin, Stephen P. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Steer, M. Richard. 2001. *Efektifitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Stephen P. Robbins. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks.
- Tangkilisan, S. Hessel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo.
- Umar, Husein. 2003. *Studi Kelayakan Bisnis*, Edisi 2. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.