

Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar

Muh. Alwi, Andi Sylvana, dan Risnashari*

Abstrak

Keefektifan organisasi dalam suatu lembaga sangat ditentukan oleh semangat kerja pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Semakin baik semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut akan semakin efektif dalam mencapai dan merealisasikan tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Makassar. Penelitian ini dilaksanakan dilingkup UPBJJ-UT Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah explanatory-survey dengan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di UPBJJ-UT Makassar. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi UPBJJ-UT Makassar dengan nilai koefisien korelasi X dan Y masing-masing 0,94 dan 0,92 dengan persamaan regresi $Y = 1,88 + 0,550x$. Setiap kenaikan skor pada semangat kerja pegawai (X) sebesar 1 unit akan diikuti oleh kenaikan keefektifan organisasi (Y) sebesar 0,550 unit pada arah positif dengan konstanta sebesar 1,88. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, akan meningkatkan keefektifan organisasi dalam merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Kata Kunci : Semangat kerja, keefektifan organisasi, Universitas Terbuka Makassar

Abstract

The effectiveness of organization at a certain institution is exactly determined by the morale of the employees of such organization. The better the morale of the employees is the more effective the organization in achieving and realizing its goals and objectives. The research aims to identify the influence of morale towards the effectiveness of Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) or so called Distance Learning Program Unit of Open University Makassar. The research was carried out at UPBJJ-UT Makassar. The method applied was explanatory-survey involving UPBJJ-UT Makassar employees as research sample. The results show that there was significant influences of morale towards the effectiveness of UPBJJ-UT Makassar with a correlation coefficient of X and Y respectively 0.94 and 0.92 with a regression equation $Y = 1,88 + 0,550x$. Any increase in scores on employee morale (X) by 1 unit will be followed by an increase in the effectiveness of the organization (Y) amounted to 0,550 units in the positive direction with a constant of 1.88. Employees who have high morale in a certain organization will enhance the organization's effectiveness in realizing the goals and objectives that have been determined

Keywords: Morale, Organization's Effectiveness, Open University Of Makassar

I. Pendahuluan

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah tuntutan akan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan

kinerja organisasi sehingga sasaran atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Salah satu hal yang perlu dilakukan dalam

*Universitas Terbuka Makassar
alwi@ut.ac.id

upaya untuk meningkatkan kemampuan sumberdaya manusia adalah dengan senantiasa melakukan pembinaan dan peningkatan semangat kerja aparatur pemerintah agar memiliki sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, tanggungjawab, kedisiplinan, kerjasama, integritas, loyalitas dan dedikasi yang tinggi terhadap tugas dan tanggungjawabnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi diperlukan suasana kondusif yang mendukung iklim kerja yang bisa mempengaruhi semangat kerja para pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sikap dan perilaku dari pegawai bisa dilihat dari prestasi yang dimiliki oleh pegawai yang sangat erat kaitannya semangat kerja yang dimiliki dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang semangat dalam bekerja bisa meningkatkan efektifitas pekerjaan dalam suatu organisasi.

Masalah semangat kerja dalam organisasi ini sangat penting untuk diperhatikan. Pembinaan semangat kerja yang tinggi harus dianggap sebagai tanggungjawab manajemen yang bersifat tetap dan terus menerus. Semangat kerja yang rendah dapat menimbulkan masalah dalam organisasi dan mempunyai dampak jangka panjang yang bisa merugikan organisasi.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan di kantor Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka (UPBJJ-UT) Makassar, menunjukkan pegawai kurang bersemangat dalam bekerja. Secara umum, fenomena ini terlihat dengan masih banyaknya pegawai yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, terlihat jam kerja diisi dengan kegiatan bukan pekerjaannya seperti bergurau, membaca koran dan berita diinternet, main game, menyerahkan pekerjaan pada orang lain yang bukan tugasnya, sering meninggalkan kantor pada jam-jam kerja, pulang lebih awal dan ketidakhadiran pegawai di tempat kerja.

Data kehadiran pegawai yang direkapitulasi pada Bagian Tata Usaha Universitas Terbuka pada tahun 2013 menunjukkan ada sebanyak 18 orang pegawai tidak hadir tanpa keterangan, 45 orang pegawai ijin tidak masuk kerja, 133 orang pegawai sakit. Sedangkan hasil rekapitulasi kehadiran pegawai tahun 2014 menunjukkan ada 12 orang tidak masuk kantor tanpa memberikan keterangan, sebanyak 40 orang meminta ijin tidak masuk kantor dan 129 orang pegawai sakit.

Gambaran belum efektifnya UPBJJ-UT Makassar dalam merealisasikan sasaran kualitas bisa dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 1. Sasaran Kualitas UPBJJ-UT Makassar 2014

SASARAN	UKURAN	TARGET	CAPAIAN
Meningkatkan partisipasi mahasiswa	Kenaikan jumlah mhs baru non FKIP semester bertalian vs jumlah mhs baru non FKIP pada semester yang sama tahun sebelumnya	Persentase kenaikan jumlah mahasiswa baru (registrasi pertama) tahun bertalian yang diharapkan meningkat sebesar 15% Jumlah mhs registrasi ulang (satu semester sebelumnya) pada semester bertalian sama dengan jumlah mhs baru semester sebelumnya	Terjadi penurunan jumlah mahasiswa baru sebesar 30% (153 orang)
Memantapkan Partisipasi Mahasiswa	Jumlah mahasiswa registrasi yang meningkat dari semester ke semester	100%	Terjadi penurunan jumlah mahasiswa baru sebesar 22% atau 256 mahasiswa
Memastikan akurasi pengiriman berkas registrasi pertama melalui DMR	Jumlah DMR terkirim sama dengan jumlah mahasiswa baru	100%	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah DMR yang terkirim dengan jumlah mahasiswa baru belum mencapai 100 % Program Pendas sebesar 80 % sebanyak 719 mahasiswa baru dari 902 mahasiswa Pengiriman berkas registrasi pertama untuk Program Pendas yang sesuai sebesar 80 % (719 mahasiswa dari 912 mahasiswa) Pengiriman berkas registrasi pertama untuk Program Non Pendas yang sesuai sebesar 87 % (303 mahasiswa dari 350 mahasiswa baru)
Memastikan ketepatan pengiriman berkas registrasi pertama melalui DMR	Pengiriman berkas registrasi pertama sesuai dengan jadwal (2 minggu setelah penutupan registrasi)	100%	

Sumber : Data Sasaran Kualitas UPBJJ-UT Makassar tahun 2014

Tabel 1 menggambarkan kinerja di UPBJJ-UT Makassar belum dapat dikatakan optimal dan efektif dalam merealisasikan sasaran kualitasnya. Bisa dilihat masih terdapat beberapa kegiatan atau standar yang ditetapkan belum dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan perencanaannya. Kinerja organisasi dapat dilihat dari akumulasi kinerja para pegawainya. Hal ini berarti bahwa sumberdaya manusia dalam hal ini pegawai di UPBJJ-UT Makassar belum memiliki kinerja yang optimal, sehingga belum dapat mengimplementasikan program-program atau kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukannya sendiri. Hal ini sangat terkait

dengan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai UPBJJ-UT Makassar.

Berdasarkan data tersebut di atas, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui permasalahan yang mempengaruhi semangat kerja pegawai di UPBJJ-UT Makassar. Untuk itu rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Bagaimana pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi UPBJJ-UT Makassar”?

II. Kajian Literatur

Konsep Semangat Kerja Pegawai

Sumber daya manusia adalah faktor kunci dalam sebuah organisasi, berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Karena itu seorang pimpinan perlu memahami secara baik individu – individu yang bekerja dalam suatu organisasi terkait dengan, bakat, minat, motivasi, harapan, kebutuhan dan kemampuannya dan mengelola sumber daya manusia itu sebaik mungkin agar tujuan organisasi bisa tercapai secara efektif dan efisien. Davis (1989:76) mengemukakan: “Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja dan terhadap kerjasama dengan orang lain yang secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik. Unsur semangat kerja meliputi kegairahan kerja, kepuasan kerja dan adanya kerjasama”.

Berdasarkan pendapat tersebut, untuk mengukur semangat kerja pegawai bisa dilihat dari kegairahan kerja, yaitu antusias dan kreatif dalam bekerja. Kedua, adanya kepuasan kerja dengan perasaan senang terhadap pekerjaan, tiada keluhan dalam bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan sasaran. Ketiga, adanya kerjasama pegawai yaitu terciptanya hubungan kerja yang harmonis baik terhadap atasan maupun terhadap rekan kerja.

Semangat kerja yang tinggi dalam

organisasi akan menimbulkan dampak positif dalam organisasi, sebagaimana dikemukakan oleh Nawawi (1994:177) yang menyatakan bahwa :

“Semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesediaan bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Semangat kerja yang tinggi berpengaruh pula pada kesediaan mewujudkan cara atau metode kerja yang berdayaguna dan berhasil guna dalam meningkatkan produktifitas kerja, Nampak kesediaan diri datang dan pulang ke tempat kerja tepat pada waktunya, kerjasama, berdisiplin dan terdorong untuk berpartisipasi memecahkan masalah”.

Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Ini sangat penting karena tuntutan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat mengharuskan organisasi untuk bertindak secara cepat, tepat dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Kegairahan Kerja

Kegairahan kerja merupakan dorongan atau keinginan yang tinggi untuk dapat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Nitisemito (1996:167) mengemukakan ciri-ciri pegawai yang memiliki kegairahan yang tinggi, yaitu:

1. Antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kreatifitas dan semangat yang tinggi.
3. Rajin dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Kerasan tinggal di ruang kerja.

Seorang pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan terlihat dari kedisiplinannya dalam bekerja, datang lebih awal dan pulang lebih lambat, sangat giat dalam bekerja, mengerjakan pekerjaan lebih awal dari target yang telah ditetapkan, tekun, penuh energi, vitalitas, kreatif dan penuh dengan inovasi dalam bekerja.

Semangatnya terpancar dari raut mukanya yang senantiasa memancarkan kegairahan dan aura positif, tidak ada waktu untuk sekedar bersantai atau berbicara yang tidak bermanfaat, penghargaananya terhadap waktu sangat baik dan tidak ada waktu yang dilewatkan dengan percuma atau melakukan kegiatan yang tidak bermanfaat dalam pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Locke (dalam Luthans 2006:243) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang” Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sejalan dengan pendapat Locke, Robert (2014: 169) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaannya, sebuah tanggapan afektif atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

Sementara itu Davis (1989:195) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai “*is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work*”. Kepuasan kerja adalah menyangkut perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai di dalam memandang pekerjaannya. Pegawai tidak merasakan adanya kesenjangan dengan apa yang diinginkannya, situasi kerja sangat kondusif dan adanya jaminan dan kepastian kalau semua orang mendapat perlakuan yang adil.

Luthans (2006:243) mengidentifikasi karakteristik pekerjaan di mana pegawai memiliki respon afektif, kelima dimensi tersebut adalah:

1. Pekerjaan itu harus menarik buat pegawai, adanya tugas yang jelas, ada kesempatan untuk belajar dan kesempatan

untuk menerima tanggungjawab.

2. Gaji yang pantas dan layak untuk pegawai
3. Kesempatan promosi.
4. Pengawasan yang efektif
5. Rekan Kerja kompeten yang bisa mendukung pekerjaan.

Kerjasama

Salah satu aspek penting yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai yang tinggi dalam organisasi adalah aspek kerjasama. Aspek kerjasama diantara pegawai dalam suatu organisasi sangat penting dan dibutuhkan untuk menumbuhkan semangat kebersamaan, solidaritas dan saling memiliki diantara pegawai. Kerjasama diantara pegawai dapat mempercepat organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Winardi (1982: 51) mendefinisikan kerjasama sebagai: “Tindakan kolektif seseorang dengan orang lain, serangkaian perbuatan yang dilakukan bersama-sama secara teratur oleh lebih dari satu orang.

Kerjasama dalam organisasi adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara bersama-sama antara satu orang dengan yang lain dalam unit kerjanya. Orang-orang yang bekerja sama akan ditandai dengan adanya kesediaan untuk saling mendukung, saling membantu, saling memberikan dorongan, menyampaikan informasi yang dibutuhkan, bersedia meluangkan waktu untuk teman kerjanya dan bersedia berkorban antara yang satu dengan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sangat aktif dalam kegiatan organisasi baik diminta atau pun tidak, penuh komitmen dan patuh pada perintah atasannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka menurut peneliti semangat kerja adalah merupakan sikap dan perasaan dalam pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh setiap individu, di mana sikap tersebut terlihat adanya minat dan dorongan yang kuat ter-

hadap pekerjaan yang ditandai dengan ke-gairahan dalam bekerja, adanya kepuasan dalam bekerja, dan adanya kerjasama yang baik dengan pegawai lainnya.

Efektifitas Organisasi

Steers (1985:46) mengemukakan bahwa efektivitas sebagai keseluruhan dari kegiatan organisasi adalah sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokoknya atau mencapai semua sasarannya. Jadi efektifitas itu akan dilihat sejauh mana organisasi bisa merealisasikan target pekerjaan atau sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Sejalan dengan itu, Stoner et.al. (1995:9) merumuskan efektifitas sebagai “*doing the right thing*”. Lebih lanjut dikatakan bahwa: “*effectiveness, in contras, involves choosing right goals*”. Senada dengan yang disampaikan oleh Daft (1998:58) yang menyatakan bahwa efektifitas organisasi adalah: “*the degree to which on organization realizes its goals*”. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa efektivitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk merealisasikan sasaran atau tujuan yang telah ditentukan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dedi Hadian dan Yani Suharyani (2014). Pengaruh motivasi, komunikasi dan kompetensi dari efektifitas kinerja aparatur serta dampaknya terhadap efektivitas organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BKPPMD) Provinsi Jawa Barat. Salah satu simpulan hasil penelitiannya adalah untuk meningkatkan Efektivitas Organisasi maka perlu dilakukan peningkatan secara optimal dan berkesinambungan yang terkait dengan Pencapaian tujuan jangka pendek dan jangka panjang pada (BKPPMD) Provinsi Jawa Barat.

Lebih lanjut Gibson et.al. (1996:28) mengemukakan beberapa kriteria dalam menentukan efektivitas organisasi, yaitu :

1. Produktivitas yaitu kemampuan organisasi dalam menghasilkan suatu produk,

baik dalam bentuk barang maupun jasa yang dituntut oleh lingkungan.

2. Efisiensi yaitu perbandingan antara rasio keluaran dan masukan, yang terkait dengan biaya dan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan suatu produk.
3. Fleksibilitas yaitu kemampuan suatu organisasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Pengembangan yaitu upaya untuk mengembangkan sumber daya dan kegiatan sehingga rencana yang telah ditetapkan dapat berhasil.

Efektivitas organisasi dapat dipandang sebagai variabel terikat yang disebabkan oleh variabel lain. Gibson et.al. (1996:25) memberikan penjelasan tentang keefektifan organisasi yang meliputi :

1. Keefektifan individu yang mencakup kemampuan, keahlian, pengetahuan, sikap dan motivasi
2. Keefektifan kelompok yang mencakup keterpaduan, kepemimpinan, struktur, status, peranan dan norma-norma
3. Keefektifan organisasi yang mencakup lingkungan, teknologi, pilihan strategis, proses dan kebudayaan.

Sumber daya manusia adalah kunci dalam berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Keefektifan suatu organisasi perlu didukung oleh keefektifan individu dan kelompok dalam menjalankan pekerjaan yang telah ditetapkan. Sikap dan tingkah laku individu dalam organisasi menggambarkan perilaku yang terjadi dalam organisasi yang bersangkutan. Sebaliknya organisasi pun akan memberikan pengaruh terhadap sikap dan tingkah laku individu yang ada dalam organisasi dan hubungan antara sesama anggota yang ada dalam organisasi.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di lingkup UPBJJ-UT Makassar dengan menggunakan metode penelitian *explanatory-surve* yaitu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2002:2).

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi UPBJJ-UT Makassar. Sesuai dengan maksud tersebut, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *deskriptif-verifikatif* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian *deskriptif* dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang variabel semangat kerja pegawai dan keefektifan organisasi UPBJJ-UT Makassar. Sedangkan *verifikatif* dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian, unit analisis adalah pegawai UPBJJ-UT Makassar, sedangkan teknik yang digunakan adalah *cross sectional*.

Menurut Suwarno (2005:1), variabel adalah karakteristik yang dapat diamati dari sesuatu (objek) dan mampu memberikan bermacam-macam nilai atau beberapa kategori. Agar tidak terjadi perbedaan persepsi mengenai nilai variabel yang akan diuji dalam penelitian ini, maka sebaiknya peneliti memberikan batasan-batasan setiap nilai variabel secara konkret dan jelas, yang akan diuraikan dalam operasionalisasi variabel sebagai berikut:

1. Semangat kerja adalah merupakan sikap dan tindakan dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang dilakukan oleh setiap orang atau kelompok, dimana sikap dan tindakan tersebut terlihat dengan adanya minat dan dorongan kuat terhadap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan baik secara individu maupun berkelompok serta adanya kerjasama yang baik diantara semua orang dalam organisasi.

2. Dimensi semangat kerja adalah kegairahan kerja, kepuasan dan kerjasama. Efektivitas organisasi adalah merupakan pencapaian sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan berdasarkan rencana yang telah dirumuskan dan ditetapkan oleh organisasi, dimensi efektivitas organisasi yaitu produktivitas, efisiensi, fleksibilitas dan pengembangan.

Populasi penelitian menurut Ridwan dan Engkos (2012:38) adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi obyek penelitian atau populasi merupakan objek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di UPBJJ-UT Makassar yang berjumlah 47 orang. Dari jumlah tersebut secara sensus diambil keseluruhan jumlah populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Hal ini dilakukan mengingat sampel dalam penelitian ini sedikit sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder, diperoleh dari arsip data UPBJJ-UT berupa sasaran mutu UPBJJ-UT Makassar 2014, jumlah pegawai, rekap absensi pegawai tahun 2013 dan 2014 serta sasaran kualitas UPBJJ-UT Makassar tahun 2014. Sedangkan data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui kuesioner yang diedarkan kepada responden.

Agar alat ukur dianggap sah dan memiliki ketepatan maka dilakukan uji validitas *construct* terhadap item pertanyaan berdasarkan konsep operasionalisasi variabel dan analisis uji coba item dengan menguji korelasi antara skor tiap item dengan skor total item. Apabila koefisien korelasi (r_{hitung}) > (r_{tabel}) dianggap valid/sah. Keterandalan alat ukur diuji dengan skor uji instrumen yang dihasilkan relatif sama jika

diukur pada waktu yang berbeda. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan tingkat keterandalan kuesioner adalah perbandingan ganjil genap. Proses perhitungannya dengan menggunakan software minitab versi 16 portable. Pengujian koefisien korelasi dilakukan untuk menggambarkan apakah ada pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi UPBJJ-UT Makassar. Sementara koefisien Determinan digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel x (semangat kerja pegawai) dengan y (keefektifan organisasi) dan analisis regresi linier sederhana untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependent (variabel terikat) bila nilai variabel independennya (variabel bebas) di ubah-ubah. Secara umum persamaan regresi sederhana dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai yang diprediksi

a = Konstanta atau bilamana harga X = 0

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel independen

IV. Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian adalah ini pegawai UPBJJ-UT Makassar yang berjumlah 47 orang, 31 orang tenaga edukatif/dosen dan 16 orang tenaga administrasi, dengan strata pendidikan untuk tenaga edukatif 1 orang doktor 27 magister dan 3 orang yang masih pendidikan sarjana, dengan jabatan fungsional yang terdiri dari 1 orang tenaga pengajar, 2 orang asisten ahli dan 28 lektor. Sedangkan tenaga administrasi terdiri dari 16 orang dengan 2 orang magister, 4 orang sarjana dan 10 orang yang masih berpendidikan SMA.

Dalam penelitian pengaruh semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi pada UPBJJ-UT Makassar, peneliti mencoba mengungkapkan secara statistik

bagaimana pengaruh variabel bebas yaitu semangat kerja pegawai terhadap variabel tak bebas yaitu keefektifan organisasi. Berdasarkan hasil pengumpulan data dalam bentuk Kuisisioner untuk mengetahui hubungan antara variabel semangat kerja pegawai (X) terdiri dari tiga dimensi yaitu kegairahan kerja, kepuasan kerja dan kerjasama dengan 19 indikator penilaian, sementara keefektifan organisasi (Y) terdiri dari empat dimensi yaitu produktifitas, efisiensi, fleksibilitas dan pengembangan dengan 20 indikator penilaian diperoleh data rata-rata yang telah di tabulasikan sebagai berikut :

Tabel 2

Data semangat kerja pegawai (X) dan kekeefektifan organisasi (Y).

No	Y	X	No	Y	X	No	Y	X
1	4,40	3,68	17	3,70	3,42	33	3,35	3,47
2	3,65	3,58	18	4,00	4,05	34	4,00	3,68
3	3,10	3,63	19	4,45	3,84	35	4,25	3,89
4	4,10	3,68	20	3,85	3,68	36	4,20	4,16
5	3,70	3,74	21	3,35	3,05	37	3,70	3,21
6	4,10	3,79	22	3,30	3,11	38	3,60	3,58
7	4,05	5,16	23	3,95	3,74	39	3,70	3,63
8	3,85	4,05	24	6,30	3,95	40	4,20	3,84
9	4,50	3,89	25	3,40	3,79	41	3,40	3,16
10	4,05	3,84	26	4,05	4,26	42	4,35	3,79
11	3,90	3,74	27	3,45	3,63	43	4,45	3,84
12	3,75	3,79	28	3,65	3,68	44	3,10	4,16
13	4,35	3,68	29	3,95	3,74	45	4,60	4,16
14	4,05	4,00	30	3,80	4,05	46	4,85	3,95
15	3,65	3,89	31	4,20	3,74	47	4,30	3,95
16	3,65	3,89	32	3,60	3,11			

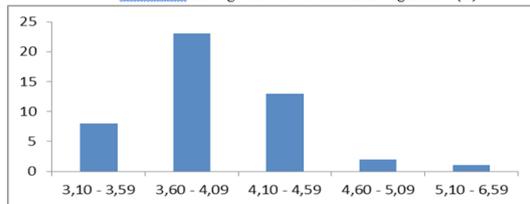
Keterangan :Skor a = 5 (selalu/sangat setuju); b = 4 (sering/cukupbetah); c = 3 (kadang-kadang/biasa saja); d = 2 (jarang sekali/kurang setuju); e = 1 (tidak pernah/tidak setuju).

Dari data yang diperoleh menggambarkan bahwa sebaran penilaian responden terhadap keefektifan organisasi memberikan penilaian mulai dari nilai terendah sebesar 3,10 dan nilai tertinggi 6,30., demikian halnya dengan semangat kerja pegawai re-

sponden memberikan penilaian mulai dari terendah sebesar 3,05 dan tertinggi 5,66. Tidak adanya responden yang memberikan penilaian 1 (tidak pernah/tidak setuju) dan 2 (jarang sekali/kurang setuju). Hal ini memberikan gambaran secara umum bahwa semangat kerja pegawai meningkat dengan berjalannya organisasi secara efektif

Untuk mengetahui seberapa besar semangat kerja pegawai dalam meningkatkan keefektifan organisasi perlu dilihat beberapa indikator yang merupakan rujukan utama dalam menilai valid atau tidak validnya variable yang diilustrasikan dalam bentuk histogram frekwensi (gambar 1 dan 2). Dari hasil analisis distribusi frekwensi ini memperlihatkan bahwa responden yang memberikan penilaian paling tinggi sebanyak 23

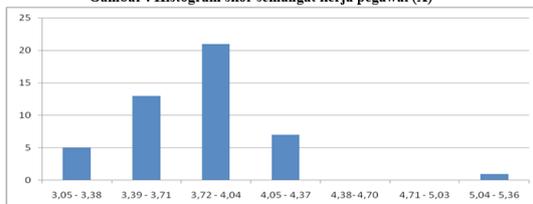
Gambar : Histogram skor keefektifan organisasi (Y)



responden memberikan penilaian tinggi 4,05 – 4,37. Persentase secara keseluruhan penilaian responden sedang – tinggi sebesar 87,23 %. Menurut (Nawawi, 1994:177) bahwa :“Semangat kerja yang tinggi akan tampil berupa kesediaan bekerja keras, tekun dan bergairah yang secara terus menerus terarah pada pencapaian tujuan organisasi”.

Sumber : Hasil olahan data primer

Gambar : Histogram skor semangat kerja pegawai (X)



Sumber : Hasil olahan data primer

Untuk membuktikan hipotesis pengaruh semangat kerja terhadap keefektifan

organisasi UPBJJ-UT Makassar dengan melakukan uji statistika. Analisis statistik yang digunakan adalah analisis korelasi sederhana. Analisis korelasi digunakan untuk melihat kedekatan hubungan antara variabel X (semangat kerja pegawai) dan variable Y (keefektifan organisasi) yang sedang diteliti. Berdasarkan hasil pengujian validitas dari indikator penilaian baik variabel X maupun variabel Y dengan melihat koefisien korelasinya adalah r hitung sebesar 0,940 untuk variable X dan 0,920 untuk variable Y. Selanjutnya r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima. Untuk r tabel dapat dilihat dari jumlah responden 47 dengan taraf signifikansi 5 % ($r_{tabel}(n:47; \alpha:0,05)$) sebesar 0,288. Dengan demikian r_{hitung} variable X $>$ r tabel ($0,940 > 0,288$) dan r_{hitung} Y $>$ r tabel ($0,920 > 0,288$), maka diputuskan untuk menolak H_0 dan menerima H_2 . Artinya ada hubungan yang kuat sebesar 0,940 antara semangat kerja pegawai terhadap keefektifan organisasi. Arah hubungan yang positif ditunjukkan dengan tidak ada tanda negatif, menunjukkan bahwa semakin baik.

Analisis Semangat Kerja Pegawai Pada UPBJJ-UT Makassar

Peningkatan semangat kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar telah dilakukan dengan berbagai cara, dengan pemberian tunjangan kinerja, mengikuti berbagai macam pelatihan baik pelatihan struktural maupun pelatihan fungsional, peningkatan sarana dan prasarana kantor, peningkatan kedisiplinan dengan sistim ceklok, semua dilakukan dalam rangka meningkatkan semangat kerja pegawai yang tinggi demi terciptanya keefektifan organisasi. Untuk mengetahui kecenderungan dimensi pembentuk semangat kerja pegawai, berikut ini akan dikemukakan pendapat responden mengenai penilaian dari variabel semangat kerja pegawai yang terdiri dari dimensi ke-

gairahan kerja, kepuasan kerja dan dimensi kerjasama pada UPBJJ-UT Makassar.

Dimensi Kegairahan Variabel Semangat Kerja Pegawai

Kegairahan kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar dapat dilihat dengan indikator rajin dalam melaksanakan pekerjaan, kerasan tinggal diruang kerja, antusias dalam bekerja dan kreatif dalam bekerja. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden mengenai kegairahan kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar terlihat pada distribusi frekwensi, memperlihatkan bahwa responden yang memberikan penilaian paling tinggi sebanyak 29 responden pada nilai 3,18 – 4,87 dimensi kegairahan variabel semangat kerja pegawai, cenderung berada pada sedang dan tinggi dengan persentase 61,70 %. Ini mengindikasikan adanya kegairahan pegawai dalam bekerja, bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam menyelesaikan pekerjaannya, bersedia lembur bila pekerjaan cukup banyak. Namun demikian masih ada pegawai yang bekerja kurang optimal dan kurang kreatif, yang penting pekerjaan mereka bisa selesai sebanyak 17 responden pada nilai 2,33 – 3,17 dengan persentase 36 %. Berdasarkan hal tersebut, maka kita bisa melihat bahwa kegairahan kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar tergolong baik, namun demikian peningkatan kegairahan kerja pegawai perlu terus ditingkatkan dan dijaga. Temuan ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Nitisemito (1996:167) bahwa ciri-ciri pegawai yang memiliki kegairahan yang tinggi, yaitu: antusias dalam melaksanakan pekerjaan, kreatif dalam bekerja, rajin dalam melaksanakan pekerjaan, dan kerasan tinggal di ruang kerja.

Dimensi Kepuasan Variabel Semangat Kerja Pegawai

Kepuasan kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar dapat dilihat dengan in-

dikator yaitu menyukai pekerjaan sesuai keahliannya, menyukai pekerjaan sesuai dengan upah dan nilai pekerjaan, penyelesaian pekerjaan sesuai sasaran dan tidak ada keluhan dalam bekerja. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dan diolah secara statistik dapat dikemukakan bahwa dimensi kepuasan variable semangat kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar terlihat pada distribusi frekwensi terdapat 19 responden memberikan penilaian 3,99 – 4,22 berada pada tingkat sedang dan tinggi dengan persentase sebesar 40,43 %. Namun masih terdapat responden yang kurang dengan memberikan penilaian sebesar 51 % (2,83 – 3,90) sebanyak 24 responden. Hasil ini mengindikasikan bahwa pegawai puas dengan pekerjaannya karena sesuai dengan keahliannya, puas dengan gaji yang diterima dan pekerjaan diselesaikan sesuai dengan sasaran. Temuan ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Davis (1990:195) bahwa kepuasan kerja adalah menyangkut perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai di dalam memandang pekerjaannya. Pegawai tidak merasakan adanya kesenjangan dengan apa yang diinginkannya, situasi kerja sangat kondusif, adanya jaminan dan kepastian serta orang mendapat perlakuan yang adil. Temuan ini diperkuat dengan apa yang dikemukakan oleh Luthan, (2006: 243), yang mengidentifikasi aspek kepuasan kerja dari segi upah yang dianggap layak untuk pegawai, kesempatan belajar, dan promosi.

Dimensi Kerjasama Variabel Semangat Kerja Pegawai

Dimensi kerjasama pegawai pada UPBJJ-UT Makassar bisa dilihat pada indikator yaitu adanya kesediaan bekerjasama antara atasan dengan bawahan, antara sesama pegawai, kesediaan saling membantu dalam bekerja, mentaati perintah atasan dan adanya hubungan kerja yang baik diantara

pegawai, Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden menunjukkan bahwa dimensi kerjasama semangat kerja pegawai berada pada tingkat sedang sampai tinggi dengan persentase 80 % dengan distribusi 3,60 – 4,67 sebanyak 38 responden. Temuan ini menunjukkan bahwa kerjasama antara pegawai berjalan dengan baik dan menunjukkan adanya hubungan yang harmonis antara pegawai sehingga mereka bisa bekerjasama dengan baik dan saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Temuan ini mendukung apa yang dikemukakan oleh Winardi (1982:51) bahwa kerjasama adalah tindakan kolektif seseorang dengan orang lain yang ditandai dengan kesediaan untuk saling bekerjasama dan saling membantu. Kerjasama yang dilandasi dengan saling pengertian dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar penyelesaian tugas dan pekerjaan selesai tepat waktu.

Analisis Keefektifan Organisasi Pada UP-BJJ-UT Makassar

Keefektifan organisasi adalah pencapaian sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan berdasarkan rencana yang telah dirumuskan dan ditetapkan oleh organisasi, Untuk mengetahui pencapaian keefektifan organisasi pada UPBJJ-UT Makassar, dilakukan pengukuran terhadap dimensi produktivitas, efisiensi, fleksibilitas dan pengembangan.

Dimensi Produktivitas Variabel Efektifitas Organisasi

Produktifitas kerja pada UPBJJ-UT Makassar dilihat dari indikator jumlah hasil kerja, kualitas hasil kerja, Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan, kemampuan memperbaiki hasil kerja. Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh respondendan dan telah diolah secara statistik bisa dikategorikan produktifitas kerja pada UPBJJ-UT Makassar berada pada tingkat sedang sampai tinggi dengan distribusi

frekwensi 3,58 – 4,44 dengan presentase sebesar 76% dengan jumlah responden 36 pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja berjalan baik pada UP-BJJ-UT Makassar, dimana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya, mampu menjaga kualitas pekerjaannya dan mampu memperbaiki hasil pekerjaannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Zainun (1989:63) bahwa kemampuan kerja antara lain ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat dan jenis pendidikan.

Dimensi Efisiensi Variabel Keefektifan Organisasi

Efisiensi kerja pada UPBJJ-UT Makassar bisa dilihat dengan indikator, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, jumlah tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, kemampuan untuk memanfaatkan sumber dana dan kemampuan memanfaatkan sarana prasarana. Berdasarkan hasil penelitian Efisiensi kerja pada UPBJJ-UT Makassar dapat dikategorikan berada pada tingkat sedang dan tinggi pada distribusi frekwensi 3,16–4,67 sebanyak 43 responden dengan presentase sebesar 91,49 %. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu bekerja secara efisien dengan memanfaatkan waktu, tenaga, sumber dana dan sarana serta prasarana dengan baik dan seefisien mungkin. Hasil temuan ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian (1996:20) bahwa tingkat efisiensi semakin tinggi apabila semakin sedikit sumber daya, dana, sarana dan prasarana yang digunakan dalam menghasilkan barang atau jasa tertentu.

Dimensi Fleksibilitas Variabel Keefektifan Organisasi

Fleksibilitas kerja pada UPBJJ-UT Makassar bisa dilihat dengan indikator

kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. kemampuan menerjemahkan aturan dengan baik, kemampuan beradaptasi terhadap metode kerja baru, kemampuan melaksanakan berbagai pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian fleksibilitas kerja pada UPBJJ-UT Makassar dapat dikategorikan berada pada tingkat sedang dan tinggi pada distribusi frekwensi 3,08 – 4,83 dengan jumlah responden sebanyak 42 dengan presentase sebesar 89,36 %. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu bekerja secara fleksibel dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, menerjemahkan aturan, beradaptasi terhadap metode kerja yang baru dan kemampuan dalam melaksanakan berbagai jenis pekerjaan. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai sangat fleksibel dalam bekerja dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Thoha (1998:29) mengemukakan bahwa organisasi sebagai system terbuka, harus menjalin hubungan dan berinteraksi dengan lingkungannya, sehingga organisasi bisa mendapatkan masukan baik berupa kritikan maupun saran dari masyarakat.

Dimensi Pengembangan Variabel Keefektifan Organisasi

Dimensi pengembangan pada UPBJJ-UT Makassar bisa dilihat dengan indikator pengembangan pegawai melalui pendidikan dan latihan, pengembangan melalui promosi, dan pengembangan melalui mutasi/perpindahan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, pengembangan kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar dapat dikategorikan pada tingkat sedang dan tinggi 3,36 – 4,87 sebanyak 40 responden dengan persentase 85,10%. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada UPBJJ-UT Makassar berjalan dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan, promosi jabatan dan mutasi/perpindahan untuk penyesuaian. Temuan penelitian ini sejalan

dengan apa yang dikemukakan oleh Moenir (1987:182) bahwa pengembangan pegawai merupakan usaha yang ditujukan untuk memajukan pegawai, baik dari segi karier, pengetahuan maupun kemampuan, pengembangan pegawai sangat diperlukan untuk kemajuan organisasi.

Bila kita mencermati, jawaban responden terhadap dimensi semangat kerja pegawai yang meliputi dimensi kegairahan, kepuasan dan kerjasama, secara keseluruhan kita bisa melihat bahwa semangat kerja pegawai pada UPBJJ-UT Makassar cenderung berada pada kategori sedang dan tinggi. Bila kita melihat dari ketiga dimensi tersebut, maka dimensi kerja sama mempunyai pengaruh yang lebih besar dibanding dengan dimensi kegairahan dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ansar (2010). Pengaruh semangat kerja pegawai terhadap efektifitas organisasi sekretariat daerah kabupaten Wajo propinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa dimensi kegairahan, kepuasan dan kerjasama berpengaruh positif terhadap pencapaian efektifitas organisasi sekretariat daerah kabupaten Wajo.

Tingkat Pengaruh Semangat kerja Pegawai Terhadap keefektifan Organisasi

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa ada pengaruh antara semangat kerja pegawai dengan keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar.

Untuk menguji hipotesis tersebut peneliti menggunakan bantuan software minitab versi 16 portable. Berdasarkan hasil analisis korelasi person sebesar 0,361 pada tingkat kepercayaan 0,013 memperlihatkan adanya hubungan korelasi positif antara variabel semangat kerja pegawai (X) dengan keefektifan organisasi. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi (Tabel

3) menunjukkan bahwa nilai korelasi tersebut diatas termasuk dalam tingkat hubungan korelasi rendah. Namun berdasarkan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,05 dan dk 47 (n-2) diperoleh ttabel sebesar 2,01 sementara thitung sebesar 3,03. Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara semangat kerja pegawai dengan keefektifan organisasi adalah “signifikan”. Hal ini mencerminkan bahwa ketika semangat kerja pegawai meningkat, maka keefektifan organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar juga meningkat.

Tabel 3
Interpretasi koefisien korelasi

No	Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat kuat

Dengan adanya hubungan korelasi positif antara semangat kerja pegawai dengan keefektifan organisasi, hal ini dapat diprediksi berapa persen kenaikan atau penurunan semangat kerja pegawai dengan keefektifan organisasi. Hubungan antara dua variabel X dan Y yang signifikan, maka nilai X dapat dilakukan untuk meramalkan nilai Y. Artinya jika hubungan kedua variabel tersebut signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa variabel X (Semangat kerja pegawai) dengan variabel Y (Keefektifan Organisasi) didapatkan persamaan regresi $Y = 1,88 + 0,550 X$. Dimana Y = keefektifan organisasi, sementara X = semangat kerja pegawai. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semangat kerja pegawai (X) dan keefektifan organisasi (Y) dapat di prediksi. Setiap kenaikan skor pada semangat kerja pegawai (X) sebesar 1 unit akan diikuti oleh kenaikan keefektifan organisasi (Y) sebesar

0,550 unit pada arah positif dengan konstanta sebesar 1,88. Hal ini digambarkan dalam bentuk grafik dengan memperlihatkan hubungan antara semangat kerja pegawai dengan keefektifan organisasi dalam suatu organisasi (gambar 3). Apabila semangat kerja pegawai rendah, maka dengan sendirinya akan menurunkan keefektifan organisasi unit program belajar jarak jauh Universitas Terbuka Makassar. Gambar 3, ini memperlihatkan bahwa puncak semangat kerja pegawai UT pada skala 4 dengan nilai efektifitas organisasi pada skala > 6,0.



Sumber : Hasil olahan data primer

Hasil ini didukung oleh penelitian sejenis yang dilakukan oleh Hafni Zahara. (2014). Pengaruh Insentif dan Semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Temuan penelitiannya menunjukkan variabel semangat kerja pegawai merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai pada UPT Badan Pemberdayaan masyarakat dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sejenis yang dilakukan oleh Nur Halimah. (2014). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Temuan penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara semangat kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Apabila semangat

kerja tinggi maka efektifitas kerja pegawai juga tinggi, apabila semangat kerja menurun maka efektifitas kerja juga akan menurun. Hasil penelitian yang sama ditemukan oleh Edduar Henri (2010) dengan penelitian Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hasil temuannya menunjukkan hubungan antara semangat kerja dengan kinerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang adalah kuat, bila semangat kerja mengalami peningkatan maka kinerja pun ikut mengalami peningkatan, apabila semangat kerja mengalami penurunan, maka kinerja pun ikut menurun.

V. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil dan pembahasan, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan konsep semangat kerja yang dikemukakan oleh (Davis, 1989) pada hasil analisis korelasi person sebesar 0,361 pada tingkat kepercayaan 0,013 memperlihatkan adanya hubungan korelasi positif antara variabel semangat kerja pegawai (X) dengan keefektifan organisasi. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai korelasi tersebut diatas termasuk dalam tingkat hubungan korelasi rendah. Namun berdasarkan hasil uji t pada tingkat kepercayaan 0,05 dan dk 47 (n-2) diperoleh ttabel sebesar 2,01 sementara thitung sebesar 3,03. Hal ini memperlihatkan bahwa koefisien korelasi antara semangat kerja pegawai dengan keefektifan organisasi adalah “berarti”.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa variabel X (Semangat kerja pegawai) dengan variabel Y (Keefektifan Organisasi) didapatkan persamaan regresi $Y = 1,88 + 0,550 X_1$. Dimana Y = keefektifan organisasi,

sementara X = semangat kerja pegawai. Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa semangat kerja pegawai (X) dan keefektifan organisasi (Y) dapat di prediksi. Setiap kenaikan skor pada semangat kerja pegawai (X) sebesar 1 unit akan diikuti oleh kenaikan keefektifan organisasi (Y) sebesar 0,550 unit pada arah positif dengan konstanta sebesar 1,8.

3. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, akan meningkatkan keefektifan organisasi dalam merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan untuk mencapai keefektifan organisasi

Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi pertimbangan sehubungan dengan upaya peningkatan semangat kerja pegawai dan keefektifan organisasi yaitu :

1. Peningkatan keefektifan organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Makassar perlu terus ditingkatkan melalui peningkatan semangat kerja pegawai dengan mendorong kegairahan, kepuasan kerja dan kerjasama pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan penciptaan suasana kerja yang kondusif, kelengkapan alat kerja serta ketersediaan ruang kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan, mengoptimalkan pemanfaatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan dan keahlian dan pemberian imbalan hasil kerja yang adil dan obyektif.
2. Untuk penelitian yang relevan, perlu mengikut sertakan variabel lainnya

yang tidak teruji dalam penelitian ini seperti aspek manajemen organisasi, kepemimpinan, budaya organisasi maupun peraturan hukum yang mengatur

pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawai maupun variabel lain yang turut menentukan pencapaian keefektifan organisasi.

Daftar Pustaka

- Ansar. (2010). *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Efektifitas Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo Propinsi Sulawesi Selatan*. (disertasi). Bandung (ID): Universitas Padjajaran Bandung.
- Davis, K (1989). *Human Relation at Work, Organizational Behavior*. Tokyo: Mc. Graw Hill Book Co.
- Davis, K & Newstrom, J.W. (1990). *.Perilaku Dalam Organisasi*. (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta: Erlangga.
- Daft, R.L. (1998). *Organizational Theory and Design*. Ohio: International Thompson Publishing (ITP. Cincinnati).
- Dedi, H & Yani S. (2014). *Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kompetensi dari Efektifitas kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 8(1), 1-14. ISSN 2443-0633.
- Edduar H. (2010). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang*. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. 7(2), 13-25.
- Gibson, J.L., John M.I. & James H.D. (1996). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan NunukAdiarni) Jakarta: Erlangga.
- Hafni Z. (2014). *Pengaruh Insentif dan Semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Keluarga Sejahtera Kabupaten Aceh Utara*. Universitas Terbuka: *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi* 1(1), artikel 9
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan Vivin Andika Yuwono). Yogyakarta: Andi.
- Moenir, A.S. (1987). *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunug Agung.

Nur Halimah. (2014). *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur*. eJournal Administrasi Negara 2 (4), 1926-1937.

Nawawi, H. (1994). *Administrasi Personel*. Jakarta: Haji Mas Agung.

Nitisemito, A.S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robert K & Kinichi A. (2014). *Perilaku Organisasi*. (Terjemahan Biro Bahasa Alkemis). Jakarta: Salemba Empat.

Riduwan & Engkos A.K. (2012). *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung : Alfabeta.

Siagian, S.P. (1996). *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.

Sugiyono. (2002). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Suwarno, B. (2005). *Pengantar Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Pendidikan*. Bandung: PPs Universitas Pendidikan Indonesia.

Steers, R.M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Stoner, J.A.F. & Edwar F. (1993). *Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Thoha, M. (1998). *Perilaku Organisasi, Konsep dasar & Aplikasinya*. Jakarta: Raja grafindo Persada.

Winardi.J. (1982). *Organisasi Perkantoran dan Motivasi*. Bandung: Alumni.

Zainun, B. (1989). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

