

**PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI DAN KARAKTERISTIK ORGANISASI,
PEGAWAI DAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
KABUPATEN ACEH BARAT DAYA**

Riki Ariansyah dan Muliza

*Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh
sitahilalayd@yahoo.com

Abstract

This research was conducted to examine the effect of Information Technology and Organizational Characteristics, Employees and the Work Environment in improving the Employee Work Effectiveness. The sample used in this study amounted to 37 respondents. The method used in sampling uses the total sampling method. The data analysis method used is a quantitative method by carrying out the instrument test (validity and reliability test), the classic assumption test and multiple regression analysis (f test, t test and coefficient of determination). By using the multiple regression method it can be concluded that the Determination Analysis (R square) is 0.870 which means that the Information Technology variable (X1), Organizational Characteristics (X2), Employee Characteristics (X3) and Work Environment Characteristics (X4) affect 87% of the Employee Work Effectiveness variables (X4) Y). The rest is influenced by variables outside this study or case. While the results of the T test also showed that the variables X1 (0.003), X2 (0.002), X3 (0.001) and X4 (0,000) had a significant value <0.05 then the Ho hypothesis was rejected, meaning that it accepted the Ha hypothesis, then partially (singly) the independent variable significantly influences the dependent variable. Furthermore, the F Test results show that the variables X1, X2, X3 and X4 have a significant value of the F test 0,000 <0.05, then the Ho hypothesis is rejected, meaning that it accepts the Ha hypothesis, thus simultaneously (together) the independent variables influence significant on the dependent variable.

Keywords: *Information Technology, Organizational Characteristics, Employees, Work Environment, Employee Work Effectiveness.*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh Teknologi Informasi dan Karakteristik Organisasi, Pegawai dan Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 37 responden. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan metode total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan melakukan uji instrument (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda (uji f, uji t dan koefisien determinasi). Dengan menggunakan metode regresi berganda dapat disimpulkan bahwa Analisa Determinasi (R square) bernilai 0,870 artinya variabel Teknologi Informasi (X₁), Karakteristik Organisasi (X₂), Karakteristik Pegawai (X₃) dan Karakteristik Lingkungan Kerja (X₄) mempengaruhi 87% variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian atau kasus ini. Sedangkan hasil dari uji T yang dilakukan juga menunjukkan bahwa variabel X₁ (0,003), X₂ (0,002) , X₃ (0,001) dan X₄ (0,000) memiliki nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis Ho ditolak, artinya menerima hipotesis Ha, maka secara parsial (sendiri-sendiri) variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Selanjutnya hasil Uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ memiliki

nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya menerima hipotesis H_a , dengan demikian maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Kata kunci: *Teknologi Informasi, Karakteristik Organisasi, Pegawai, Lingkungan Kerja, Efektivitas Kerja Pegawai.*

A. PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. Namun saat ini BKPSDM mengelola semua urusan kepegawaian termasuk proses kenaikan jabatan serta urusan pemerintahan bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dalam proses menjalankan tugas dan fungsinya, BKPSDM dituntut untuk mejalaninya dengan baik. Dimana untuk mencapai hasil tersebut, maka BKPSDM diharapkan mampu memberikan fasilitas penunjang kepada pegawainya, berupa teknologi serta memberikan lingkup organisasi yang baik agar diharapkan mampu menciptakan pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor penentu dan pendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Apabila mengabaikan permasalahan ini maka akan menimbulkan berbagai masalah bagi sebuah instansi dan masalah dalam organisasi tersebut, karena akan membuat pegawai malas bekerja dan pekerjaan menjadi tidak efektif.

Dalam hal ini penggunaan teknologi informasi juga menjadi salah satu faktor yang

sangat penting sekali dalam mendukung aktivitas sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia juga dituntut untuk lebih terampil dan mampu mengoperasikan teknologi tersebut.

Tetapi kenyataan masih banyak sumber daya manusia yang masih kurang memahami dalam menggunakan teknologi informasi ini, minimnya pengetahuan dan keterampilan juga menjadi salah satu faktor penghalang saat menjalani tugas dan pekerjaan yang dibebani kepada dirinya. Hal ini sangat disesali jika mengingat bahwa teknologi merupakan salah satu faktor penunjang yang mampu menyelesaikan perkerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Selain itu karakteristik organisasi yang kurang baik juga mampu mempengaruhi efektivitas kerja seorang pegawai, permasalahan yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat mengganggu kinerja serta menurunkan efektivitas kerja pegawai sehingga hal ini akan berdampak buruk pada organisasi tersebut. Sebuah organisasi harus memiliki karakteristik yang kuat dan jelas karena apabila sebuah organisasi memiliki karakteristik yang lemah akan mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi itu sendiri. Sebuah organisasi juga harus memiliki visi dan misi yang jelas, sehingga tujuan yang ingin dicapai akan lebih terarah.

Dalam pembentukannya maka dibutuhkan adanya pegawai yang memiliki karakteristik atau sifat yang baik, cerdas, berkualitas dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Karakteristik pegawai mampu

meningkatkan efektivitas kerja dan setiap pegawai sudah pasti memiliki karakteristik, sifat, emosi dan kecerdasan yang berbeda-beda dan ini merupakan suatu hal yang harus difikirkan oleh pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut bagaimana menempatkan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing dan yang paling penting sesuai dengan kapasitas dan kemampuan diri mereka sendiri karena apabila penempatannya salah akan sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan mampu menurunkan efektivitas kerja pegawai itu sendiri sehingga hasil ataupun tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman menjadi salah satu cara yang harus dilakukan secara bersama. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran kegiatan dan tujuan yang ingin dicapai. Dalam pembentukannya maka dibutuhkan adanya pegawai yang memiliki karakteristik atau sifat yang baik, cerdas, berkualitas dan bertanggung jawab pada pekerjaannya. Karakteristik pegawai mampu meningkatkan efektivitas kerja dan setiap pegawai sudah pasti memiliki karakteristik, sifat, emosi dan kecerdasan yang berbeda-beda dan ini merupakan suatu hal yang harus difikirkan oleh pihak yang terlibat dalam organisasi tersebut bagaimana menempatkan mereka sesuai dengan bidangnya masing-masing dan yang paling penting sesuai dengan kapasitas dan kemampuan diri mereka sendiri karena apabila penempatannya salah akan sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan mampu menurunkan efektivitas kerja pegawai itu sendiri sehingga hasil ataupun tujuan yang ingin dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai, dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman menjadi salah

suatu cara yang harus dilakukan secara bersama. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran kegiatan dan tujuan yang ingin dicapai. Lingkungan kerja yang buruk merupakan masalah serius yang akan dihadapi oleh sebuah organisasi dalam instansi pemerintahan karena hal ini menyangkut banyak hal. Namun ada salah satu cara yang ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja, memperhatikan kondisi ruangan dan lingkungan sekitar serta memberikan fasilitas pendukung lainnya sebagai penunjang dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Teknologi Informasi

Teknologi informasi merupakan seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya (Kadir, Abdul dan Triwahyuni, 2003:2).

Menurut (Sutabri, 2014: 3) teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan

pemerintahan dan merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Selanjutnya menurut (Saurip Kadi & Siok Lian liem, 2008:15) teknologi informasi merupakan alat bagi kesejahteraan akses informasi (dan kemudian akses kekuasaan) bagi manusia di belahan bumi manapun.

Sedangkan menurut (Ishak, 2008: 87) teknologi informasi adalah hasil rekayasa manusia terhadap proses penyampaian informasi dari pengirim ke penerima sehingga pengiriman informasi akan lebih cepat, lebih luas sebarannya, dan lebih lama penyimpanannya.

Menurut (Sutarman, 2009: 17) tujuan dari teknologi informasi adalah sebagai berikut:

1. Untuk memecahkan masalah
2. Untuk membuka kreatifitas, dan
3. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Abdul Kadir mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut (Abdul Kadir, 2014: 15):

- a. Teknologi informasi menggantikan peran manusia. Dalam hal ini, teknologi informasi melakukan otomasi terhadap suatu tugas atau proses.
- b. Teknologi informasi memperkuat peran manusia, yakni dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.
- c. Teknologi informasi berperan dalam restrukturisasi terhadap peran manusia. Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

2. Karakteristik Organisasi

Abdul Azis Wahab (2008:4) menjelaskan beberapa karakteristik dari organisasi diantaranya adalah 1) Sebuah entitas sosial; 2) Bertujuan atau diarahkan

oleh tujuan (*goal directed*), 3) Memiliki sistem kegiatan terstruktur yang disengaja dan; 4) dengan batas-batas yang jelas.

Karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja. Karakteristik organisasi adalah skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan kepemimpinan. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, pemimpin harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja (Panggabean, 2004:15).

Karakteristik organisasi yang sehat adalah karakteristik organisasi yang meliputi struktur wewenang (kekuasaan), system nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi beroperasi dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi, serta beberapa standar untuk mengetahui karakteristik organisasi yaitu dengan memperhatikan produktivitas, semangat kerja, komitmen, dan tingkat kepercayaan (Mas'ud 2004:08).

Karakteristik organisasi dengan struktur wewenang (kekuasaan), sistem nilai, norma, sistem imbalan dan sanksi yang beroperasi dengan baik dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi serta kesejahteraan para anggotanya (Mas'ud, 2004:8).

3. Karakteristik Pegawai

Karakteristik adalah suatu sifat yang khas, yang melekat pada seseorang atau suatu objek. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004:24).

(Rivai, 2006:147) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti

yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain.

(Hasibuan, 2013:230) mendefinisikan karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau Pendidikan. Sedangkan menurut Robbins, Stephen.P & Judge, Timothy.A yang dialih bahasakan oleh (Diana Angelica, 2008: 56) bahwa karakteristik individu adalah kemampuan, karakteristik-karakteristik biografis, pembelajaran, sikap, kepribadian, persepsi, dan nilai.

Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya. (Herianus Peoni, 2014:3).

Ratih Hurriyati, (2005:79) memberikan pengertian tentang karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman. Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu

4. Karakteristik Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2001:1) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Sedarmayanti, 2001:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan Tohardi, (2002:21) menyatakan yang termasuk ke dalam lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, gangguan dalam kerja (noisy), keadaan udara (kelembaban, temperature, sirkulasi udara), warna kebersihan, sedangkan yang termasuk lingkungan kerja non fisik adalah hubungan antar karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

b. Lingkungan Kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan, Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang hanya bisa dirasakan dan tidak bisa ditangkap secara langsung oleh panca indra manusia. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi:

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

5. Efektivitas Kerja

Efektivitas juga dapat diartikan sebagai gambaran seluruh siklus input, proses dan output yang mengacu pada hasil guna dari suatu organisasi, program atau kegiatan yang menyatakan sejauh mana tujuan (kualitas, kuantitas, dan waktu) telah dicapai, serta ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya dan mencapai target-targetnya. Hal ini berarti, bahwa pengertian efektivitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki, serta kemampuan untuk memiliki tujuan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Handoko 2001:44)

Efektivitas pada dasarnya menunjukkan pada taraf tercapainya hasil, sering atau senantiasa dikaitkan dengan pengertian efisien, meskipun sebenarnya ada perbedaan diantara keduanya. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan outputnya (Siagaan, 2001: 24).

Efektivitas kerja merupakan suatu tingkatan keberhasilan yang dicapai seseorang dengan melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengetahuan dan kesungguhan serta waktu. Efektivitas kerja yang baik akan datang apabila pekerja mengerti akan arahan-arahan yang diberikan oleh pimpinan, dalam hal ini efektifitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditetapkan artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidak bergantung pada penyelesaian pekerjaan tersebut, bagaimana melaksanakan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu (Siagian 2002: 67).

Menurut (Sarwoto, 2005: 64) manfaat efektifitas kerja bahwa berhasil guna atau efektif merupakan pelayanan yang baik corak

dan mutunya sesuai kebutuhan dalam mencapai tujuan organisasi.

C. Data dan Metodologi

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya beralamat di jalan bukit hijau kompleks perkantoran Abdy, sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pengaruh Teknologi Informasi Dan Karakteristik Organisasi, Pegawai Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya.

1. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini ada beberapa Teknik pengumpulan data yang dilakukan, diantaranya:

- a. Penelitian Kepustakaan (Library Research). Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang ditujukan untuk memperoleh data sekunder sebagai penunjang data primer. Data ini bersumber dari buku-buku, media internet, jurnal, karya tulis ilmiah, literatur dan majalah yang ada hubungannya dengan penelitian yang penulis lakukan.
- b. Penelitian Lapangan (Field Research). Penelitian lapangan adalah suatu penelitian atau riset yang dilakukan secara langsung di instansi terkait dengan maksud untuk mendapatkan gambaran dan kondisi nyata instansi tersebut, yaitu melalui:
 - 1) Observasi yaitu teknik pengumpulan data di lapangan dengan mengamati dan melihat secara langsung pada dinas yang menjadi objek penelitian.

- 2) Wawancara dilakukan dengan cara bertanya secara langsung dengan sumber data atau responden, Teknik ini merupakan bagian penting dari setiap survey dan dilaksanakan berdasarkan panduan dan pertanyaan yang telah dibuat. Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis, lebih mudah jika dibanding dengan menggorek jawaban responden dengan bertatap muka.
- 3) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan dalam bentuk daftar tertulis (lembaran kertas) kepada responden terkait.

2. Teknik Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana:

Y : Efektivitas Kerja

α : Konstanta

β : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

X1 : Variabel Teknologi Informasi

X2 : Variabel Karakteristik Organisasi

X3 : Variabel Karakteristik Pegawai

X4 : Variabel Karakteristik Lingkungan Kerja

e : Error estimasi (kemungkinan kesalahan)

3. Variabel Operasional

Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah:

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

- Teknologi Informasi (X1)
- Karakteristik Organisasi (X2)
- Karakteristik Pegawai (X3)
- Karakteristik Lingkungan Kerja (X4)

Variabel Terikat (*Dependen Variable*)

- Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel atau responden adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya yang berjumlah 37 orang. Adapun karakteristik yang merupakan ciri-ciri responden dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur/usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, lamanya bekerja dan pendapatan perbulan, maka diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Jumlah	Persen
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	20	54,05
	b. Perempuan	17	45,95
	Total	37	100,00
2	Usia		
	a. < 25 Tahun	5	13,51
	b. 25 - 35 Tahun	10	27,03
	c. 36 – 46 Tahun	17	45,95
	d. > 46 Tahun	5	13,51
	Total	37	100,00
3	Status Perkawinan		
	a. Menikah	27	72,97
	b. Belum Menikah	8	21,62
	c. Janda/Duda	2	5,41
	Total	37	100,00
4	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTA	7	18,92
	b. Diploma	3	8,11
	c. Sarjana	27	72,98
	Total	37	100,00
5	Lamanya Bekerja		

	a. < 5 Tahun	4	10,82
	b. 5-10 Tahun	10	27,03
	c. 10-15 Tahun	18	48,65
	d. > 15 Tahun	5	13,51
	Total	37	100,00
6	Pendapatan Per Bulan		
	a. <Rp.1000.000	1	2,71
	b. Rp. 1000.000,- s/d Rp. 2000.000,-	5	13,52
	c. Rp. 2000.000,- s/d Rp. 3000.000,-	8	21,63
	d. Rp. 3000.000,- s/d Rp. 4000.000,-	20	54,06
	e. >Rp. 4000.000,-	3	8,11
	Total	37	100,00

2. Uji Validitas

Validitas itu sendiri bisa dikatakan sebagai sebuah proses pengukuran akurasi dari sebuah instrument yang sudah dibuat, jadi suatu instrument itu bisa dikatakan valid jika instrument tersebut ketika digunakan untuk mengukur hasil yang didapatkan sesuai dengan harapan dari peneliti atau sesuai dengan hasil yang diharapkan. Dikatakan validitas jika (r hitung) nya $>$ dari pada (r tabel) maka instrument yang dibuat dan digunakan bisa dikatakan valid. Ketentuan dari melihat r tabel itu sendiri. Berikut ini adalah hasil analisis data dari uji validitas untuk variabel X1, X2, X3, X4 dan variabel Y sebagaimana pada table 5.1.

Tabel 5.1
Hasil Pengujian Validitas

Variabel /Item	(r hitung)	(r table)	Valid/ tidak
Teknologi Informasi (X₁)			
X _{1.1}	0,601	0,3246	Valid
X _{1.2}	0,733	0,3246	Valid
X _{1.3}	0,673	0,3246	Valid
X _{1.4}	0,834	0,3246	Valid
X _{1.5}	0,752	0,3246	Valid
Karakteristik Organisasi (X₂)			
X _{2.1}	0,614	0,3246	Valid
X _{2.2}	0,749	0,3246	Valid
X _{2.3}	0,655	0,3246	Valid
X _{2.4}	0,777	0,3246	Valid
X _{2.5}	0,712	0,3246	Valid
Karakteristik Pegawai (X₃)			
X _{3.1}	0,614	0,3246	Valid
X _{3.2}	0,712	0,3246	Valid
X _{3.3}	0,654	0,3246	Valid
X _{3.4}	0,840	0,3246	Valid
X _{3.5}	0,737	0,3246	Valid
Karakteristik Ling. Kerja (X₄)			
X _{4.1}	0,601	0,3246	Valid
X _{4.2}	0,733	0,3246	Valid
X _{4.3}	0,673	0,3246	Valid
X _{4.4}	0,834	0,3246	Valid
X _{4.5}	0,752	0,3246	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai (Y)			
Y ₁	0,555	0,3246	Valid
Y ₂	0,754	0,3246	Valid
Y ₃	0,798	0,3246	Valid
Y ₄	0,741	0,3246	Valid
Y ₅	0,781	0,3246	Valid

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi konstruk/variabel penelitian. Suatu variabel dikatakan reliable (handal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Tingkat reliabilitas suatu konstruk/variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha (α) Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai cronbach alpha $>$ 0,6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas variabel X1, X2, X3, X4 dan

variable Y sebagaimana pada table 5.2 dibawah ini :

Tabel 5.2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Reliabel/ Tidak
Teknologi Informasi (X1)	0,763	Handal
Karakteristik Organisasi (X2)	0,732	Handal
Karakteristik Pegawai (X3)	0,755	Handal
Karakteristik Lingkungan Kerja (X4)	0,763	Handal
Efektivitas Kerja	0,761	Handal

Dari hasil uji reliabilitas diatas didapatkan semua nilai dari hasil variabel X1, X2, X3, X4 dan Y menghasilkan nilai alpha Cronbach > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah sampel penelitian yang dilakukan itu merupakan distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan menggunakan SPSS dengan metode Kolmogorov Smirnov Test. Jika nilai probabilitas/nilai signifikansinya yang dihasilkan > 0,05 maka sampel penelitian ini sudah menunjukkan distribusinya secara normal. Berikut ini adalah hasil uji normalitas pada table 6.1.

Tabel 6.1
Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	37
Normal Parameters ^a	
Mean	0E-7
Std. Deviation	9.10661649
Most Extreme Absolute Differences	.104
Positive	.080

Negative	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z	.632
Asymp. Sig. (2-tailed)	.819

a. Test distribution is Normal.

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov Smirnov Test didapatkan hasil signifikansinya adalah 0,819 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

5. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan yang lain. Jadi uji ini dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya dugaan multikolinieritas antara variabel bebas yang diteliti, regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi antara variabel bebas (Independent Variable). Dalam hal ini cara yang digunakan untuk melihat nilai dari Variance Inflation atau VIF nya adalah tidak boleh lebih dari 10. Hasilnya bisa dilihat pada table 6.2 dibawah ini.

Tabel 6.2
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Teknologi Infomasi (X ₁)	1.000	Tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Organisasi (X ₂)	1.000	Tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Pegawai (X ₃)	1.000	Tidak terjadi multikolinieritas
Karakteristik Ling. Kerja (X ₄)	1.000	Tidak terjadi multikolinieritas

Dari hasil perhitungan yang ada pada table 6.2 hasil uji multikolinieritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1 dimana hasil tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga disimpulkan bebas dari multikolinieritas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini biasanya dilakukan dengan menggunakan uji glejser, sebetulnya bisa menggunakan metode grafik dan yang lainnya tapi biasanya yang lebih ditekankan adalah menggunakan uji glejser. Uji ini dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya, jika nilai signifikansinya antara variabel independent dengan absolut residualnya itu > 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian ini bisa dilihat pada tabel 6.3 berikut ini.

Tabel 6.3

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
(X ₁)	0,536	Tidak terjadi heteroskedastisitas
(X ₂)	0,645	Tidak terjadi heteroskedastisitas
(X ₃)	0,731	Tidak terjadi heteroskedastisitas
(X ₄)	0,744	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 6.3 di atas dengan menggunakan uji glejser maka hasil signifikansi variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ memiliki nilai signifikansi > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan autokorelasi maksudnya korelasi yang terjadi antara residual (selisih antara nilai duga) pada satu pengamatan dengan pengamatan lain.

Berdasarkan hasil pengujian diketahui nilai Durbin Watson DW = 1,871 dibandingkan nilai tabel signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 37 dan jumlah variabel independent 4 (K=4) = 4,37 sehingga didapatkan hasil dU dari tabel dw = 1,7233.

Nilai DW lebih besar dari pada batas dU. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

8. Analisis Regresi Berganda

Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja pada Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Barat Daya maka perlu diketahui pengaruh variable bebas yaitu teknologi informasi dan karakteristik organisasi, pegawai dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja maka pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variable terikat dapat dilihat dari hasil regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS Versi 20.0 pada tabel berikut ini.

Tabel 6.5

Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	.421	.531		3.317	.319	
1	X1	.086	.030	.282	2.937	.003
	X2	.098	.049	.324	1.233	.002
	X3	.104	.040	.474	3.307	.001
	X4	.102	.045	.435	2.652	.000

Dari Hasil regresi linier berganda tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,282X_1 + 0,324X_2 + 0,474X_3 + 0,435X_4$$

9. Koefisien Determinan (R²)

Koefisien determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah variabel independent dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 7.1
Hasil Koefisien Determinan (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.870	.735	5.433

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Pengaruh dari dua variabel ini memiliki tingkat presentasi sebesar 0,868 jika dijadikan presentase maka menjadi 86,8 sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian/kasus ini. Sedangkan nilai R square nya sebesar 0,870 maka kemampuan variabel X dalam mempengaruhi variabel Y sebesar 87,0 % sisanya bisa saja dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian/kasus ini.

10. Uji T

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Maksudnya adalah uji T ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independent secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian uji T dalam tabel 7.2.

Tabel 7.2
Hasil Pengujian Uji T

Variabel	Sig	Taraf Signifikan	Keterangan
Teknologi Informasi (X ₁)	0,003	0,005	Signifikan
Karakteristik Organisasi (X ₂)	0,002	0,005	Signifikan
Karakteristik Pegawai (X ₃)	0,001	0,005	Signifikan
Karakteristik Ling. Kerja (X ₄)	0,000	0,005	Signifikan

Diketahui variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ memiliki nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis Ho ditolak, artinya menerima

hipotesis Ha, maka secara parsial (sendiri-sendiri) variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

11. Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel – variabel independent secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil pengujian uji F dalam tabel Tabel 7.3.

Tabel 7.3
Hasil Pengujian Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	16.004	4	3.349	29.559	.000 ^b
Residual	9.836	93	.105		
Total	25.840	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

Diketahui nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$ maka hipotesis Ho ditolak, artinya menerima hipotesis Ha, dengan demikian maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hingga pengolahan data yang dilakukan, maka penulis merumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Teknologi Informasi (X₁), Karakteristik Organisasi (X₂), Karakteristik Pegawai (X₃) dan Karakteristik Lingkungan Kerja (X₄) secara simultan maupun parsial berpengaruh dalam meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Artinya, apabila Teknologi Informasi, Karakteristik Organisasi, Pegawai dan

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik maka efektivitas kerja pegawai pun meningkat.

2. Analisa Determinasi (R square) bernilai 0,870 artinya variabel Teknologi Informasi (X1), Karakteristik Organisasi (X2), Karakteristik Pegawai (X3) dan Karakteristik Lingkungan Kerja (X4) mempengaruhi 87 % variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian atau kasus ini.
3. Hasil uji T yang dilakukan juga menunjukkan bahwa variabel X1 (0,003), X2 (0,002), X3 (0,001) dan X4 (0,000) memiliki nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya menerima hipotesis H_a , maka secara parsial (sendiri-sendiri) variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
4. Hasil Uji F yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel X1, X2, X3 dan X4 memiliki nilai signifikan uji F $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak, artinya menerima hipotesis H_a , dengan demikian maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

F. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2004. Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Angelica, Diana. 2008. Karakteristik Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Arief Subyantoro, 2009. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 11 tahun 2009.
- Fauzi. 2008. Pengantar Ilmu Teknologi. Jakarta: Gramedia.
- Gie. 2000. Administrasi Perkantoran Modern. Jakarta: Nur Cahaya.
- Gitosudarmo dan Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.
- Hasibuan. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka.
- . 2005. Peningkatan Efektivitas Kerja Melalui SDM. Jakarta: Rineka
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Herianus, Peoni. 2014. Pengantar Manajemen Sumber Daya (MSDM). Jakarta: Prestasi Pusta Karya.
- Hurriyati, Ratih. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Isyandi. 2004. Kesehatan dan Keselamatan lingkungan kerja. Jakarta: Erlangga.
- Ishak. 2008. Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Lingga Jaya.
- Kadir, Abdul dan Triwahyuni. 2003. Pengendalian Teknologi Informasi. Yogyakarta: Graha.
- Kadir, Abdul. 2014. Pengendalian Teknologi Informasi. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Mardiana. 2005. Manajemen Personalialia. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito dalam Nuraini. 2013. Pengaruh Organisasi dan Lingkungan Kerja. Jakkarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Panggabean. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor: Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- . 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Rivai. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora ISSN: 2476 – 9576 Volume 3, Nomor 1, April 2017.

- . 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Gramedia.
- . 2004. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian. 2002. Filsafat Administrasi. Jakarta: Haji Masagung.
- Soekartawi. 2003. Pengaruh Teknologi Informasi, ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Volume 61: 1-16.
- Simanjuntak. 2003. Manajemen Perkantoran Modern. Jakarta: Bina Rupa Aksara
- Sarwoto. 2005. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Suyanto, M. 2005. Pengantar Teknologi Informasi Untuk Bisnis. Yogyakarta: Gramedia.
- Siagian. 2006. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja. Jakarta: Erlangga. Saurip Kadi & Siok Lian liem. 2008. Pengantar Sistem Informasi. Jakarta: PT. Indeks.
- Sutarman. 2009. Pengantar Teknologi Informasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutabri. 2014. Teknologi Informasi. Jakarta: Gramedia.
- Tohardi. 2002. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Umam, Khairul. 2012. Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Winardi. 2000. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wahab, Abdul Azis. 2008. Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Zuliyanti. 2005. Efektivitas Kerja Pegawai. Jakarta: Bumi Aksara.

