

Analisis Organisasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Guna Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Aceh

Artikel

Oleh
Syahiruddin, SE,MSi
Widyaiswara Muda BKPP Aceh

PENDAHULUAN

Organisasi bisa berdiri diawali adanya beberapa tujuan tertentu yang hanya dapat dicapai melalui tindakan yang harus dilakukan dengan persetujuan bersama. Jadi apabila tujuan itu membawa kebaikan bagi anggota maupun masyarakat, namun ciri organisasi itu sama. Bahwa perilaku organisasi terarah pada tujuan (*directed behavior*). Artinya organisasi itu mengejar tujuan dan sasaran yang dapat dicapai secara lebih efisien dan lebih efektif dengan tindakan yang dilakukan secara bersama-sama.

Hal ini berarti bahwa organisasi merupakan alat yang sangat diperlukan dalam masyarakat. Organisasi yang baik dalam pertahanan dan keamanan misalnya, memberi keuntungan yang sangat mengesankan bagi anggota maupun masyarakat. Roda organisasi bisa berjalan dengan lancar apabila organisasi itu tetap dalam kaidah karakteristiknya. Adapun karakteristik (*characteristics of organization*) antara lain :

(1) Struktur (*structure*)

Setiap organisasi berkembang melalui beberapa tipe struktur setelah melewati jangka waktu tertentu. Para anggota organisasi dibeda-bedakan atas dasar faktor-faktor seperti keahlian, status, dan sebagainya.

(2) Hirarki Status (*status hierarchy*)

Status yang dimiliki posisi tertentu merupakan konsekuensi dari karakteristik tertentu yang membedakan antara posisi yang satu dengan yang lain.

(3) Peran (*roles*)

Setiap posisi dalam organisasi mempunyai peran yang saling berhubungan, yang terdiri dari sikap dan tingkah laku yang menduduki posisi tersebut.

(4) Norma (*norms*)

Norma merupakan seperangkat aturan standart yang diterima oleh para anggota organisasi. Setiap anggota diharapkan tunduk kepada norma agar roda organisasi bisa berjalan tertib dan terarah.

(5) Persesuaian norma (*norma conformity*)

Persesuaian norma ini ditentukan empat macam ialah Kepribadian para anggota organisasi, Stimulus yang menimbulkan tanggapan, Situasi yang baik, dan Hubungan antar kelompok.

1

Suatu organisasi akan mengalami perubahan organisasional dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini berarti bahwa setiap organisasi harus selalu peka terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi organisasi. Setiap perubahan

selalu akan melibatkan manusia (dilakukan manusia) dan mempengaruhi terhadap pengelolaan SDM. Perubahan-perubahan organisasional yang mengakibatkan terjadinya perubahan terhadap pengelolaan SDM adalah :

1. Perubahan strategi yang berfokus kepada konsumen dan kualitas
2. Restrukturisasi (Pemakaran/ perampingan) organisasi
3. Respon terhadap tuntutan yang positif dan objektif dari anggota

Sejalan dengan perkembangan organisasi menuntut kerja organisasi yang optimal. Adapun kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satu diantaranya jenis anggota organisasi itu sendiri. Jenis anggota organisasi meliputi kurang mampu melaksanakan pekerjaan diperlukan pelatihan, sehingga kemampuan/ keterampilan kerja meningkat. Anggota yang mampu melaksanakan pekerjaan, dilakukan pengembangan sehingga pengetahuan meningkat.

Selanjutnya sistem efektivitas kinerja organisasi, perlu diingat bahwa dua kesimpulan dari teori sistem adalah Pertama, bahwa kriteria efektivitas harus menggambarkan seluruh siklus input-proses-output, tidak hanya output saja; dan Kedua bahwa kriteria efektivitas harus menggambarkan hubungan timbal-balik antara organisasi dan lingkungan yang lebih luas, tempat hidupnya organisasi.

Sistem iklim organisasi adalah iklim kerja sebuah organisasi yang dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi Psikologi
2. Dimensi Sosial
3. Dimensi Struktural
4. Dimensi Birokrat

Dimensi psikologi maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari tingkah laku setiap orang yang baik dalam organisasi. Dimensi sosial maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari hubungan atau kerja sama yang baik setiap anggotanya. Dimensi struktural maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari penataan susunan organisasi secara rapi. Dimensi birokrat maksudnya iklim organisasi yang baik dapat dilihat dari prosedur kerja dalam roda organisasi. Hal ini berarti bahwa dalam menjaga kelangsungan organisasi yang menyejukan diperlukan adanya loyalitas terhadap peraturannya, komunikasi yang baik dan selalu mengadakan inovasi terhadap perkembangannya.

Hakekatnya sistem etos kerja bahwa suatu individu atau kelompok dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

- a. Mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja manusia.
- b. Menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia.
- c. Kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan manusia.
- d. Kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan, dan sekaligus saran yang penting dalam mewujudkan cita-cita.
- e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Efektivitas Kinerja Organisasi

Pembahasan awal menyoroti apa sebenarnya efektivitas kinerja organisasi itu. James I. Gibson (1999:30) mengatakan efektivitas adalah menggambarkan seluruh siklus input-proses-output. Sedangkan Walker (1999:45) mengatakan kinerja adalah pencapaian tugas-tugas individu dan tujuan. Adapun efektivitas kinerja organisasi menurut E.M. Agus D, dkk (2001 : 36) mengatakan di dalam melakukan pekerjaan, pada hakekatnya para pekerja memerlukan rasa aman, yang mempunyai kaitan dengan (1). Jaminan masa depan, (2). Suasana organisasi yang memberikan kesempatan untuk berkembang, tanpa adanya acaman-acaman, (3). Hubungan antara atasan dan bawahan yang manusiawi.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja organisasi merupakan susunan dari beberapa orang secara rapi yang menggambarkan seluruh siklus input-proses-output untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Perlu diketahui bahwa efektivitas organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas organisasi adalah lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok, sehingga organisasi bisa efektif jika mampu mendapatkan hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil karyanya setiap bagiannya.

Menurut Soekarno K. (2006:42) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/ digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Sedangkan yang dimaksud kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun organisasi adalah kelompok tugas terdiri para anggota yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektivitas organisasi terdiri dari efektivitas individu dan kelompok. Namun demikian, efektivitas kinerja organisasi lebih banyak dari jumlah efektivitas individu dan kelompok. Organisasi mampu mendapatkan hasil kinerja untuk lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil kinerja setiap bagiannya. Sebenarnya, alasan bagi organisasi sebagai alat untuk melaksanakan pekerjaan masyarakat adalah bahwa organisasi itu dapat melakukan pekerjaan masyarakat adalah bahwa organisasi itu dapat melakukan pekerjaan yang lebih banyak dari pada yang mungkin dilakukan oleh individu.

Selanjutnya Arthur G. Gedeian, dkk (2001:66) mengatakan : *That is, an organization's long-run success hinges upon its ability to establish and maintain a favorable input-output ratio* (organisasi akan bertahan jika dapat pemasukan lebih besar dari yang dituntut untuk pengeluaran).

B. Pengukuran Efektivitas Kinerja Organisasi

Penilaian mengenai organisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya pada masa depan dapat diikhtisarkan sebagai berikut :

1. Organisasi-organisasi akan beroperasi dalam lingkungan yang bergolak yang membutuhkan perubahan-perubahan penyesuaian yang terus menerus. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi tidak statis.

2. Organisasi-organisasi perlu menyesuaikan diri dengan berbagai nilai kultural dalam lingkungan sosial.
3. Organisasi-organisasi akan terus meluaskan batas-batas daerah wewenangnya. Keberadannya akan bertambah besar dan kompleks.
4. Organisasi-organisasi akan terus mendeferensiasikan kegiatan-kegiatan mereka sehingga menambah masalah integrasi dan koordinasi, karena kompetitif dan perkembangan iptek yang cepat.
5. Perhatian terhadap mutu kehidupan kerja akan meningkatkan. Karena pesaing semakin besar, maka kualitas harus ditingkatkan.

Pendekatan tujuan untuk menjelaskan efektivitas didasarkan suatu gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan tujuan organisasi dibentuk dengan maksud mencapai tujuan. Seorang ahli praktek dan penulis dalam manajemen dan perilaku keorganisasian, James I. Gibson (1999 : 27) menyatakan : “yang diartikan dengan efektivitas..... adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Gagasan bahwa organisasi maupun kelompok dan individu itu harus dievaluasi dari segi pencapaian tujuan, telah diterima umum secara luas.

Pendekatan tujuan terdapat beberapa persoalan, tetapi pendekatan itu mempunyai pengaruh yang besar sekali terhadap perkembangan manajemen dan teori serta praktek tingkah laku keorganisasian. Pembahasan pada waktu sekarang ini menunjukkan pentingnya tujuan organisasi dalam pengambilan keputusan strategis dan perbedaan antara memaksimumkan tujuan (*maximizing goals*) dan mengoptimumkan tujuan (*optimizing goals*). Pengambilan keputusan strategis memerlukan perhatian khusus terhadap tujuan organisasi, pada waktu organisasi menghadapi lingkungannya, karena lingkungan itu sangat tidak menentu dan bermacam-macam, maka organisasi harus puas dengan mencapai tujuan yang mungkin tercapai dan bukannya tujuan akhir.

C. Pengertian Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 2006) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja, menurut Taufik Abdullah (2006), secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telak bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Apabila dikaitkan dengan situasi kehidupan manusia yang sedang “membangun”, maka *etos kerja yang tinggi* akan dijadikan sebagai prasyarat yang mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam kehidupan itu. Karena hal itu akan membuka pandangan dan sikap kepada manusianya untuk *menilai tinggi* terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan, tidak berorientasi terhadap mutu atau kualitas yang semestinya.

Nitisemito (2006:97) mengatakan bahwa indikasi turun/ rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- 1 Turun/ rendahnya produktivitas
- 2 Tingkat absensi yang naik/ rendah
- 3 *Labour turnover* (tingkat perputaran buruh) yang tinggi
- 4 Tingkat kerusakan yang naik
- 5 Kegelisahan dimana-mana
- 6 Tuntutan yang sering terjadi
- 7 Pemogokan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik yang sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan. Jadi etos kerja dalam penelitian ini mengacu kepada apa yang dikemukakan Pandji Anoraga dan Sri Suryanti seperti disebutkan dalam pendapat Nitisemito diatas.

Daya pendorong bagi pendisiplinan jajaran kerja diberikan oleh Herzberg. Dasar bagi gagasannya adalah bahwa faktor-faktor yang memenuhi kebutuhan orang akan pertumbuhan psikologis, khususnya tanggung jawab dan etos kerja untuk mencapai tujuan yang efektif.

Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (1999:231) menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja.

D. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (2006:199) menyatakan masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (2003:104) memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 2005).

Perlu disadari bahwa untuk menciptakan disiplin kerja dalam organisasi/ perusahaan dibutuhkan adanya :

- a. Tata tertib/ peraturan yang jelas.
- b. Penjabaran tugas dari wewenang yang cukup jelas.
- c. Tata kerja yang sederhana, dan mudah diketahui oleh setiap anggota dalam organisasi.

METODELOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh iklim organisasi dan etos kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Keberhasilan pengaruh ini secara konkrit (nyata) berbentuk efektivitas kinerja organisasi yang berbentuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan ini meliputi seberapa jauh produktivitas atau yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan *job description*nya, dan seberapa jauh kemanfaatan bagi dirinya dan orang lain.

B. Lokasi Penelitian dan Responden

Proses Pengumpulan data dan melengkapi data dalam penulisan ini terutama data primer, penulis melakukan penelitian pada lokasi di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh di Jalan T. Panglima Nyak Makam no 8 Banda Aceh. Kemudian untuk memperoleh data sekunder, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan angket sesuai dengan variabel yang diteliti.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti memperoleh keterangan dari hasil wawancara langsung dengan para narasumber. Sebagai narasumber dalam penelitian ini adalah Kasubbag. Kepegawaian, Kasubbag Informasi dan Pengolahan data, dan Pegawai yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebanyak 50 (limapuluh) orang.

C. Skala Pengukuran

Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini digunakan skala Likert dengan lima rentangan. Skala Likert dapat digunakan untuk mengukur item-item pernyataan yang bersifat positif terhadap masalah yang diteliti maupun pernyataan yang bersifat negatif. Skala yang digunakan masing-masing diberi skor sebagai berikut :

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

D. Operasional Variabel

Penelitian ini memuat operasional variabel sebagai berikut :

1. Variabel X (variabel bebas/ *variable independet*), terdiri dari :
 - a. Variabel X₁ yaitu iklim organisasi, indikator yang diteliti adalah beban kerja, tingkat keserasian kerja, kerja sama dan peraturan.
 - b. Variabel X₂ yaitu etos kerja yang indikatornya adalah penilaian hasil kerja, pandangan kerja, kerja sebagai aktivitas, kerja butuh ketekunan dan kerja sebagai bentuk ibadah.
 - c. Variabel X₃ yaitu disiplin kerja yang indikatornya adalah waktu masuk dinas, waktu berdinas, kepatuhan terhadap tata tertib dan kepatuhan kepada atasannya.
2. Variabel Y (variabel terikat/ *variable dependent*) yaitu : efektivitas kinerja organisasi yang indikatornya adalah produktivitas dan pemanfaatan.

E. Teknik Analisis Data

Untuk mengukur iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja guna efektifitas kinerja Pegawai Negeri pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan analisis kualitatif deskriptif yaitu data yang diperoleh dianalisis secara kualitatif berdasarkan pendapat para ahli. Sedangkan data yang diperoleh dari daftar pertanyaan (penyebaran kuesioner) diolah dengan menggunakan program SPSS 12.00 (Statistical Package for the Social Science, 12.00) dengan menggunakan model Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut : (Rangkuti, 2002 : 153)

a. Regresi Linear Tunggal

$$\text{Persamaan : } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y = Efektifitas Kinerja Organisasi

X₁ = Iklim Organisasi

X₂ = Etos Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Variabel terikat

a = Konstanta

e = Error term

b. Koefisien Korelasi

Untuk menghitung berapa besarnya pengaruh iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja guna efektifitas kinerja Pegawai Negeri di lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam dipakai rumus koefisien korelasi sebagai berikut :

Bila r = Positif (+), mendekati 1 (satu) artinya hubungan X dan Y searah berarti bila X naik maka Y juga naik dan sebaliknya.

Bila r = Negatif (-), mendekati negatif 1 (satu) artinya hubungan X dan Y berbanding terbalik berarti bila X naik maka Y turun dan sebaliknya.

Bila r = Nol (0), keadaan netral artinya tidak ada hubungan antara X dan Y.

PEMBAHASAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa penelitian eksplanatif artinya penelitian yang menjelaskan secara keseluruhan dari obyek yang diteliti dalam batas-batas tertentu. Jadi penelitian ini menjelaskan iklim organisasi yang meliputi keadaan, perasaan, harapan, struktur, dan hubungan yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

Kemudian menjelaskan etos kerja yang meliputi sebelum kerja, proses kerja, hasil kerja dan manfaat kerja yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Kemudian menjelaskan disiplin kerja yang meliputi waktu masuk dinas, waktu melaksanakan dinas, kepatuhan terhadap tata tertib, dan kepatuhan kepada atasannya. Pada akhirnya menjelaskan efektivitas kinerja atau pencapaian tujuan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh yang meliputi produktivitas, pemanfaatan bagi anggotanya maupun masyarakat.

VISI

Terwujudnya fungsi dan peran sebagai Institusi profesional dan amanah dalam peningkatan kualitas pelayanan manajemen kepegawaian tahun 2011

MISI

- Meningkatkan kualitas perencanaan sumber daya aparatur dan pengembangan kompetensi serta profesionalisme pegawai
- Menyusun dan mengimplementasikan pola pembinaan karier sebagai pedoman dan acuan dalam pengembangan pemberdayaan dan pendayagunaan PNS
- Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang transparans dan akuntabel melalui optimalisasi pendayagunaan PNS
- Meningkatkan pembinaan mental dan spiritual PNS ke arah terwujudnya tata pemerintah yang baik dan amanah
- Meningkatkan disiplin, motivasi dan etor kerja melalui perbaikan kualitas kesejahteraan PNS secara bertahap.

B. Profil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan

Sebagai suatu organisasi pemerintah, Badan Kepegawian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh memiliki sumber daya materi dan sumber daya manusia yang cukup memadai untuk menunjang efektifitas kinerja/ pencapaiannya tujuannya. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh beralamatkan di jalan P. Nyak Makam No. 8 Telp. (0651) 753462 Banda Aceh yang mudah dijangkau dengan transportasi umum.

Gedung Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh terdiri dari gedung utama, masing-masing untuk ruang Pimpinan, ruang Operator Komputer, ruang Administrasi dan ruang Aula/Auditorium. Di samping gedung utama tersebut Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh juga mempunyai asrama yang terdiri dari 40 ruang dilengkapi dengan tempat tidur yang dapat menampung 4 orang untuk masing-masing ruang serta dua buah ruang makan dan satu buah guest house dengan empat kamar tidur. Disamping itu terdapat pula enam ruang kelas yang dapat menampung 60 orang serta dua ruang kelas yang dapat menampung 80 orang dan satu ruang perpustakaan.

Sebagaimana layaknya kantor yang mempunyai tenaga pelaksanaan untuk menunjang kegiatan rutin, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh

memiliki tenaga pelaksana administrasi atau pegawai negeri sipil. Tenaga administrasi yang ada berjumlah 215 orang terdiri dari ; Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Aceh 1 orang, Sekretaris Badan Pendidikan dan Pelatihan Aceh 1 orang, Kepala Bidang Badan Pendidikan dan Pelatihan Aceh 7 orang, Kelompok Widyaiswara 43 dan tenaga pelaksana administrasi lainnya 163 orang.

C. Analisis Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Guna Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh

Tabel 1
PENGARUH VARIABEL BEBAS TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
PEGAWAI NEGERI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN ACEH

Nama Variabel	β	Standar kesalahan	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	2.241	0.142	15.772	1.992	0.000
Iklm Organisasi	0.155	0.053	2.929	1.992	0.002
Etos Kerja	0.131	0.044	2.988	1.992	0.004
Disiplin kerja pegawai	0.082	0.028	2.913	1.992	0.005

Sumber: Data Primer, 2012 (diolah)

Melalui program SPSS seperti terlihat pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = 2.241 + 0.155x_1 + 0.131x_2 + 0.082x_3 + e_i$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2.241. Artinya bilamana faktor iklim organisasi (x_1), etos kerja pegawai (x_2), dan disiplin kerja pegawai (x_3) dianggap konstan, maka efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh adalah sebesar 2.241 pada satuan skala likert atau efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh masih rendah. Hal ini terkait masih rendahnya dukungan variabel yang diteliti, dimana semua indikator tersebut ternyata masih mempunyai dampak yang rendah terhadap kinerja pegawai.
- Koefisien regresi iklim organisasi sebesar 0.155. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel iklim organisasi akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh sebesar 15.5% dengan asumsi variabel lain yang diteliti di anggap konstan.
- Koefisien regresi etos kerja pegawai sebesar 0.131. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel etos kerja pegawai secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh sebesar 13.1% dengan asumsi variabel lain yang diteliti di anggap konstan.
- Koefisien regresi disiplin kerja pegawai sebesar 0.082. Artinya setiap 100% perubahan (perbaikan) dalam variabel disiplin kerja pegawai secara relatif akan meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh sebesar 8.2%, dengan asumsi variabel lain yang diteliti di anggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, ternyata variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh.

D. Analisa Deskriptif Penelitian

Berdasarkan hasil analisis tentang Analisis Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dalam menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi di Badan Pendidikan dan Pelatihan Aceh, akan diberikan pembahasan menyangkut variabel-variabel sebagai berikut :

1. Efektifitas Kinerja Organisasi

Penelitian yang dilaksanakan adalah berupa analisis regresi linier berganda terhadap seluruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi. Hal ini dilakukan dengan cara melihat seberapa jauh pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi itu. Penelitian ini diambil sampel dari populasi untuk dievaluasi dan dianalisis. Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan yang diajukan, maka unsur-unsur yang dianalisis sebagai berikut :

a. Produktivitas

Widyaiswara dan Pegawai Negeri di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh harus mampu memberikan produktivitas kepada organisasinya. Oleh karena itu, peneliti ingin menjelaskan mengenai seberapa besar prosentase tujuan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh yang dicapainya.

b. Pemanfaatan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh memberikan pemanfaatan bagi Pegawai Negeri Sipil maupun masyarakatnya. Oleh karena itu, penelitian ini menjelaskan seberapa besar prosentase manfaat Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh bagi pegawai negeri sipil dan masyarakat.

2. Iklim Organisasi dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi

Setiap organisasi selalu membutuhkan iklim organisasi yang menyejukkan. Beberapa ahli dari barat mengartikan iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim organisasi dapat dilihat sebagai atribusi dari organisasi. Selanjutnya penelitian ini menjelaskan iklim organisasi yang berpedoman terhadap model Pines. Hal ini menyebutkan iklim organisasi meliputi 4 unsur sebagai berikut :

a. Beban Kerja

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh ternyata menunjukkan beban kerja yang tidak dirasa berat oleh widyaiswara dan pegawai negeri sipil. Namun otonomi yang diterapkan kurang berlaku karena widyaiswara dan pegawai negeri sipil selalu tunduk dan patuh apa kata atasannya.

b. Tingkat Keserasian Kerja

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh ternyata menunjukkan keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik. Widyaiswara dan pegawai negeri sipil selalu memandang dinasnya itu diutamakan dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

c. Kerja sama

Keadaan ini jika dikaitkan dengan keadaan yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh ternyata menunjukkan hubungan dan kerja sama yang baik antara sesamanya. Namun widyaiswara dan pegawai negeri sipil masih merasakan adanya klik-klik (kehidupan kelompok-kelompok). Kondisi ini muncul atas dasar persamaan kepentingan pribadi yang sengaja ditonjolkan. Akibatnya bisa menggoyang roda organisasi itu sendiri.

3. Etos Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, senantiasa membutuhkan etos kerja. Beberapa ahli psikologi mengartikan etos kerja merupakan sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup.

a. Penilaian Hasil Kerja

Pada kenyataannya widyaiswara dan pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh memiliki penilaian yang positif terhadap hasil dinas. Penilaian ini dibuktikan melalui rajin berdinis pada setiap harinya.

b. Pandangan Kerja

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh dipandang sangat luhur oleh widyaiswara dan pegawai negeri sipil. Karena berdinis di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh merupakan bukti pengabdian dirinya terhadap bangsa Indonesia yang dicintainya.

c. Kerja sebagai Aktivitas

Pada implementasinya widyaiswara dan pegawai negeri sipil memandang kerja sebagai aktivitas yang bermakna bagi dirinya dan masyarakat. Hal ini karena gaji yang diterimanya, sebagai sarana menghidupi kebutuhan diri dan keluarganya. Kemudian kerjanya sebagai bukti pelayanan terhadap masyarakat.

d. Kerja Membutuhkan Ketekunan

Setiap widyaiswara dan pegawai negeri sipil menganggap bahwa kerja dihayati sebagai suatu proses yang membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-citanya. Ketekunan itu diwujudkan melalui kesiapan apel pagi. Karena apel pagi dianggap sebagai puncak kedinasan. Artinya manakala apel pagi dilaksanakan dengan tertib dan hikmat, maka kedinasan akan dilaksanakan dengan tertib dan lancar demikian pula sebaliknya, namun pada kenyataannya masih ada sedikit widyaiswara dan pegawai negeri sipil kurang aktif mengikuti apel pagi. Akhirnya kedinasan kurang tertib dan lancar.

e. Kerja Sebagai Bentuk Ibadah

Pada kenyataannya widyaiswara dan pegawai negeri sipil menganggap bahwa kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah. Apa yang dijalankan dalam dinas memperoleh gaji pada setiap bulannya. Gaji tersebut dipakai untuk kebutuhan hidup

keluarganya. Penghidupan semacam ini dianggap sebagai bentuk ibadah.

4. Disiplin Kerja dalam Menentukan Efektivitas Kinerja Organisasi

Masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat menentukan efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Pembahasan ini menganalisis pendeskripsian mengenai efektivitas kinerja organisasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh. Hal ini meliputi produktivitas yang pada kenyataannya Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh telah mencapai tujuan yang diharapkan berupa produktivitas dan pemanfaatan terhadap dirinya serta masyarakat. Setiap widyaiswara dan pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugasnya dinilai sudah memperoleh keuntungan dari apa yang dikerjakan, berupa kepuasan batin dan penyelesaian tugas sesuai dengan job descriptionnya. Selain itu Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh dapat merasakan pemanfaatan bagi widyaiswara dan pegawai negeri sipil berupa kepuasan batin.

E. Pembuktian Hipotesis

Uji Korelasi

Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

TABEL 2

TABEL MODEL RINGKASAN

R	R ²	R ² disesuaikan	Standar kesalahan	Durbin Watson	Keterangan
0.829	0.687	0.664	0.12246	2.172	Korelasi Kuat

Sumber: Data Primer, 2012 (diolah)

Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan dari output hasil olahan data di atas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0.829 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 82.9%. Artinya efektivitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh erat hubungannya dengan faktor-faktor iklim organisasi (x1), etos kerja (x2), dan disiplin kerja pegawai (x3), terjadi hubungan yang relatif kuat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Santoso (2000), dimana apabila koefisien korelasi lebih besar dari 0.60, maka hubungan antara variabel dependent dengan variabel independent terjadi hubungan yang kuat.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan di bab depan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh tidak menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan iklim organisasi yang terjadi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Aceh mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa iklim organisasi itu tidak signifikan.

2. Etos kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh tidak menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan etos kerja yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa etos kerja itu tidak signifikan.
4. Disiplin kerja di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh menentukan efektivitas kinerja organisasi. Hal ini disebabkan disiplin kerja yang terjadi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh mengalami beberapa faktor yang bisa mempengaruhinya. Setelah dianalisis dapat menunjukkan bahwa disiplin kerja itu signifikan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka berikut ini dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

- 1 Disiplin kerja perlu mengacu terhadap peraturan pemerintah yang sedang berlaku di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh.
- 2 Perlu adanya penciptaan dan pelaksanaan secara optimal dari setiap widyaiswara dan pegawai negeri sipil mengenai iklim organisasi dan etos kerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.
3. Perlu adanya penegakan disiplin aparatur di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Aceh, sebagaimana indikator yang telah ditetapkan :
 - a. Waktu masuk dinas Artinya widyaiswara dan pegawai negeri sipil harus selalu berpenampilan rapi, datang awal sebelum jam dinas, mengikuti apel pagi dan semacamnya.
 - b. Waktu berdinas Artinya widyaiswara dan pegawai negeri sipil harus selalu bekerja sama dengan baik sesuai dengan job descriptionnya. Hal ini akan membawa tugas dinas dapat diselesaikan secara rapi.
 - c. Kepatuhan terhadap tata tertib Artinya widyaiswara dan pegawai sipil harus selalu patuh kepada atasannya, atasan yang baik harus didengar dan segera dilaksanakan bawahan. Oleh karena itu, tugas kedinasan dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthoni, William P, (1997). **Management of Human Resources : A System Approach to Personnel Management**. Columbus, Ohio ; Grid, Inc.
- Anoraga P, (1998). **Psikologi Kerja**. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto Suharsim, (2001), **Prosedur penelitian**, Rineka Cipta, Jakarta.
www.cats.ucest.edu, 2002, Organizational climate, Internet.
- Bedeian Arthur G., (1999). **Organization (theory and design)**. University of Colorado at Denver.
- Bambang, (2001). **Metodologi penelitian**. Departemen P & K, Jakarta.

- Barkah,(2002). **Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya.** Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Byars, dkk, (1999), **Human resources and personnel management**, Richard D. Iriwin, Inc., Illinois.
- Croft, Arthur C, (1994). **Personnel Management.** New York : Alexander Hamilton Institute, United State of America.
- Darma, Surya (2001). **Perilaku Penyelia dan Pengaruh Organisasi Dalam Penilaian Kinerja.** Penerbit ; Manajemen Usahawan No. 06 Tahun XXX Edisi Juni, Lembaga Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (1995), **Kamus Besar Bahasa Indonesia**, Penerbit : Balai Pustaka Jakarta.
- Dessler, Gary (1997). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit : PT. Prenhallindo, Jakarta.
- De Lenzo, dkk, (1994), Human resource manangement, Concept and Practices, John Willy and Sons, Inc., Canada.
- Fathoni, Abdurrahman (1996). **Organisasi dan Manajemen**, Garut, Fakultas Ekonomi Universitas Garut (UNIGA).
- Nasir M., (1995). **Metodologi penelitian.** Penerbit Eresco, Jakarta.
- Prentice Hall New York, London. Siegel Sidney, (2005), **Statistik non parametrik**, PT. Gramedia, Jakarta. Streess, R. M., 1985, Efektivitas organisasi, Erlangga, Jakarta.
- Sinarimbum Masri, Effendi Sofian, (2005), **Metode penelitian survey**, LP3 Ekonomi dan Sosial, Jakarta.