Jurnal Ilmu Administrasi Publik 3 (1) (2015): 55-67

**Jurnal Administrasi Publik**

http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma

# Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara

Fernanda *

Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sumatera Utara, Indonesia

*Diterima Februari 2015; Disetujui April 2015 Dipublikasikan Juni 2015*

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Terhadap Efektifitas Organisasi Di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dari hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bervariasi secara positif. Dengan berpedoman pada koefisien korelasi dari Guilford, dapat dilihat bahwa hasil temuan r xy = 0,42 menunjukkan hubungan yang cukup berarti. Berdasarkan hasil perhitungan menggunanken uji t- test diperoleh t0= 2,87 > $t_0$ = 2,021 maka $H_0$ ditolak, dan Ha diterima. Dengan ditolaknya Ho dan diterimanya Ha maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan signifikan prilaku karyawan dengan efektivitas kerja. Dari hasil koefisien korelasi determinasi di atas menunjukkan pengaruh prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja sebesar 17,64%, sedangkan 82,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

**Kata Kunci** : Kinerja Pegawai; Efektifitas

*This research aims to know Employee Performance Against Organization Effectivity In Public Bureau of Public Relations and Protocol of North Sumatra Governor Office This research is quantitative research. From the results of the analysis shows that both variables are positively varied. Based on Guilford's correlation coefficient, it can be seen that the findings of r xy = 0.42 indicate a significant relationship. Based on the results of calculations using t-test obtained t0 = 2.87> t0 = 2.021 then H0 rejected, and Ha accepted. With the rejection of Ho and the acceptance of Ha it can be said that there is a significant relationship of employee behavior with work effectiveness. From the result of determination correlation coefficient above shows the effect of employee behavior toward work effectiveness of 17.64%, while 82.36% influenced by other factors*

***Keywords:*** *Employee Performance; Effectiveness*

***How to Cite*** **:** Fernanda, (2015). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara
3 (1): 55-67

*Corresponding author:
E-mail: Indramuda@yahoo.com

P-ISSN-2549-9165
e-ISSN-2580-2011

## PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu efektivitas organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) bagi pekerja terhadap organisasi. Terjadinya perubahan-perubahan dalam organisasi juga mempunyai dampak pada terjadinya perubahan dalam tugas dan kewajiban pegawai. Para pegawai diharapkan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja di organisasi. Ketika organisasi mengurangi jumlah pegawai, organisasi itu akan lebih tergantung pada pegawai yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi apa yang ditugaskan kepada mereka.

Demikian halnya dengan sikap pada budaya organisasi yang juga dipandang sebagai faktor yang memberi pengaruh terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya organisasi dapat dibentuk oleh mereka yang terlibat dengan organisasi dengan mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku organisasi dan perilaku pegawainya. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka pegawai seharusnya adaptif terhadap perubahanperubahan nilai budaya organisasi. Sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif ini. Apabila pegawai memiliki nilai individual yang bertentangan dengan budaya organisasi, hal ini menunjukkan tingkat afeksi yang rendah, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini harus ada fakta yang jelas bagaimana sikap pegawai terhadap budaya organisasi yang berlaku.

Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara adalah satu instansi pemerintah yang mempunyai peranan besar dalam pemerintahan di Sumatera Utara.

## METODE PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini populasi yang diajukan adalah seluruh pegawai di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara. Menurut Suharsimi Arikunto (2000 : 34) bahwa : " Apabila subjeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sebagai penelitian. Hal ini merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% "Berdasarkan pendapat di atas, maka dikarenakan jumlah populasi berada di bawah 25 orang, maka total populasi tersebut langsung dijadikan sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara.

Agar didapatkan data yang obyektif, maka penulis mempergunakan teknik untuk memperoleh data tersebut dengan melalui cara : (1) studi Kepustakaan (*Library Research*) yakni data yang didapat melalui kepustakaan, dengan mempelajari buku-buku, majalah-majalah, bahan perkuliahan yang kiranya punya relevansi langsung dengan masalah skripsi penulis, (2) penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu data yang didapat dari sumber aslinya, dengan cara memperolehnya dengan terjun langsung kelapangan terhadap obyek yang telah dipilih yaitu dengan cara interview atau wawancara.

Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dengan cara mengadakan interprestasi data yang didapat dari hasil wawancara dan observasi. Dari hasil pekerjaan yang disebutkan di atas maka akan dilakukan penafsiran serta pembahasan berdasarkan teori-teori yang ada sangkut pautnya dengan pembahasan skripsi ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tentang analisa variabel terhadap prilaku karyawan secara berturut-turut akan diuraikan. Hubungan Kerja Antara Bawahan dengan Pimpinan, Hubungan kerja antara bawahan dengan pimpinan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah

berjalan dengan baik, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1 Hubungan Kerja Antara Bawahan Dengan Pimpinan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Baik sekali | 6 | 15,00 |
| b. | Baik | 20 | 50,00 |
| c. | Tidak baik | 14 | 35,00 |
| d. | Kurang baik | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Suatu perintah dari pimpinan merupakan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh para bawahan, oleh karena itu pimpinan tidak semena-mena/sembarangan memberikan perintah, sehingga bawahan senang menerimanya. Para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, menerima perintah/tugas yang dilakukan secara langsung oleh pimpinan.

Untuk lebih jelasnya tentang perintah dari pimpinan yang dilakukan secara langsung dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Perintah Secara Langsung

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Langsung | 4 | 10,00 |
| b. | Tidak langsung | 19 | 47,5 |
| c. | Berantara | 17 | 42,5 |
| d. | Melalui Jenjang organisasi | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Untuk mengetahui apakah keterbukaan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan dengan bawahan di perusahaan ini berjalan dengan baik atau tidak, maka dapat diketahui dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden. Uraian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 8 Keterbukaan Komunikasi Antara Pimpinan Dengan Bawahan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ada | 5 | 12,5 |
| b. | Sering | 16 | 40,00 |
| c. | Kadang-kadang | 19 | 47,5 |
| d. | Tidak ada | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2002

Tabel di atas menunjukkan bahwa 18 responden yang menyatakan bahwa di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan pimpinan ada melakukan/memberikan kesempatan dalam berkomunikasi secara terbuka, baik itu mengenai pekerjaan atau masalah lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa keterbukaan komunikasi yang ada di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dikatakan baik.

Membina Hubungan dalam berkomunikasi. Untuk mengetahui apakah pimpinan pernah atau tidak mengadakan/membinaan hubungan dalam berkomunikasi dengan bawahan, maka dapat diketahui dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden. Uraian tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3
Membina Hubungan Dalam Berkomunikasi

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | 4 | 10,00 |
| b. | Sering | 22 | 55,00 |
| c. | Kadang-kadang | 13 | 32,5 |
| d. | Tidak pernah | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pimpinan pernah membina/mengadakan hubungan dalam berkomunikasi dengan bawahan. Hal ini dilakukan agar setiap karyawan tidak merasa asing dengan pimpinan maupun dengan teman sepekerja, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat berjalan dengan baik karena adanya hubungan yang erat dalam berkomunikasi.

Hubungan kerjasama yang dilakukan para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan telah berjalan dengan baik.

Tabel 4.4 Hubungan Kerjasama

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat baik | 2 | 5,00 |
| b. | Baik | 19 | 47,5 |
| c. | Kurang baik | 19 | 47,5 |
| d. | Tidak baik | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dukungan dari pimpinan merupakan harapan bawahan dalam memberikan saran

atau ide, perbaikan sarana maupun prasarana yang ada di lingkungan kerja di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan yang sifatnya membangun untuk perkembangan organisasi di masa mendatang agar tercipta yang lebih baik. Hal ini dapat dilihat dengan jelas pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Dukungan Pimpinan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | 4 | 10,00 |
| b. | Sering | 23 | 57,50 |
| c. | Kadang- | 13 | 32,50 |
| d. | kadang | - | - |
| | Tidak pernah | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Mendelegasikan pekerjaan yang dilakukan para pimpinan sangat perlu karena apabila pimpinan tersebut tidak hadir/berhalangan, sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak akan terbengkalai begitu saja, karena ada yang akan menggantikan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6
Mendelegasikan Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | 2 | 5,00 |
| b. | Sering | 9 | 22,5 |
| c. | Kadang- | 23 | 57,5 |
| d. | Kadang | 6 | 15,00 |
| | Tidak pernah | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pemberian mandat ini perlu dilakukan oleh setiap pimpinan kepada bawahan dalam hal pelaksanaan tugasnya. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7 Pemberian Mandat

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | 12 | 30,00 |
| b. | Sering | 20 | 50,00 |
| c. | Kadang- | 7 | 17,5 |
| d. | kadang | 1 | 2,5 |
| | Tidak pernah | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan lebih banyak yang menyatakan bahwa pimpinan jarang sekali memberikan mandat kepada karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas.

Pemahaman terhadap pendelegasian wewenang yang diberikan pada karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah memehami dengan jelas terhadap wewenang yang didelegasikan kepadanya. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.8 Pemahaman Terhadap Pendelegasian Wewenang

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat jelas | 11 | 27,5 |
| b. | Jelas | 21 | 52,5 |
| c. | Kurang jelas | 7 | 17,5 |
| d. | Tidak jelas | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pembatasan pendelegasian wewenang yang dilakukan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dinyatakan pembatasannya, supaya setiap karyawan dapat mengetahui tentang batasan-batasan wewenangnya yang berkaitan dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.9 Pembatasan Pendelegasian Wewenang

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Dinyatakan | 15 | 37,5 |
| b. | Ragu-ragu | 10 | 25,00 |
| c. | Tidak dinyatakan | 15 | 37,5 |
| d. | Tidak tahu | - | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pengambilan keputusan oleh bawahan yang berkaitan dengan tugasnya, di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, pimpinan ada memberikan kebebasan kepada bawahannya, sehingga proses pelaksanaan tugas tidak selalu bergantung kepada pimpinan yang memberikan tugas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat melalui tabel di bawah ini:

Tabel 4.10
Pengambilan Keputusan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ada | 4 | 10,00 |
| b. | Jarang | 21 | 52,5 |
| c. | Tidak ada | 15 | 37,5 |
| d. | Tidak tahu | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pelimpahan wewenang yang diberikan pimpinan dalam mengambil suatu keputusan kepada bawahan pernah dilakukan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan. Hal ini dapat membantu pimpinan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11 Pelimpahan Wewenang Dalam Mengambil Suatu Keputusan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | 8 | 20,00 |
| b. | Sering | 16 | 40,00 |
| c. | Kadang-kadang | 16 | 40,00 |
| d. | Tidak pernah | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pelaksanaan pengawasan administrasi sangat penting di dalam menjalankan suatu organisasi termasuk halnya di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, dimana pelaksanaan pengawasan administrasi pernah dilakukan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.12
Pelaksanaan pengawasan Administrasi

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sering | 7 | 17,5 |
| b. | Pernah | 12 | 30,00 |
| c. | Jarang | 21 | 52,5 |
| d. | Tidak pernah | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Di dalam suatu pelaksanaan pekerjaan sering sekali ada aktivitas-aktivitas lain di samping aktivitas pekerjaan yang ada, termasuk halnya menjalankan pengawasan. Pendapat antara satu karyawan dengan karyawan yang lain terhadap pengaruh pelaksanaan pengawasan administrasi tentulah berbeda. Di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan pelaksanaan pengawasan administrasi yang dijalankan rata-rata responden menjawab tidak mengganggu pekerjaan yang ada, sebagaimana yang tercermin dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13 Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Administrasi

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sering | 6 | 15,00 |
| b. | mengganggu | 19 | 47,5 |
| c. | Tidak | 13 | 32,5 |
| d. | mengganggu Mengganggu Tidak tahu | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Segala perbuatan tentulah dilakukan dengan maksud-maksud tertentu. Dalam hal pelaksanaan pengawasan administrasi keadaan yang dituju adalah menciptakan suatu iklim pelaksanaan pekerjaan yang sehat sehingga dengan demikian penyelewengan-penyelewengan tidak akan terjadi di dalam melakukan pekerjaan. Dari angket yang disebar maka karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan memberikan jawaban bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan bagi pekerjaan mereka adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Bagi Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Baik | 8 | 20,00 |
| b. | Kurang Baik | 23 | 57,5 |
| c. | Biasa-biasa | 8 | 20,00 |
| d. | saja Tidak baik | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Sikap petugas menjadi hal utama di dalam suatu tugas yang diembannya. Dari jawaban responden maka sikap petugas pengawas di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan adalah baik, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Sikap Pimpinan Sebagai Pengawas Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat baik | 6 | 15,00 |
| b. | Baik | 28 | 70,00 |
| c. | Kurang baik | 5 | 12,5 |
| d. | Tidak baik | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Keberadaan pimpinan khususnya bagi pencapaian tujuan-tujuan tertentu termasuk halnya menciptakan efektivitas kerja bagi para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, maka jawaban yang didapatkan adalah responden menjawab ya atas pertanyaan tersebut di atas, sebagaimana dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.16 Perilaku karyawan Akan Dapat Meningkatkan Efektivitas kerja

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ya | 6 | 15,00 |
| b. | Ragu-ragu | 27 | 67,5 |
| c. | Semestinya | 6 | 15,00 |
| d. | Tidak tahu | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dari ketujuh belas tabel yang berhubungan dengan prilaku karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prilaku karyawan yang diterapkan kepada karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dikatakan baik. Hal ini terbukti dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden.

Analisa variabel efektivitas kerja akan dapat dilihat dari sebaran angket yang hasilnya dituangkan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Kesesuaian Antara Tujuan Organisasi Dengan Tujuan Individu

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat sesuai | 2 | 5,00 |
| b. | Sesuai | 13 | 32,5 |
| c. | Kurang sesuai | 23 | 57,5 |
| d. | Tidak sesuai | 2 | 5,00 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Ketidakpuasan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, disebabkan belum tercapainya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini sesuai dengan jawaban karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan yang mana para karyawan tersebut merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karena pencapaian tujuannya belum tercapai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.18
Kepuasan Dengan Tujuan Yang Hendak Dicapai

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat puas | - | - |
| b. | Puas | 14 | 35,00 |
| c. | Kurang puas | 26 | 65,00 |
| d. | Tidak puas | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Target pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Perihal bagaimana target pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.19 Target Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ya | 4 | 10,00 |
| b. | Sering | 18 | 45,00 |
| c. | Kadang- | 18 | 45,00 |
| d. | kadang | - | - |
| | Tidak | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dalam melakukan pekerjaan yang begitu banyak, maka perlu para karyawan tersebut untuk meluangkan waktu di luar jam kerja, supaya tidak terjadi kebosan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga dilakukan para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan Sedangkan untuk melihat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.20 Meluangkan Waktu

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ya | 1 | 2,5 |
| b. | Sering | 14 | 35,00 |
| c. | Kadang- | 25 | 62,5 |
| d. | kadang | - | - |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Tidak | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Latihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya, sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan. Setiap instansi yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, maka perlu diadakan latihan buat para pegawai.

Pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan latihan ini tidak diikuti oleh seluruh para pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.21
Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | - | - |
| b. | Sering | 15 | 37,5 |
| c. | Tidak | 25 | 62,5 |
| d. | pernah | - | - |
| | Tidak Tahu | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Mengikuti pendidikan kenaikan pangkat. Pendidikan kenaikan pangkat juga perlu diperhatikan, karena dapat memberikan efisiensi kerja para pegawai. Pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan hal ini kurang diperhatikan. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.22
Mengikuti Pendidikan Kenaikan Pangkat

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Pernah | 5 | 12,5 |
| b. | Sering | 17 | 42,5 |
| c. | Tidak | 18 | 45,00 |
| d. | pernah | - | - |
| | Tidak Tahu | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pembagian kerja adalah merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi. Karena dengan adanya pembagian kerja yang baik, maka pekerjaan yang ada pada suatu organisasi tidak terjadi penumpukana pada satu bagian saja. Pembagian kerja pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah berjalan dengan baik. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.23
Pembagian Kerja

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat baik | 3 | 7,5 |
| b. | Baik | 19 | 47,5 |
| c. | Kurang baik | 18 | 45 |
| d. | Tidak baik | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Berdasarkan rumus angka kasar mencari koefisien korelasi product moment ditemukan :

N = 40
X = 1893
Y = 921
XY = 43860
$X^2$ = 91519
$Y^2$ = 21425

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

Dari nilai di atas maka dapat dicari harga $r_{xy}$ adalah :

$$r_{xy} = \frac{1754400 - 1743453}{\sqrt{[3660760 - 3583449]\,[857000 - 848241]}}$$

$$= \frac{10947}{\sqrt{(77311)\,(8759)}}$$

$$= \frac{10947}{26022{,}43}$$

$$r_{xy} = 0{,}42$$

Dengan perhitungan di atas maka harga r xy adalah 0,42. Makna harga X (prilaku karyawan) dengan Y (efektivitas Kerja) sebesar 0,42 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bervariasi secara positif.

Dengan berpedoman pada koefisien korelasi dari Guilford, dapat dilihat bahwa hasil temuan r xy = 0,42 menunjukkan hubungan yang cukup berarti.

Selanjutnya untuk mengetahui keberartian koefisien korelasi dapat digunakan rumus uji – t yaitu :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Langkah-langkah melakukan uji-t
Menetapkan Hipotesis:

- $H_O = \rho = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan antara prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan )
- $H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh prilaku karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai).
- Menghitung $t_O$ dengan rumus

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{0{,}42\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0{,}42)^2}}$$

$$t_0 = \frac{2{,}5872}{0{,}90}$$

$$t_0 = 2{,}87$$

Menentukan $t\alpha$ pada $\alpha$ = 0,05, maka $t_0$ = 2,87 dan dk = 40 – 2 = 38 dari tabel diperoleh $t_{0{,}025\ (38)}$ = 2,021
Kriteria jika $t_0 > t\alpha$ maka $H_0$ ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh $t_0$= 2,87 > $t\alpha$ = 2,021 maka $H_0$ ditolak, dan $H_a$ diterima. Dengan ditolaknya $H_o$ dan diterimanya $H_a$ maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan signifikan prilaku karyawan dengan efektivitas kerja. Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja dapat dihitung dengan menggunakan uji koefisien determinasi (D) yaitu :

D = $(r)^2$ X 100%
D = $(0{,}42)^2$ x 100%
D = 17,64

Dari hasil koefisien korelasi determinasi di atas menunjukkan pengaruh prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja sebesar 17,64%, sedangkan 82,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Di dalam suatu pelaksanaan pekerjaan sering sekali ada aktivitas-aktivitas lain di samping aktivitas pekerjaan yang ada, termasuk halnya menjalankan pengawasan. Pendapat antara satu karyawan dengan karyawan yang lain terhadap pengaruh pelaksanaan pengawasan administrasi tentulah berbeda. Di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan pelaksanaan pengawasan administrasi yang dijalankan rata-rata responden menjawab tidak mengganggu pekerjaan yang ada, sebagaimana yang tercermin dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.24
Pengaruh Pelaksanaan Pengawasan Administrasi

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sering | 6 | 15,00 |
| b. | mengganggu | 19 | 47,5 |
| c. | Tidak | 13 | 32,5 |
| d. | mengganggu | 1 | 2,5 |
| | Mengganggu | | |
| | Tidak tahu | | |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Segala perbuatan tentulah dilakukan dengan maksud-maksud tertentu. Dalam hal pelaksanaan pengawasan administrasi keadaan yang dituju adalah menciptakan suatu iklim pelaksanaan pekerjaan yang sehat sehingga dengan demikian penyelewengan-penyelewengan tidak akan terjadi di dalam melakukan pekerjaan. Dari angket yang disebar maka karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan memberikan jawaban bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan bagi pekerjaan mereka adalah baik.

Tabel 4.25
Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Bagi Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| a. | Baik | 8 | 20,00 |
| b. | Kurang Baik | 23 | 57,5 |
| c. | Biasa-biasa saja | 8 | 20,00 |
| d. | Tidak baik | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Sikap Pimpinan sebagai pengawas pelaksanaan pekerjaan. Sikap petugas menjadi hal utama di dalam suatu tugas yang diembannya. Dari jawaban responden maka sikap petugas pengawas di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan adalah baik, hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.26

Sikap Pimpinan Sebagai Pengawas Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat baik | 6 | 15,00 |
| b. | Baik | 28 | 70,00 |
| c. | Kurang baik | 5 | 12,5 |
| d. | Tidak baik | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Keberadaan pimpinan khususnya bagi pencapaian tujuan-tujuan tertentu termasuk halnya menciptakan efektivitas kerja bagi para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan, maka jawaban yang didapatkan adalah responden menjawab ya atas pertanyaan tersebut di atas, sebagaimana dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.27.

Prilaku karyawan Akan Dapat Meningkatkan Efektivitas kerja

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ya | 6 | 15,00 |
| b. | Ragu-ragu | 27 | 67,5 |
| c. | Semestinya | 6 | 15,00 |
| d. | Tidak tahu | 1 | 2,5 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dari ketujuh belas tabel yang berhubungan dengan prilaku karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prilaku karyawan yang diterapkan kepada karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dikatakan baik. Hal ini terbukti dengan jalan menghitung jumlah yang diperoleh melalui responden.

Analisa variabel efektivitas kerja akan dapat dilihat dari sebaran angket yang hasilnya dituangkan dalam bentuk tabel berikut ini :

Tabel 4.28

Kesesuaian Antara Tujuan Organisasi Dengan Tujuan Individu

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat sesuai | 2 | 5,00 |
| b. | Sesuai | 13 | 32,5 |
| c. | Kurang sesuai | 23 | 57,5 |
| d. | Tidak sesuai | 2 | 5,00 |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Kekurangpuasan dengan hasil pekerjaan yang dilakukan, disebabkan belum tercapainya tujuan yang hendak dicapai. Hal ini sesuai dengan jawaban karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan yang mana para karyawan tersebut merasa kurang puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan karena pencapaian tujuannya belum tercapai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.29

Kepuasan Dengan Tujuan Yang Hendak Dicapai

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Sangat puas | - | - |
| b. | Puas | 14 | 35,00 |
| c. | Kurang puas | 26 | 65,00 |
| d. | Tidak puas | - | - |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Target pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan. Perihal bagaimana target pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29

Target Pekerjaan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a. | Ya | 4 | 10,00 |
| b. | Sering | 18 | 45,00 |
| c. | Kadang- | 18 | 45,00 |
| d. | kadang | - | - |
| | Tidak | | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Dalam melakukan pekerjaan yang begitu banyak, maka perlu para karyawan tersebut untuk meluangkan waktu di luar jam kerja, supaya tidak terjadi kebosan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini juga dilakukan para karyawan di PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan Sedangkan untuk melihat lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.30 Meluangkan Waktu

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a.<br>b.<br>c.<br>d. | Ya<br>Sering<br>Kadang-<br>kadang<br>Tidak | 1<br>14<br>25<br>- | 2,5<br>35,00<br>62,5<br>- |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Latihan adalah suatu kegiatan dari instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawainya, sesuai dengan keinginan dari instansi yang bersangkutan. Setiap instansi yang menginginkan agar para karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien, maka perlu diadakan latihan buat para pegawai.
Pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan latihan ini tidak diikuti oleh seluruh para pegawai. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.31 Pelaksanaan Pendidikan dan Latihan

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a.<br>b.<br>c.<br>d. | Pernah<br>Sering<br>Tidak pernah<br>Tidak Tahu | -<br>15<br>25<br>- | -<br>37,5<br>62,5<br>- |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pendidikan kenaikan pangkat juga perlu diperhatikan, karena dapat memberikan efisiensi kerja para pegawai. Pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan hal ini kurang diperhatikan. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.32
Mengikuti Pendidikan Kenaikan Pangkat

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a.<br>b.<br>c.<br>d. | Pernah<br>Sering<br>Tidak pernah<br>Tidak Tahu | 5<br>17<br>18<br>- | 12,5<br>42,5<br>45,00<br>- |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pembagian kerja adalah merupakan hal yang sangat penting dalam setiap organisasi. Karena dengan adanya pembagian kerja yang baik, maka pekerjaan yang ada pada suatu organisasi tidak terjadi penumpukana pada satu bagian saja. Pembagian kerja pada PT. Nipsea Paint And Chemical Co. Ltd Medan sudah berjalan dengan baik. Untuk lebih lanjutnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.33
Pembagian Kerja

| No. | Uraian | F | % |
|---|---|---|---|
| a.<br>b.<br>c.<br>d. | Sangat baik<br>Baik<br>Kurang baik<br>Tidak baik | 3<br>19<br>18<br>- | 7,5<br>47,5<br>45<br>- |
| | | 40 | 100,00 |

Sumber : Hasil angket 2015

Pengujian hipotesis dimulai dari variabel X yaitu prilaku karyawan. Untuk mengumpulkan datanya direkam dengan pertanyaan kuisioner dengan item pertanyaan dari nomor 6 sampai dengan nomor 22. Sedang variabel Y yaitu efektivitas kerja untuk mengumpulkan datanya direkam dengan pertanyaan kuisioner dengan item pertanyaan dari no. 23 sampai dengan 31.

Untuk menghitung koefisien korelasi, penelitian ini menggunakan rumus angka kasar product moment. Analisa korelasi product moment digunakan untuk mengetahui adanya hubungan atau korelasi antara dua variabel. Hubungan atau korelasi itu berupa perubahan-perubahan variabel

yang satu (bebas) akan dapat menyebabkan perubahan pada variabel lainnya (terikat).

Rumus angka kasar untuk mencari korelasi product moment adalah :

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

Keterangan :

$r_{xy}$ = Koefisien korelasi antara X dan Y yaitu bilangan yang menunjukkan besar kecilnya hubungan antara X dan Y
XY = Jumlah hasil perkalian sektor X dan sektor Y
n = Jumlah responden
X = Variabel pengaruh
Y = Variabel terpengaruh

Dan untuk mengetahui hubungan atau besar kecilnya hubungan yang dihasilkan, digunakan rujukan Guilford yaitu :

Tabel 32
Harga Indeks Korelasi(Guilford)

| No. | Indeks Korelasi | Makna Hubungan |
|---|---|---|
| 1. | Kurang dari 0,20 | Hubungan rendah sekali, lemah sekali |
| 2. | 0,20 sampai 0,40 | Hubungan rendah tetapi pasti |
| 3. | 0,40 sampai 0,70 | Hubungan yang cukup berarti |
| 4. | 0,70 sampai 0,90 | Hubungan yang sangat tinggi |
| 5. | Lebih dari 0,90 | Hubungan yang sangat tinggi, kuat sekali dapat diandalkan |

Sedangkan untuk mengetahui taraf signifikan, diambil dari tabel nilai-nilai r Product moment (lihat Lampiran).

Berikut ini akan diuraikan Tabel dari distribusi mencari koefisien korelasi dengan rumus angka kasar :

Berdasarkan rumus angka kasar mencari koefisien korelasi product moment ditemukan :

N = 40
X = 1893
Y = 921
XY = 43860
$X^2$ = 91519
$Y^2$ = 21425

Dari nilai di atas maka dapat dicari harga $r_{xy}$ adalah :

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

$$r_{xy} = \frac{1754400 - 1743453}{\sqrt{[3660760 - 3583449]\,[857000 - 848241]}}$$

$$= \frac{10947}{\sqrt{(77311)\,(8759)}}$$

$$= \frac{10947}{26022{,}43}$$

$$r_{xy} = 0{,}42$$

Dengan perhitungan di atas maka harga r xy adalah 0,42. Makna harga X (prilaku karyawan) dengan Y (efektivitas Kerja) sebesar 0,42 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bervariasi secara positif. Dengan berpedoman pada koefisien korelasi dari Guilford, dapat dilihat bahwa hasil temuan r xy = 0,42 menunjukkan hubungan yang cukup berarti. Selanjutnya untuk mengetahui keberartian koefisien korelasi dapat digunakan rumus uji – t yaitu :

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Langkah-langkah melakukan uji-t
Menetapkan Hipotesis:

- $H_O = \rho = 0$(tidak ada pengaruh yang signifikan antara prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja karyawan
- $H_a = \rho \neq 0$ (ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh prilaku karyawan terhadap produktivitas kerja pegawai). Menghitung $t_O$ dengan rumus :

$$t_0 = \frac{r\ \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_0 = \frac{0{,}42\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0{,}42)^2}}$$

$$t_0 = \frac{2{,}5872}{0{,}90}$$

$$t_0 = 2{,}87$$

Menentukan $t\alpha$ pada $\alpha$ = 0,05, maka $t_0$ = 2,87 dan dk = 40 – 2 = 38 dari tabel diperoleh $t_{0{,}025\ (38)}$ = 2,021

Kriteria jika $t_0 > t\alpha$ maka $H_0$ ditolak. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh $t_0$= 2,87 > $t\alpha$ = 2,021 maka $H_0$ ditolak, dan $H_a$ diterima.

Dengan ditolaknya $H_o$ dan diterimanya $H_a$ maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan signifikan prilaku karyawan dengan efektivitas kerja. Selanjutnya untuk mengetahui berapa besar pengaruh prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja dapat dihitung dengan menggunakan uji koefisien determinasi (D) yaitu :

D = $(r)^2$ X 100%

D = $(0{,}42)^2$ x 100%

D = 17,64

Dari hasil koefisien korelasi determinasi di atas menunjukkan pengaruh prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja sebesar 17,64%, sedangkan 82,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis mengenai Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara hasil perhitungan menunjukkan bahwa harga r xy adalah 0,42. Makna harga X (kinerja karyawan) dengan Y (efektivitas Kerja) sebesar 0,42 menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bervariasi secara positif. Dengan berpedoman pada koefisien korelasi dari Guilford, dapat dilihat bahwa hasil temuan r xy = 0,42 menunjukkan hubungan yang cukup berartiBerdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh $t_0$= 2,87 > $t\alpha$ = 2,021 maka $H_0$ ditolak, dan $H_a$ diterima. Dengan ditolaknya $H_o$ dan diterimanya $H_a$ maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan signifikan prilaku karyawan dengan efektivitas kerja. Dari hasil koefisien korelasi determinasi di atas menunjukkan pengaruh prilaku karyawan terhadap efektivitas kerja sebesar 17,64%, sedangkan 82,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain

## DAFTAR PUSTAKA


Dharma, Surya. *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2005

Fadjar, Abdul Mukhtie, *Partai Politik dalam Peekembangan Ketatanegaraan Indonesia* , Malang : Setara Persada, 2013.

Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2000.

Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi research Sosial*, alumni, Bandung, 2000.

Muhammad Jailani, S.Sos, M.A. *Buku Panduan Bagi Pemilih Muda*, Medan : ACTED, 2013

Merphin Panjaitan, *Logika Demokrasi : Menyongsong pemilihan Umum 2014*. Jakarta : Permata Aksara, 2013.

Mangkunegara, Prabu A.Anwar, *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Bandung Cetakan Kedua, PT Revika Aditama, 2006.

Mangkonegara, A.P, *Manajemenen Sumber Daya Manusia,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005.

Mohammad Hatta, *Pengantar Ke Jalan Ilmu Pengetahuan*, Mutiara, Jakarta, 2000

RA, Suhardi, *Politik Sosial Modern, Dasar dan Directiva*, Yayasan Karya Dharma IIP, Jakarta, 2003

Sen Amartya, *Inequality Reexamined*, Harvard University Press, Cambridge, Massachausetts, 2002.

Sudjana, *Statistika*, Tarsito, Bandung, 1996.

Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian*, Penerbit Angkasa, Jakarta, 2000.

Soewarno Handayangirat, *Administrasi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional,* PT. Gunung Agung, Jakarta, 1997.