PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI KANTOR KELURAHAN OLUHUTA KECAMATAN KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

SKRIPSI

NANGSIH ARSYAD
NIM. D02416151

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2 0 2 0

PENGARUH KINERJA PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI DI KANTOR KELURAHAN OLUHUTA KECAMATAN KABILA KABUPATEN BONE BOLANGO

Nangsih Arsyad[1], Trisusanti Lamangida[2], Umar Sako Baderan[3]
[123)]Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Indonesia 96212
Email: atry_arsyad@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of employee performance on organizational effectiveness in the Oluhuta Village Office, Kabila District, Bone Bolango Regency. This research is included in the type of explanatory research with a quantitative research approach. The results of the study were based on the research findings that: 1) There was an influence of employee performance on organizational effectiveness in the Oluhuta Village Office, Kabila District, Bone Bolango Regency, this was proven by means of statistical tests, the significance value of 0.000 was less than α 0.05, and 2) Employee performance had influence and or positive relationship to organizational effectiveness. This means, the better the employee's performance, then this can positively increase organizational effectiveness.

Keywords: *Organizational Effectiveness, Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kelurahan Oluhuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian berdasarkan temuan penelitian didapatkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi di Kantor Kelurahan Oluhuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.000 lebih kecil dari α 0.05, dan 2) Kinerja pegawai mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap efektivitas organisasi. Hal ini berarti, makin baik baik kinerja pegawai, maka hal ini secara positif dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

Kata Kunci: Efektivitas Organisasi, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagi unsur sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah memegang peranan yang penting dalam kegiatan pelayanan yang dilakukannya. Sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran vital dalam organisasi, maka pimpinan sebuah organisasi harus memberikan perhatian yang lebih atas unsur ini. Pemerintah yang tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat harus di dukung oleh sumber daya manusia yang cakap, yang memahami persoalan serta mampu mengerjakan sesutau yang menjadi fokus layanan yang diberikan.

Dalam ilmu manajemen, unsur sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Hal ini disebabkan Sumber daya manusia mampu memberdayakan sumber -sumber yang lain yang ada dalam organisasi. Unsur manusia dalam sebuah organisasi menjadi hak mutlak karena mampu berperan secara aktif dalam setiap aktivitas yang dilakukan dalam organisasi. Memiliki sumber daya manusia yang baik tentunya akan

memberikan efek pada sebuah organisasi. Dengan adanya kemajuan teknologi saat ini disertai dengan bagitu banyaknya persaingan dalam kegiatan organisasi, sumber daya manusi diharapkan dapoat memainkan peranan yang penting dalam memanfaatkan teknologi serta mampu membawa organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam organisasi pemerintah, PNS sebagi sumber daya manusia yang memainkan peran dalam melaksanakan fungsi dari pemerintah dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik. Sebagai abdi negara, PNS harus mampu menyelenggarkan pemerintahan dalam bentuk pemberian layanan secara maksimal serta mampu mengimplemnetasikan aturan-aturan yang telah ditetapkan dalam kegiatan organisasi kepemrintahan. PNS juga dianggap sebagai motor atau lokomotif dalam menggerakan proses penyelenggaraan kegiatan kepemerintahan dan proses pembangunan.

Sebagai unsur yang paling penting, tentunya PNS diharapkan mampu mengoptimalkan perannya dalam kegiatan pemerintahan sebagai aparatur negara. Olehnya, tuntutan atas kinerja yang tinggi terhadap para PNS merupakan hal lumrah, selain karena PNS merupakan unsur manusia dalam sebuah organisasi pemerintah juga PNS sebagai penggerak kegiatan yang berkaitan dengan proses pelayanan dan p[embangunan yang menjadi tujuan utama penyelenggaraan pemerintahan. Makin baik kinerja yang diberikan oleh PNS tentunya akan memberikan dampak positif atas citra pemerintah di mata masyarakat, pun demikian sebaliknya. Ekses negatif akan menampar wajah pemerintah jika aparaturnya tidak mamppu memperlihatkan kinerja yang tinggi sebagaiman harapan dari masyarakat.

Sebagai sebuah sistem yang terbuka, organisasi rentan mengalami perubahan atas desakan lingkungan eksternalnya. Maka tidak menjadi hal luar biasa jika tiba-tiba terjadi perubahan-perubahan mendasar dalam suatu organisasi yang disebabkan adanya penyeusian terhadap lingkungannya. Adanya perubahan yang terjadi dalam sebuah organisasi merupakan sebuah dinamika kehidupan dalam organisasi. Hal ini terjadi karena para pelaku organisasi akan mencari kenyamanan yang sesuai dengan prinsip dan tujuan organisasi.

Dalam berorgnasiasi tentunya akan selalu berhadapan dengan budaya-budaya yang menjadi ciri khas setiap organisasi. Budaya organisasi lebih pada tujuan melakukan perubahan atas sikap dan perilaku SDM dalam kerangka peningkatan produktivitasnya. Budaya organisasi akan membetuk suatua kebiasaan yang pada akhirnya menjadi sebuah norma dalam kegiatan berorgnasiasi. Kebiasaan itu akan membentuk sebuah etika, aturan dan struktur hierarki dalam organisasi. Makin baik kegiatan yang dilakukan dalam sebuah organisasi tentunya akan membawa organisasi dalam mecapai tujuannya. Hal ini akan berdampak pada efektivitas organisasi. Efektivitas organisasi lebih pada efektif atau tidaknya sebuah organisasi dalam mecapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator Kinerja menurut T. R. Michel yang dikutip oleh Sedarmayanti (2005:51) adalah sebagai berikut:

1) *Quality of Work,* kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja;
2) *Communication.* Yaitu pegawai mampu melakukan komunikasi yang baik antara pegawai atau dengan pimpinanannya;

3) *Promptness,* kecepatan bekerja yang dikuru oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja;
4) *Capability*, kemampuan dalam bekerja yang semaksimal mungkin;
5) *Initiative*, setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Steers (2005:8) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas Organisasi yakni:

1) Karaktersitik organisasi, adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam srtuktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas;
2) Karakteristik lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi;
3) Karakteristik Sumber Daya Manusia (SDM), pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas organisasi. Didalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi, apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi;
4) Kebijakan dan praktek manajemen, merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaaan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap lingkungan organisasi.

Terkait dengan penelitian dengan tema pengaruh kinerja pegawai terhadap efektivitas organisasi sudah cukup banyak dilakukan penelitiannya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fernanda pada tahun 2015, dengan mengangkat judul Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara, kemudian penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain pada tahun 2013 dengan mengangkat judul Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangeran, serta penelitian yang dilakukan oleh Fianda Gammahendra pada tahun 2014) dengan judul penelitian Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri).

Dari observasi yang dilakukan dengan mengamati secara langsung

terhadap pegawai yang sedang bekerja didapat suatu permasalahan yakni terdapat hubungan komunikasi yang kurang baik antara pegawai dengan pimpinan maupun sebaliknya dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai yang yang tidak bekerja sama dengan satu tim. Hal ini dibuktikan pada pelaksanaan kegiatan banyak pegawai yang tidak mengetahui informasi mengenai pelaksanaan kegiatan tersebut. Hal lain yang didapatkan pada saat observasi awal adalah adanya pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan yang menyebabkan penyelesaian pekerjaan sering tidak tepat waktu. Sebagian pegawai suka bermalas-malasan dalam bekerja dan lebih banyak bersenda gurau terhadap sesama pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang merupakan penelitian deskriptif kausal. Dalam penelitian kuantitatif, semua pengumpulan, penafsiran data, dan penarikan kesimpulan dari penelitian berupa angka.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Alasan utama menggunakan penelitian *eksplanatory research* ini karena peneliti akan melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel-variabel yang diteliti yaitu Kinerja Pegawai (X) dan Efektivitas Organisasi (Y).

Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdiri atas:

1. Observasi
   Observasi merupakan metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung, atau suatu cara pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap suatu obyek dalam suatu periode tertentu dan mengadakan pencatatan secara sistematis tentang hal-hal tertentu diamati.
2. Angket/Kuisioner
   Merupakan metode dengan memberikan sejumlah daftar pertanyaan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian kepada seluruh responden.
3. Dokumentasi
   Merupakan metode yang langsung dilakukan dengan cara mengumpulkan keterangan-keterangan yang dapat diperoleh dari dokumen di Kantor Kelurahan Olohuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2007).

1. Uji Validitas dan Realibilitas Data

Untuk meyakinkan bahwa instrument yang dipergunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur variable yang akan diukur dengan cukup baik dan dapat diterima, maka perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

1) Validitas
   Untuk menguji validitas instrument apakah mengukur apa yang hendak diukur dipergunakan validitas konstruk. Instrument disusun berdasarkan teori yang relevan,

kemudian dikonsultasikan kepada para ahli untuk diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusun itu. Akhirnya menaynyakan kepada calon responden dan diujicobakan. Suatu instrument baru dapat dikatakan valid bila memiliki koefisien korelasi dari masing-masing item memiliki nilai >0,3 pada a = 0,05 (Sugiyono, 2008).

2) Reliabilitas
Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk mengetahui apakah alat ukur itu reliable atau tidak diuji dengan metode *Alpha Cronbach* (Gujarati, 2003). Menurut Malhotra (2006) jika koefisien *Alpha* menunjukkan >0,6, maka dapat dikatakan bahwa item-item dalam kuesioner tersebut adalah reliable.

2. Analisis Regresi Sederhana
Hasil Pengumpulan data akan dihimpun setiap variabel sebagai suatu nilai dari setiap responden dan dapat dihitung melalui program SPSS. Metode penganalisaan data menggunakan perhitungan statistik dan program SPSS untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak.

3. Koefisien Regresi
Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh antara variabel-variabel tersebut maka dihitung koefisien korelasi berganda (r).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Persyaratan/Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melakukan uji korelasi atau hubungan antar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Uji ini juga dilakukan sebagai bentuk menjaga bahwa semua pertanyaan yang diajukan mampu dijadikan sebagai sebuah ukuran dalam mengukur sebuah variabel. Uji ini dilakukan dengan cara menghitung nilai dari daftar pertanyaan dengan total nilai dari pertanyaan.

Terdapat dua variabel penelitian yakni variabel Kinerja Pegawai (X) yang memiliki 19 pertanyaan dan variabel Efektivitas Organisasi (Y) memiliki 19 pertanyaan dan disebarkan ke responden yang berjumlah 20 orang.

Dari daftar pertanyaan yang berjumlah 38 pertanyaan telah diuji validitasnya, sehingga pengujian dapat dilanjutkan. Hasil pengujian validitas yang dilakukan terhadap item-item pertanyaan dari setiap variabel penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (X)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variabel Kinerja Pegawai (X), Sesuai dengan perhitungan yang ditampilkan pada tabel tersebut diatas, terlihat bahwa dari 19 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden semuanya bernilai >0,3 pada a = 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid atau sahih.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Organisasi (Y)

Hasil pengujian validitas item pertanyaan mengenai variabel Efektivitas Organisasi (Y), Sesuai dengan perhitungan yang ditampilkan pada tabel tersebut diatas, terlihat bahwa dari 19 butir pertanyaan yang diajukan kepada responden semuanya bernilai >0,3 pada a = 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh butir pertanyaan yang diajukan kepada responden adalah valid atau sahih.

2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan validitas atas semua butir pertanyaan dan didapatkan tingkat kevalidan sesuai dengan aturannya, maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk mendapatkan tingkat kepercayaan atas semua butir pertanyaan dalam suatu variabel yang diteliti.

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas atas variabel kinerja pegawai sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas, didaptkan nilai sebesar 0.935 atau lebih besar dari persyaratan yang harus dilalui yakni <0,6. Memperhatikan hasil analisis tersebut serta membandingaknnya dengan persyaratan, maka seluruh item pertanyaan yang diajukan kepada para responden sudah baik atau dengan kata lain telah dapat dipercaya.

Sesuai dengan hasil uji reliabilitas atas variabel efektivitas organisasi sebagaimana ditunjukkan pada tabel diatas, didaptkan nilai sebesar 0.935 atau lebih besar dari persyaratan yang harus dilalui yakni <0,6. Memperhatikan hasil analisis tersebut serta membandingaknnya dengan persyaratan, maka seluruh item pertanyaan yang diajukan kepada para responden sudah baik atau dengan kata lain telah dapat dipercaya.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini biasanya digunakan untuk melakukan peramalan secara tersistematis mengenai apa yang paling bisa terjadi pada masa yang akan datang yang didasarkan pada kajian informasi yang dilakukan guna dapat meminimalisir tingkat kesalahan pada massanya.

Adapun hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.909	3.199		4.661	.000
	Komiten_Organisasi	.712	.113	.830	6.307	.000

Sumber: Olahan data, 2020

Berdasarkan data diatas, diperoleh persamaan perhitungannya adalah Y = 14.909 + 0.712X. Berdasarkan model persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14.909, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel Efektivitas Organisasi sebesar 14.909. Koefisien regresi variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.712 menyatakan bahwa apabila Kinerja Pegawai bertambah sebanyak 1% (asumsi), maka nilai Efektivitas Organisasi bertambah sebesar 0.712. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Kinerja Pegawai (X) terhadap variabel Efektivitas Organisasi (Y) adalah Positif.

4. Koefisien Korelasi

Uji korelasi dilakukan tujuannya untuk melihat seberaba besar keeratan hubungan diantara variabel yang diteliti. Tingkat keeratan antar variabel ini biasanya dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh terhadap variabel Y, sekaligus mengetahui tingkat hubungannya, apakah termasuk kategori sedang, erat atau kategori sangat sempurna.

Hasil analisis yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Korelasi

		Efektivitas_ Organisasi	Kinerja_Pegawai
Kinerja_Pegawai	Pearson Correlation	1	.830**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
Efektivitas_ Organisasi	Pearson Correlation	.830**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

Sumber: Olahan data. 2020

Berdasarkan data diatas, didapatkan nilai signifikasi sebesar 0.000 (Sig.2-tailed) lebih kecil dari nilai signifikasi 0.05, hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai berkorelasi dengan Efektivitas Organisasi. Selanjutnya pada derajat hubungan antar variabel didapatkan nilai pearson correlation sebesar 0.830, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang tinggi antara variabel Kinerja Pegawai dengan Efektivitas Organisasi.

Pembahasan

Penelitian bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kelurahan Oluhuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango. Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas Organisasi diperoleh melalui hasil studi konfirmatif yang dilakukan terhadap sturuktur hubungan antara Kinerja Pegawai dengan Efektivitas Organisasi. Untuk mencapai tujuan studi ini maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah melakukan pengujian terhadap indikator yang valid dan reliabel, mengukur indikator dari variabel yang diwakilinya. Setelah ditemukan variabel yang memiliki indikator-indikator yang valid dan reliabel, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran model untuk menemukan model yang benar-benar mendekati realitas dilapangan.

Langkah yang dilakukan untuk menemukan model yang sesuai dan signifikan mendekati realitas dilapangan dapat diperoleh melalui pengujian atas hipotesis yang diajukan. Hipotesis tersebut adalah : Kinerja Pegawai berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kelurahan Oluhuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango.

Hasil analisis yang dilakukan dengan bantuan SPSS menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kinerja Pegawai (X) terhadap Efektivitas Organisasi (Y) adalah sebesar 0,000, hal ini menunjukkan bahwa nlai probablitas yang diperoleh lebih kecil dari taraf signifikansi atau 0,000 < 0,05. Sedangkan melalui pengujian dengan membandingkan antara t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan taraf signifikasi α = 0.05 dan derajat kebebasan (dk) n-2 atau 20-2 = 18. Nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4.661 sedangkan t_{tabel} diperoleh dengan nilai sebesar 1.734, hal ini berarti bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel}. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa Kinerja Pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Oluhuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango terbukti.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Efektivitas

Organisasi di Kantor Kelurahan Oluhuta Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango, hal ini dibuktikan melalui uji statistik didapatkan nilai siginifikasi sebesar 0.00 lebih kecil dari α 0.05.

2. Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh dan atau hubungan positif terhadap Efektivitas Organisasi

Saran

Memperhatikan hasil kesimpulan, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Pemerintah Kelurahan kiranya dapat memperhatikan Kinerja Pegawai sebagai salah satu faktor dalam meningkatkan Efektivitas Organisasi.
2. Kinerja Pegawai sebagai salah satu faktor penting dalam menjaga aparat untuk tetap berada dalam kinerja yang baik

DAFTAR PUSTAKA

Fernanda. 2015. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Biro Umum Bagian Humas dan Protokoler Kantor Gubernur Sumatera Utara (Jurnal).

Fianda Gammahendra. 2014. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi Pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). Jurnal

Mathis, dan Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Yogyakarta. Erlangga.

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama

Sedarmayanti, 2005. Pengembangan Kepribadian Pegawai. Penerbit Mandar Maju. Bandung

Steers, Richard M. 2005. Efektivitas Organisasi. Jakarta. Erlangga.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung. Alfabet.

Zulkarnain. 2013. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi di Kantor Kecamatan Kelapa Dua Kabupaten Tangerang. Jurnal.