

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA ORGANISASI DI FAKULTAS EKONOMI UNSIQ WONOSOBO

Ratna Wijayanti^a

^a Fakultas Ekonomi Universitas Sains Al Qur'an (UNSIQ) Wonosobo

^a E-mail: wijayantiratna34@yahoo.co.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel :

Diterima : 26 April 2017

Disetujui : 29 April 2017

Kata Kunci :

iklim kerja, etos kerja, disiplin kerja, efektifitas kerja.

ABSTRAK

Iklm organisasi, etos kerja dan disiplin kerja sangat berkaitan langsung dengan kinerja pegawai dalam organisasi serta dapat menurunkan ataupun meningkatkan kinerja, yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini dilakukan pada fakultas ekonomi UNSIQ Jawa Tengah di Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi terhadap efektifitas organisasi di fakultas ekonomi UNSIQ, Menganalisis hubungan antara etos kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di fakultas ekonomi UNSIQ, Menganalisis hubungan antara disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di fakultas ekonomi UNSIQ, Menganalisis hubungan antara iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di fakultas ekonomi UNSIQ. Sehingga dengan hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat, yang berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan efektifitas kinerja khususnya pada fakultas ekonomi UNSIQ untuk mencapai kinerja yang maksimal. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen dan karyawan di fakultas ekonomi UNSIQ Wonosobo sebanyak 33 orang yang beralamatkan di jalan kalibeber km 03 Wonosobo. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dari populasi sebanyak 33 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas kemudian pengujian uji asumsi klasik dengan uji normalitas. Setelah itu dilakukan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja, terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja, tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja. Terdapat pengaruh secara bersama sama antara iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja.

ARTICLE INFO

Riwayat Artikel :

Received : April 26, 2017

Accepted : April 29, 2017

Key words:

work climate, work ethic, work discipline, work effectiveness.

ABSTRACT

Organizational climate, work ethic and work discipline are directly related to employee performance in the organization and can reduce or improve performance, which will impact on improving the overall performance of the organization. This research is conducted on the faculty of economics UNSIQ Central Java in Wonosobo. Penelitian aims to determine the relationship between organizational climate on organizational effectiveness in the faculty of economics UNSIQ, Analyzing the relationship between work ethic to the effectiveness of organizational performance in the faculty of economics UNSIQ, Analyzing the relationship between the discipline of work on the effectiveness of organizational performance in the faculty of economics UNSIQ, Analyzing the relationship between organizational climate, work ethic, and work discipline to the effectiveness of organizational performance in the faculty of economics UNSIQ. Sehingga with the results of this study is expected to contribute suggestions, thoughts and useful information, related to strategic planning in Improve the effectiveness of performance, especially on the faculty of economics UNSIQ to achieve maximum performance. Population in this study are lecturers and employees in the faculty of economics UNSIQ Wonosobo as many as 33 people who address on the road kalibeber km 03 W Onosobo. The number of samples in this study as many as 33 respondents from the population of 33 people. Sampling technique in this research using Sampling method saturated the technique of determining the sample when all members of the population used as a sample. Data analysis used is the test of validity and reliability then testing the classical assumption test with normality test. After that was done by multiple linear regression test. The result of this research is there is influence between organizational climate to the effectiveness of performance, there is influence of work ethic to the effectiveness of performance, the absence of influence of work discipline to the effectiveness of performance. There is a mutual influence between organizational climate, work ethic and work discipline to work effectiveness.

1. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki kegiatan pendidikan terarah, sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pembangunan, maka penyelenggaraan perguruan tinggi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang secara formal disertai tugas dan tanggung jawab mempersiapkan mahasiswa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional, yaitu mengisi kebutuhan masyarakat akan tersedianya tenaga ahli dan tenaga terampil dengan tingkat dan jenis kemampuan yang sangat beragam. Selain itu penyelenggara pendidikan berkewajiban menyediakan lulusan bukan saja dalam jumlah yang besar dan banyak, tetapi juga berkualitas dan disiplin tinggi, serta mampu menjadi motivator dan penggerak pembangunan.

Fakultas Ekonomi sebagai salah satu Fakultas dari Universitas Sains Al Quran Jawa Tengah di Wonosobo (UNSIQ) yang bergerak dibidang pendidikan, dalam rangka menghadapi tantangan dan tugas-tugas masa depan tidak terlepas dari peran aktif tenaga kerja atau pegawai yang memiliki kemampuan, kreativitas, inovatif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya berupaya mewujudkan sistem dan iklim pendidikan yang baik.

Organisasi bisa melakukan kinerjanya dengan efisien dan efektif jika tetap dalam kaidah karakteristiknya, yaitu mempertimbangkan struktur, status hierarki, peran, dan norma yang ada (James I. Gibson, 1985). Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi (Barkah, 2002). Sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-

ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Berdasarkan pengamatan masih dijumpai beberapa permasalahan di fakultas ekonomi diantaranya bahwa sebagian dosen dan karyawan masih kurang bersikap positif terhadap kinerjanya, sebagian dosen dan karyawan hanya mengandalkan apa kata pimpinannya, dosen dan karyawan masih kurang mengadakan inovasi dalam perkembangannya, sebagian dosen dan karyawan masuk kerja dan pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan. Permasalahan ini dipandang menghambat roda kegiatan, selain hal tersebut terdapat bukti-bukti kinerja untuk mengembangkan permasalahan yaitu setiap hari dosen dan karyawan masuk kerja atau dinas, direktur dan ketua jurusan mengkoordinir dosen dan karyawan sesuai dengan *job description*-nya (dekripsi kerjanya). Hal ini terbukti setiap dosen dan karyawan berdinasi sesuai dengan tugasnya. Setiap dosen dan karyawan dianjurkan mempunyai gagasan yang bersifat inovasi, hal ini terbukti beberapa dosen dan karyawan ada yang berinovasi sesuai dengan kemampuannya. Setiap dosen dan karyawan dianjurkan bersatu dan saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ?
- b. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ?
- d. Apakah iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja di Fakultas Ekonomi UNSIQ?

2. TINJAUAN PUSTAKA

a. Penelitian Terdahulu

Penelitian Barkah (2002) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Suatu Organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja suatu organisasi, Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Kelik Miyarto (1991) dengan judul Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi, Faktor kejiwaan berpengaruh positif terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Sofia Amin (1999) dengan judul penelitian Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor psikologi, sosial, fisik, finansial berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajun Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi.

b. Landasan Teori

1) Iklim Organisasi

Para ahli mengartikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu unsur fisik, dimana iklim dapat sebagai suatu atribusi dari organisasi atau sebagai suatu atribusi dari persepsi individu sendiri. Simamora (2001 : 81) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi.

Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

2) Etos Kerja

Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 2000) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja 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 bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Etos kerja yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok masyarakat, akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. 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 (1986:97) mengatakan bahwa indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas
- b. Tingkat kemangkiran naik
- c. Tingkat perputaran buruh yang tinggi
- d. Tingkat kerusakan yang naik
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah sikap yang mendasar baik sebelum, proses dan hasil yang bisa mewarnai manfaat suatu pekerjaan

3) Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1986:199), masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang

perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993:104), 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., 2001).

Jadi disiplin kerja adalah bentuk ketaatan sikap dan tingkah laku dosen dan karyawan yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja Poltekkes Surakarta.

4) Efektifitas Kinerja

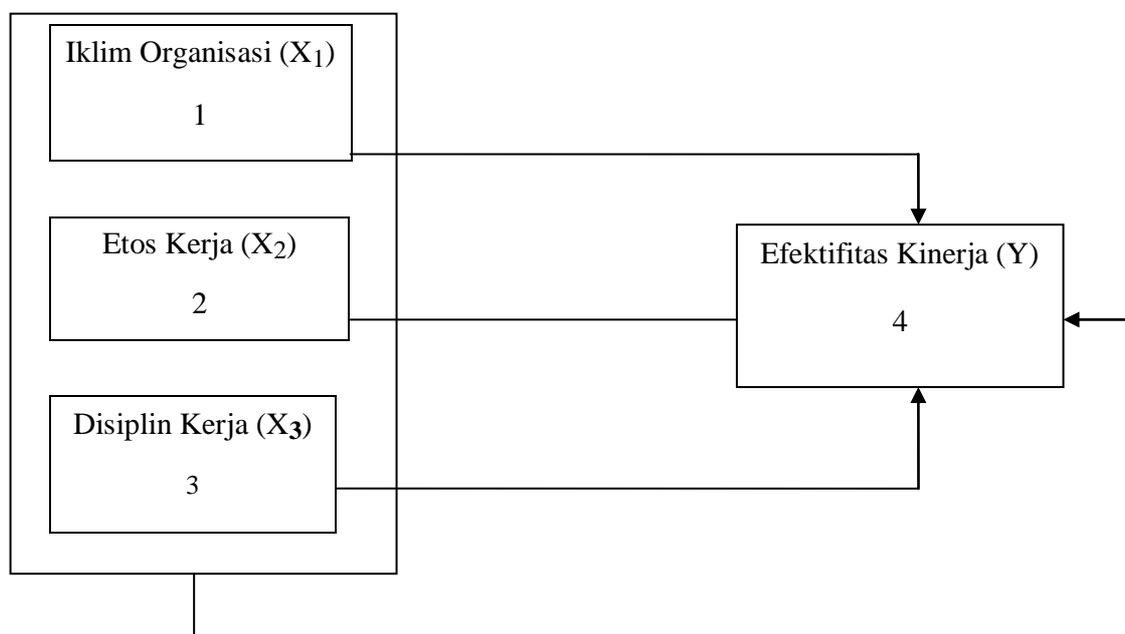
James I. Gibson (1986:30) mengatakan efektifitas menggambarkan seluruh siklus input-proses-output. Sedangkan Walker (1992:45) mengatakan kinerja adalah

pencapaian tugas-tugas individu dan tujuan. Adapun efektifitas kinerja organisasi menurut E.M. Agus D. (2001 : 36) mengatakan bahwa 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, dan (3). hubungan antara atasan dan bawahan yang manusiawi.

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

Jadi pengertian efektifitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan oleh setiap individu secara bersama-sama.

c. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran teoritis

d. Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1) H1: Iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo.

2) H2: Etos kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo.

3) H3: Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo.

4) H4 : Iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo.

3. METODE PENELITIAN

a. Variabel Penelitian dan Definisi

Operasional

1) Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari *independent variable* (variabel bebas), yaitu iklim organisasi (X_1), etos kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan *dependent variable* (variabel terikat) yaitu efektifitas kinerja organisasi (Y).

2) Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah:

1. Iklim Organisasi

Variabel ini meliputi indikator :

- a. Beban kerja
- b. Tingkat keserasian kerja
- c. Kerjasama
- d. Peraturan

2. Etos Kerja

Adalah tinggi rendahnya pandangan dan sikap dosen dan karyawan terhadap kerjanya. Indikator-indikator etos kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penilaian hasil kerja
- b. Pandangan kerja
- c. Kerja sebagai aktivitas
- d. Kerja butuh ketekunan
- e. Kerja sebagai bentuk ibadah

3. Disiplin Kerja

Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Waktu masuk kerja/dinas
- b. Waktu berdinas
- c. Kepatuhan terhadap tata tertib
- d. Kepatuhan kepada atasannya

4. Efektifitas Kinerja

Efektifitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan organisasi Fakultas Ekonomi UNSIQ dalam bentuk :

- a. Produktivitas
- b. Pemanfaatan

b. Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau

orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo sebanyak 33 orang.

2) Sampel

Teknik untuk mengambil sampel, dalam penelitian ini menggunakan metode Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011 : 67).

c. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Data penelitian ini merupakan data primer dan diperoleh dari survei melalui pemberian kuesioner secara langsung kepada dosen dan karyawan di fakultas Ekonomi UNSIQ Wonosobo.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian.

2) Kuesioner

Daftar pertanyaan disebarakan kepada responden untuk mendapatkan data jawaban/pendapat responden yang berkaitan dengan variabel penelitian. Skala digunakan untuk mengukur jawaban/pendapat responden terhadap efektifitas kinerja serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Jawaban responden untuk pertanyaan positif diukur dengan empat tingkatan, yaitu:

- a. Sangat setuju diberi skor 4
- b. Setuju diberi skor 3
- c. Tidak setuju diberi skor 2
- d. Sangat tidak setuju diberi skor 1

Sedangkan jawaban responden untuk pertanyaan negatif diukur dengan empat tingkatan, yaitu:

- a. Sangat setuju diberi skor 1
- b. Setuju diberi skor 2
- c. Tidak setuju diberi skor 3
- d. Sangat tidak setuju diberi skor 4.

e. Metode Analisis Data

Metode analisis data dengan menggunakan metode kuantitatif, sebagaimana diuraikan di bawah ini:

1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2012). Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

2) Uji Asumsi Klasik

Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, salah satunya yakni Uji Normalitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Efektifitas Kinerja Organisasi

A = konstanta

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

b_3 = koefisien X_3

X_1 = Iklim organisasi

X_2 = Etos kerja

X_3 = Disiplin kerja

ϵ = Residual

4) Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji t pada dasarnya untuk melihat pengaruh/hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria ujinya adalah apabila nilai statistik t hitung perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, atau signifikansi (sig.) $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak (Ghozali, 2001). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

b. Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji semua variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Kriteria ujinya adalah bila nilai F hitung $> F$ tabel atau Sig. $F \leq 0,05$, maka H_0 ditolak artinya variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

c. Uji Koefisien determinasi (R^2)

digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat.

5. PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN

a. Paparan Data

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 33 orang sebagai responden dari dosen dan karyawan yang ada di fakultas ekonomu UNSIQ Jawa Tengah di Wonosobo, Melalui metode sampling jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Dari 33 orang responden tersebut telah dilakukan penyebaran kuesioner, dimana dalam batas waktu yang ditentukan kuesioner kembali sebanyak 33 eksemplar, sehingga tingkat kembalian kuesioner yang disebar atau *respon rateresponden* sebesar 100%.

b. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi suatu data yang dilihat dari rata-rata (*mean*) dan standard deviasi. Sehubungan dengan hal tersebut, statistik deskriptif dalam penelitian ini dapat disajikan sebagaimana Tabel berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
efektivitas kinerja	27.48	4.590	33
iklim organisasi	40.24	6.919	33
etos kerja	53.94	7.894	33
disiplin kerja	59.45	12.359	33

Hasil analisis pada penelitian ini menunjukkan hasil statistik dengan 33 responden variabel Efektifitas Kinerja mempunyai nilai rata-rata sebesar 27,48 dan standar deviasi 4,59, Iklim Organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 40,24 dengan standar deviasi 6,91 Etos Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 53,94 dengan standar deviasi 7,89 Disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 59,45 dengan standar deviasi 12,35.

c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji Validitas terhadap variabel Efektivitas Kinerja (Y), Iklim Organisasi (X1), Etos Kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) dikatakan valid. Hal ini terbukti dari nilai r yang lebih besar dari 0,3. Dari semua indikator dinyatakan valid. Hasil uji Validitas untuk masing-masing variabel telah diringkas pada Tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kisaran korelasi	Signifikansi	Keterangan
Effektivitas Kinerja	0,444* - 0,742**	0.000	Valid
Iklim Organisasi	0,348* - 0,669**	0.000	Valid
Etos Kerja	0,367* - 0,718**	0.000	Valid
Disiplin kerja	0,491** - 0,822**	0.000	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali,

2006). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi	0,70	0.858	Reliabel
Etos Kerja	0,70	0.852	Reliabel
Disiplin Kerja	0,70	0.960	Reliabel
Efektivitas Kinerja	0,70	0,844	Reliabel

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel

mempunyai koefisien Alphadiatas 0,7 sehingga dapat dikatakan semua konsep

pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian.

d. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah

variable berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribus data yang normal atau mendekati normal. Berikut ini adalah hasil pengujian Normalitas dari data yang diperoleh yang tertera pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.58813047
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133
	Negative	-.078
Kolmogorov-Smirnov Z		.763
Asymp. Sig. (2-tailed)		.606

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil perhitungan normalitas dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorof-Smirnof Test* memiliki probabilitas tingkat signifikansi di atas tingkat $\alpha = 0,05$ yaitu 0,763. Hal ini berarti dalam model regresi terdapat variabel residual atau variabel pengganggu yang terdistribusi secara normal.

e. Analisis Regresi

Analisis regresi pada dasarnya merupakan pengujian terhadap derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Berikut ini adalah persamaannya $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$

Analisis regresi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan beberapa pengujian regresi antara lain sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.136	4.880		1.462	.154
iklim	.094	.121	.142	.779	.442
organisasi					
etos kerja	.307	.115	.529	2.683	.012
disiplin kerja	.000	.064	-.002	-.010	.992

Berdasarkan table 5, dapat ditarik persamaan regresi linier penelitian:

$$Y = 7.136 + 0.094X_1 + 0.307X_2 + 0.00X_3$$

Keterangan :

Y = Efektivitas Kinerja

X₂ = Etos Kerja

X₁ = Iklim Organisasi

X₃ = Disiplin Kerja

Berkaitan dengan hasil yang dicapai tersebut, interpretasi dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagaimana berikut ini:

- a. Koefisien regresi efektivitas Kinerja (y) adalah 7.136 artinya bila nilai variable lainnya tetap (constant) maka efektivitas Kinerja adalah 7.136 satuan.
- b. Koefisien regresi daya Iklim Organisasi (x₁) adalah 0.094 artinya setiap kenaikan atau penurunan daya Iklim Organisasi sebesar 1 satuan dan nilai dari variable lainnya tetap, maka efektivitas kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan 0.094 satuan.
- c. Koefisien regresi kualitas Etos Kerja (x₂) adalah 0.307 artinya setiap

kenaikan atau penurunan Etos Kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variable lainnya tetap, maka efektivitas kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan 0.307 satuan.

- d. Koefisien regresi Disiplin Kerja (x₃) adalah 0.00 artinya setiap kenaikan atau penurunan Disiplin Kerja sebesar 1 satuan dan nilai dari variable lainnya tetap, maka efektivitas kinerja akan mengalami kenaikan atau penurunan 0.00satuan.

f. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji t adalah pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika. Pengujian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 33 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n - k$ atau $df = 33 - 4 = 29$ dan tingkat signifikansi (α) = 50% maka diperoleh t tabel sebesar 0,683 atau -0,683.

Tabel 6

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.136	4.880		1.462	.154
iklim organisasi	.094	.121	.142	.779	.442
etos kerja	.307	.115	.529	2.683	.012
disiplin kerja	.000	.064	-.002	-.010	.992

Berdasarkan tabel 6 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputersasi dengan menggunakan program SPSS versi 17 maka diperoleh uji t dari tiap variabel x sebagai berikut:

- a. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja

X₁ (Iklim Organisasi) menunjukkan t hitung sebesar 0,779 sedangkan t tabel sebesar 0,683 maka diperoleh bahwa t hitung > t tabel (0,779 > 0,683) dengan nilai signifikansinya diatas 50% yakni 0,442 > 0,5, maka variable Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan

terhadap variable Efektivitas Kinerja, maka dengan demikian Ha diterima.

b. Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektivitas Kinerja

X2 (Etos Kerja) menunjukkan t hitung sebesar 2,683 sedangkan t tabel sebesar 0,683 maka diperoleh bahwa t hitung > t tabel (2,683 > 0,683) dengan nilai signifikansinya kurang dari 50% yakni $0,012 < 0,5$, maka variable Etos Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variable Efektivitas Kinerja, maka dengan demikian Ha diterima.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kinerja

X3 (Disiplin Kerja) menunjukkan t hitung sebesar -0,010 sedangkan t tabel sebesar 0,683 maka diperoleh bahwa t hitung < t tabel (-0,010 < 0,683) dengan nilai

signifikansinya kurang dari 50% yakni $0,992 < 0,5$, maka variable Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap variable Efektivitas Kinerja, maka dengan demikian Ha ditolak.

2) Uji f

Uji f merupakan uji secara simultan untuk menguji signifikansi Iklim Organisasi, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kinerja. Uji f dilakukan dengan membandingkan f hitung dengan f tabel. Sampel yang digunakan sebanyak 33 orang, sehingga pengujian menggunakan uji f dengan $df1 = k - 1$ atau $df1 = 4 - 1 = 3$ sedangkan $df2 = n - k - 1$ atau $df = 33 - 4 - 1 = 28$ dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh f tabel sebesar 2.71.

Tabel 7
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.253	3	87.418	6.153	.002 ^a
	Residual	411.990	29	14.207		
	Total	674.242	33			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim organisasi, etos kerja

b. Dependent Variable: efektivitas kinerja

Berdasarkan tabel 7 yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 16 maka diperoleh nilai signifikan $0.002 < 0.05$ dengan f hitung 6,153 (f hitung > f tabel = 6,153 > 2.71). Ini berarti ketiga variabel yaitu Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kinerja, Dengan demikian hipotesis (Ha) diterima.

3) Uji Koefisien determinasi (R²)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variable terikat yang diterangkan oleh variable bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah regresi berganda, maka yang digunakan adalah Adjusted r Square.

Tabel 8.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.624 ^a	.389	.326	3.769	1.505

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, iklim organisasi, etos kerja

b. Dependent Variable: efektivitas kinerja

Tabel 8 menunjukkan bahwa, nilai koefisien determinasi melalui Uji R^2 sebesar 0,389, yaitu hasil kuadrat dari koefisien korelasi ($0,389 \times 0,389 = 0,624$). Hasil ini memiliki arti bahwa, variabel iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerjadapat menjelaskan pengaruhnya terhadap efektifitas kinerja karyawan sebesar 38,9% sedangkan sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Hasil analisis regresi linier menghasilkan persamaan penelitian:

$$Y = 7.136 + 0.094X_1 + 0.307X_2 + 0.00X_3$$

- 1) Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja di Fakultas Ekonomi UNSIQ dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($0,779 > 0,683$) dengan nilai signifikansinya diatas 50% yakni $0,442 > 0,5$, maka variable Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variable Effektivitas Kinerja.
- 2) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja di Fakultas Ekonomi UNSIQ dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,683 > 0,683$) dengan nilai signifikansinya kurang dari 50% yakni $0,012 < 0,5$, maka variable Etos Kerja berpengaruh terhadap variable Effektivitas Kinerja.
- 3) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja di Fakultas Ekonomi UNSIQ dengan hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $< t$ tabel ($-0,010 < 0,683$) dengan nilai signifikansinya kurang dari 50% yakni $0,992 > 0,5$, maka variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap variable Effektivitas Kinerja.
- 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ, dengan hasil uji F diperoleh nilai signifikan $0,002 < 0,05$ dengan f hitung 6,153 (f hitung $> f$ tabel = $6,153 > 2,71$).

b. Saran

- 1) Fakultas Ekonomi UNSIQ perlu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, mengupayakan peningkatan etos kerja dan disiplin kerja, mengingat iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja belum optimal. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan-pembinaan atau pelatihan-pelatihan bagi seluruh pegawai.
- 2) Perlu penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja organisasi di Fakultas Ekonomi UNSIQ.
- 3) Penelitian selanjutnya agar menambahkan variabel lainnya yang kiranya dapat mendukung penelitian sejenis.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Aluko, M. A. O. 2003. The Impact of Culture on Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Nordic Journal of African Studies*, 12 (2): 164–179.
- Bambang Gunawan. 2007. *Kinerja Unit-unit Kerja Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. From: [http://arc.ugm.ac.id/files/Abst_\(0008-H-2008\).pdf](http://arc.ugm.ac.id/files/Abst_(0008-H-2008).pdf).
- Barkah. 2002. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya**. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Bartram, Robertson, & Callinan. 2002. Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Retrieved June 1, 2004, from http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-505875/Organizational-climate-and-company-productivity.html
- Bedeian Arthur G. 1991. **Organization : theory and design**. University of Colorado at Denver.
- Berg Green. 1993. **Behavior and organization**, 4 th ed, Allyn and Bacon, Inc., USA.

- Darmanto, B. 2003. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Danaremen Muka Semarang**. Semarang
- De Lenzo. 1994. **Human resource manangement, Concept and Practices**. Canada : John Willy and Sons Inc.
- Eka. 1999. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita (TKW)**. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Jerald Greenber and Robert A. Baron. 2007. **Behavior in Organization**. Denver.
- Kelik Miyarto. 1991. **Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN DKI Jakarta**.
- Muhadjir James I. 2002. **Organisasi dan manajemen**. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga
- Notoatmojo, S. 2003. **Pengembangan Sumberdaya Manusia**. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta
- Richard L. Daft. 2006. **Organization theory and design**. London : Cengage Learning
- Setiaji, Bambang. 2004. **Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif**. Surakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soehardi, S. 2003. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Sofia Amin. 1999. **Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi**.
- Strees, R. M.. 1985. **Efektivitas organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : CV Alfabeta. Sugiyono. 2009. **Statistika untuk Penelitian**. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : CV Alfabeta
- Suharsimi, A. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suprihanto J, Harsiwi A.M, dan Hadi P. 2003. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Wikipedia. 2008. *Organizational effectiveness*. Retrieved May 2008. from http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_effectiveness.
- Winarsunu, T. (2004). **Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan**. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.