

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, ETOS KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA ORGANISASI
DI POLITEKNIK KESEHATAN SURAKARTA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Magister

Program Studi Kedokteran Keluarga
Minat Utama : Pendidikan Profesi Kesehatan



Oleh :
Wawan Ridwan Mutaqin
S540908037

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tujuan pembangunan kesehatan sebagaimana dinyatakan dalam Sistem Kesehatan Nasional (SKN) adalah tercapainya kemampuan hidup kesehatan bagi penduduk agar dapat mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pembangunan kesehatan juga merupakan bagian upaya terpadu dari pembangunan sumberdaya manusia untuk mewujudkan bangsa dan negara yang maju dan mandiri (Robertus, 2009).

Dibidang kesehatan, peningkatan kualitas pelayanan kesehatan harus diimbangi dengan peningkatan kualitas tenaga kesehatan. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kesehatan adalah melalui pengembangan pendidikan tenaga kesehatan. Pengembangan pendidikan tenaga kesehatan ditujukan untuk dapat memenuhi kebutuhan tenaga yang terampil dan ahli dalam bidangnya yang mampu memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi agar lebih berhasil guna dan berdaya guna dalam menyelenggarakan program pelayanan yang bermutu tinggi dan profesional.

Sebagai realisasi upaya tersebut, maka pemerintah melalui Departemen Kesehatan mendirikan Politeknik Kesehatan (Poltekkes). Politeknik kesehatan merupakan salah satu upaya untuk menjawab tuntutan era pasar bebas dimana sangat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, disiplin, cakap,

terampil dan profesional di bidang pelayanan kesehatan serta bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Salah satu diantara Poltekkes yang didirikan oleh Departemen Kesehatan adalah Poltekkes Surakarta yang berdiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial RI No. 298/MENKES-SOS/SK/IV/2001 (Pusdiknakes, 2001).

Sebagai suatu institusi atau organisasi, Poltekkes Surakarta mempunyai suatu tujuan, yaitu mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya dalam hal ini menghasilkan tenaga kesehatan yang profesional di bidangnya. Tujuan tersebut akan dapat dicapai secara efektif dan efisien jika dilakukan secara bersama-sama. Ini mengandung arti bahwa organisasi merupakan alat yang sangat diperlukan dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik dalam hal memberikan pelayanan pendidikan dan kesehatan misalnya, memberi keuntungan tidak hanya dirasakan oleh anggotanya tetapi juga dirasakan oleh masyarakat dimana organisasi tersebut berada.

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

Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut. Etos kerja

memberikan gambaran tentang pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja. Etos kerja ini bisa bersifat positif atau negatif sehingga dapat mempengaruhi organisasi (Barkah, 2002). Sedangkan disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Disiplin kerja perlu dimiliki oleh setiap orang agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar.

Selanjutnya dapat dilihat organisasi di Poltekkes Surakarta. Poltekkes Surakarta merupakan sebuah institusi kesehatan negeri milik pemerintah yang berada di bawah Pusat Pengembangan Sumberdaya Manusia (PPSDM) Departemen Kesehatan Republik Indonesia. Poltekkes Surakarta pada kenyataannya telah berjalan mulai tahun 2001 sampai sekarang. Namun roda organisasi Poltekkes Surakarta tidak semulus yang dibayangkan. Berdasarkan pengamatan dan masukan dari beberapa teman sejawat, masih dijumpai beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Sebagian dosen dan karyawan masih kurang bersikap positif terhadap kinerjanya.
2. Sebagian dosen dan karyawan hanya mengandalkan apa kata pimpinannya.
3. Dosen dan karyawan masih kurang mengadakan inovasi dalam perkembangannya.
4. Sebagian dosen dan karyawan masuk kerja dan pulang tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan.

5. Organisasi ini masih kurang kejelasan batasan tugas dan wewenang antara Direktorat dan Jurusan yang ada di Poltekkes Surakarta.

Kelima permasalahan ini dipandang menghambat roda Poltekkes Surakarta. Selain hal tersebut terdapat bukti-bukti kinerja untuk mengembangkan permasalahan yaitu :

1. Setiap hari dosen dan karyawan masuk kerja atau dinas.
2. Direktur dan Ketua Jurusan mengkoordinir dosen dan karyawan sesuai dengan *job description*-nya (dekripsi kerjanya). Hal ini terbukti setiap dosen dan karyawan berdinas sesuai dengan tugasnya.
3. Setiap dosen dan karyawan dianjurkan mempunyai gagasan yang bersifat inovasi. Hal ini terbukti beberapa dosen dan karyawan ada yang berinovasi sesuai dengan kemampuannya. Contohnya ada dosen yang mempunyai desa binaan dan menghasilkan kader Pos Yandu di Ngargorejo Kecamatan Ngemplak Boyolali.
4. Organisasi ini berusaha memenuhi kebutuhannya sendiri disamping mengharapkan bantuan dari pemerintah. Hal ini terbukti sebagian buku-buku, peralatan laboratorium, kendaraan dan gedung mendapat bantuan dari Departemen Kesehatan Pusat Jakarta.
5. Setiap dosen dan karyawan dianjurkan bersatu dan saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan. Hal ini terbukti setiap dosen dan karyawan diberikan pembinaan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan bahwa iklim organisasi, etos kerja dan disiplin sangat penting dalam menentukan efektifitas kinerja. Oleh karena itu, penelitian akan menganalisis efektifitas kinerja Poltekkes Surakarta dilihat dari iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi di Poltekkes Surakarta ?
2. Bagaimana etos kerja dosen dan karyawan di Poltekkes Surakarta ?
3. Bagaimana disiplin kerja dosen dan karyawan di Poltekkes Surakarta ?
4. Bagaimana efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta ?
5. Apakah iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta ?

C. Pembatasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, biaya maupun adanya faktor-faktor lain serta guna lebih memfokuskan dalam menentukan masalah sehingga diharapkan akan mempermudah dalam mencari solusi atau jalan keluarnya, maka penulis akan membatasi penelitian ini terfokus pada :

1. Penelitian dilakukan pada Poltekkes Surakarta
2. Penelitian dilakukan mengacu pada variabel yang ada, yaitu tentang :

- a. Iklim organisasi
- b. Etos kerja
- c. Disiplin kerja
- d. Efektifitas kinerja organisasi
- e. Pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta ?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta ?
4. Apakah iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja organisasi Poltekkes Surakarta

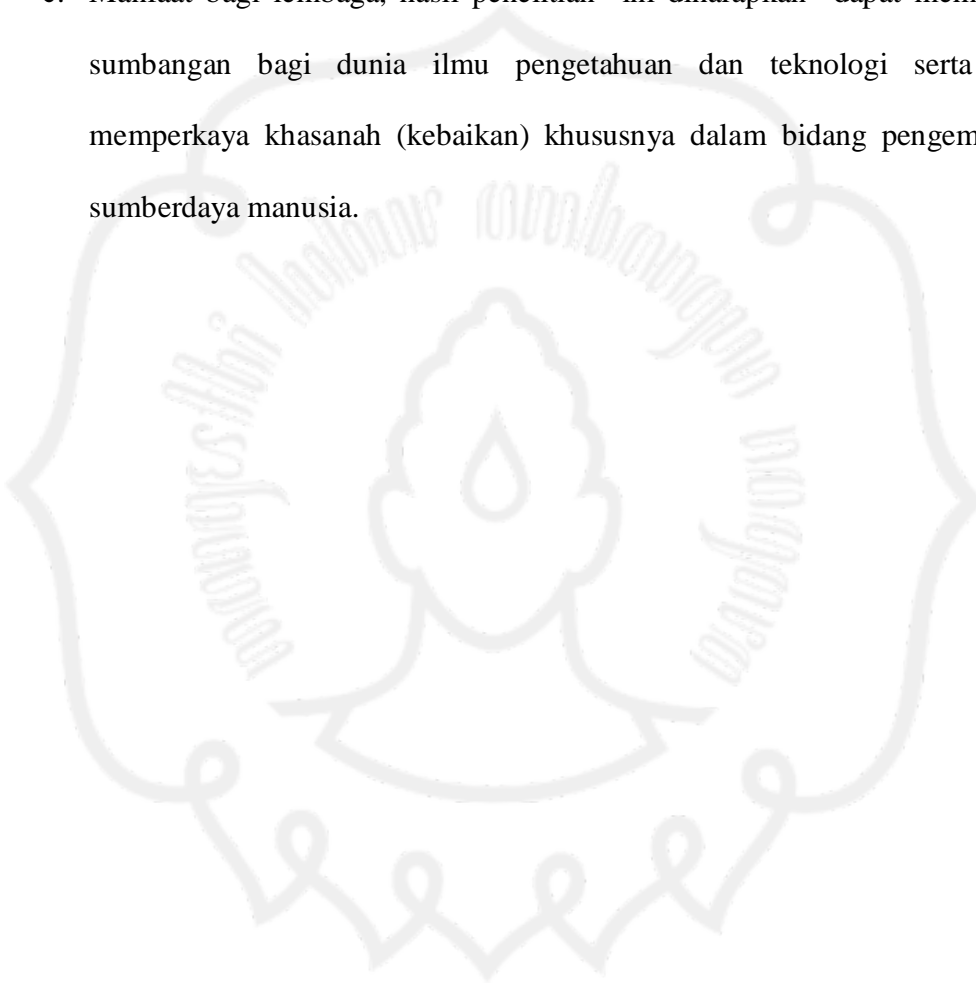
2. Pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi Poltekkes Surakarta
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi Poltekkes Surakarta
4. Pengaruh iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Setelah diketahui tentang pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja Poltekkes Surakarta
 - b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.
2. Manfaat Praktis
 - a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi dosen dan karyawan di Politeknik Kesehatan Surakarta untuk mengefektifkan kinerjanya.

- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada anggotanya.
- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang pengembangan sumberdaya manusia.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Iklim Organisasi

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

Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2002), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu :

- a. Dimensi psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri dan kurang inovasi.
- b. Dimensi struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan), dan
- d. Dimensi birokratik, yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen sumberdaya manusia (SDM). Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

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

Batasan pengertian iklim organisasi itu bisa dilihat dalam dimensi iklim organisasi. Steve Kelneer sebagaimana dikutip oleh Lila (2002) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut :

a. *Flexibility Conformity*

Fleksibilitas dan persesuaian merupakan kondisi organisasi untuk memberikan keleluasan bertindak bagi karyawan serta melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan aturan yang ditetapkan organisasi, kebijakan dan prosedur yang ada.

Penerimaan terhadap ide-ide yang baru, merupakan nilai pendukung dalam mengembangkan iklim organisasi yang kondusif demi tercapainya tujuan organisasi.

b. *Responsibility*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai pelaksanaan tugas organisasi yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai, karena mereka terlibat dalam proses yang sedang berjalan.

c. *Standards*

Perasaan karyawan tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada pelaksanaan tugas dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

d. *Reward*

Hal ini berkaitan dengan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik.

e. *Clarity*

Terkait dengan perasaan pegawai bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan organisasi.

f. *Tema Commitment*

Berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

Sementara itu, Lussier (1996) sebagaimana dikutip oleh Barkah (2002) mengatakan bahwa iklim organisasi terdiri dari :

- a. *Struktur*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- b. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai atau karyawan.
- c. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha pegawai.
- d. *Warmth*, berkaitan dengan tingkat kepuasan pegawai yang berkaitan dengan kepegawaian dalam organisasi.
- e. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.
- f. *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
- g. *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Menurut www.cats.ucsc.edu (2002:24) dijelaskan “*what is organizational climate? It can be described as combination of shared history, expectations, unwritten rules and social mores that affects the behavior of everyone in organization. Or, more simply, it is a set of underlying beliefs that are always there to color the perceptions of actions and communications*”.

Maksudnya apakah yang dimaksud iklim organisasi? Ini bisa digambarkan sebagai kombinasi pembagian sejarah, harapan, hukum yang tidak tertulis dan sosial yang mempengaruhi kebiasaan/tingkah laku dari setiap orang dalam organisasi. Atau secara mudahnya, ini suatu garis kepercayaan yang selalu mewarnai persepsi dari setiap tindakan dan komunikasi.

Berdasarkan pendapat di atas, berarti bahwa iklim organisasi meliputi beberapa unsur yang bisa menjadikan organisasi dijiwai oleh semua anggotanya. Hal ini membawa iklim organisasi dalam penelitian ini ke arah pendapat Pines seperti tersebut di atas.

2. Etos Kerja

Setiap organisasi yang selalu ingin maju, akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kinerjanya. Salah satu cara untuk meningkatkan mutu diantaranya setiap orang yang ada dalam organisasi harus memiliki etos kerja. Etos menurut Geertz (dalam Taufik Abdullah, 2000) diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri dan dunia yang dipancarkan hidup. Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu

keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius (agama).

Sedangkan menurut Pandji Anoraga dan Sri Suryanti (1995), etos kerja diartikan sebagai pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu pandangan dan sikap, maka dapat dijelaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu (kelompok) dalam memberikan penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka secara garis besar dalam penilaian dapat digolongkan menjadi dua, yaitu penilaian positif dan negatif.

Berdasarkan uraian tersebut, maka suatu individu atau kelompok masyarakat dapat dikatakan memiliki etos kerja yang tinggi atau positif, apabila menunjukkan tanda-tanda sebagai berikut :

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

e. Kerja dilakukan sebagai bentuk ibadah.

Sedangkan bagi individu atau kelompok masyarakat yang memiliki etos kerja yang rendah atau negatif, maka akan menunjukkan ciri-ciri yang sebaliknya, yaitu :

- a. Kerja dirasakan sebagai suatu hal yang membebani diri,
- b. Kurang dan bahkan tidak menghargai hasil kerja manusia,
- c. Kerja dipandang sebagai suatu penghambat dalam memperoleh kesenangan,
- d. Kerja dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan,
- e. Kerja dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas hidup.

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

Nitisemito (1986:97) mengatakan bahwa indikasi turun atau rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain :

- a. Turun atau rendahnya produktivitas
- b. Tingkat kemangkiran naik
- c. Tingkat perputaran buruh yang tinggi

- d. Tingkat kerusuhan yang naik
- e. Kegelisahan dimana-mana
- f. Tuntutan yang sering terjadi
- g. Pemogokan

Menurut Herzberg yang dikutip oleh James I. Gibson (1989:231) bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang baik diperlukan orang yang memiliki kemampuan yang tepat, termasuk etos kerja. Beberapa penelitian mendukung asumsi bahwa etos kerja merupakan faktor penting yang menentukan pelaksanaan pekerjaan yang lebih baik dan bertambahnya kepuasan. Ford menyatakan bahwa 17-18 percobaan pada sebuah organisasi memperlihatkan peningkatan yang positif sesudah adanya etos kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa etos kerja memberikan prestasi yang lebih baik dan kepuasan yang lebih baik pula.

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

3. Disiplin Kerja

Menurut Nitisemito (1986:199), masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (1993:104), memandang disiplin melalui adanya hukuman. Disiplin kerja, pada dasarnya dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Subekti D., 2001).

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

Dilihat dari sisi manajemen, terjadinya disiplin kerja itu akan melibatkan dua kegiatan pendisiplinan :

a. Preventif

Pada pokoknya, dalam kegiatan ini bertujuan untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai, agar mengikuti berbagai standar atau aturan sehingga penyelewengan kerja dapat dicegah.

b. Korektif

Kegiatan yang ditujukan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut (Heldjrachman, 1999).

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

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

Menurut Byars & Rue (1995:357), ada beberapa hal yang dapat dipakai sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu : ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Sedangkan De Cenzo dan Robbins (1994:451) mengemukakan tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, aktivitas di luar lingkungan kerja.

Jadi disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapatnya Byars dan Rue sebagaimana uraian di atas.

4. Efektifitas Kinerja

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

kinerja organisasi menurut E.M. Agus D. (2001 : 36) mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaan, pada hakekatnya para pekerja memerlukan rasa aman, yang mempunyai kaitan dengan (1). jaminan masa depan, (2). suasana organisasi yang memberikan kesempatan untuk berkembang, tanpa adanya acaman-acaman, dan (3). hubungan antara atasan dan bawahan yang manusiawi.

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

Pada kenyataan yang dialami oleh roda organisasi “Poltekkes Surakarta” sebagai berikut :

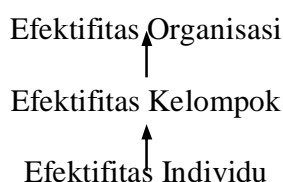
- a. Organisasi ini meliputi *input-proses-output*. Namun dalam pelaksanaannya bahwa input-proses-output dirasa masih kurang bermutu. Sebab inputnya bersifat heterogen, meliputi beberapa Jurusan, yaitu Fisioterapi, Okupasi Terapi, Kebidanan, Keperawatan, Terapi Wicara, Akupuntur dan Ortotik Prostetik. Sehingga keadaan seperti ini membuat keseriusan untuk mememanajemennya.
- b. Organisasi itu mengalami hubungan timbal balik dengan beberapa pihak. Kenyataan yang dilaksanakan organisasi Poltekkes Surakarta selalu mengadakan komunikasi antara direktorat, jurusan dan pihak terkait. Komunikasi itu terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti melalui surat, telepon, *handphone* dan semacamnya. Jarang sekali individu bekerja sendirian atau terpisah dengan orang lain dalam organisasi. Itulah

pentingnya efektifitas kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya iklim organisasi dan etos kerja.

Menurut Soekarno (2002:42) efektif adalah pencapaian tujuan atau hasil dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, fikiran alat dan lain-alat yang telah dikeluarkan/digunakan. Hal ini berarti bahwa pengertian efektifitas yang dipentingkan adalah semata-mata hasil atau tujuan yang dikehendaki. Sedangkan yang dimaksud kinerja adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun organisasi adalah kelompok orang terdiri dari para anggota yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

Organisasi terdiri dari individu dan kelompok, karena itu efektifitas organisasi terdiri dari efektifitas individu dan kelompok. Namun, efektifitas kinerja organisasi lebih banyak dari jumlah efektifitas individu dan kelompok. Organisasi mampu mendapatkan hasil kinerja lebih tinggi tingkatannya dari pada jumlah hasil kinerja setiap bagiannya.

Jadi pengertian efektifitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dilakukan oleh setiap individu secara bersama-sama. Pandangan efektifitas kinerja organisasi sebagaimana gambaran di bawah ini :



Bagan 2.1. Tiga pandangan mengenai efektifitas kinerja organisasi

Hubungan antara ketiga pandangan mengenai efektifitas diperlihatkan dalam bagan 2.1. Anak panah yang menghubungkan setiap tingkat tidak menunjukkan bentuk khusus dari hubungan tersebut. Yakni efektifitas individual adalah harus merupakan sebab dari kelompok, begitu pula tidak dapat dikatakan bahwa efektifitas kelompok adalah jumlah dari efektifitas individu. Hubungan antara pandangan-pandangan tersebut berubah-ubah tergantung dari faktor-faktor seperti jenis organisasi, pekerjaan yang dilaksanakan, teknologi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Seperti halnya dikemukakan Arthur G. Gedeian, dkk (1991:61) bahwa “*That is, the greater the extent to which an organization’s goals are met or surpassed, the greater its effectiveness*” (semakin besar pencapaian tujuan-tujuan organisasi semakin besar efektifitas).

Selanjutnya Arthur G. Gedeian, dkk (1991:66) mengatakan “*That is, an organization’s long-run success hinges upon its ability to establish and maintain a favorable input-output ratio*” (organisasi akan bertahan jika dapat pemasukan lebih besar dari yang dituntut untuk pengeluaran). Hal ini berarti bahwa efektifitas kinerja organisasi dapat dilihat dari besarnya pencapaian tujuan dan besarnya *output*.

Adapun pendekatan efektifitas kinerja organisasi seperti yang dikemukakan George England (1991:67) adalah :

a. Model Bass

Efektifitas kinerja organisasi dapat dilihat dari: (1) tingkat produktivitas, menguntungkan, mandiri dan sebagainya, (2) tingkat manfaatnya bagi anggotanya, dan (3) tingkat manfaat organisasi dan anggotanya bagi masyarakat.

b. Model Yochman-Searchore

Menurut model ini, efektifitas kinerja organisasi dapat dilihat dari (1) organisasi sebagai sistem terbuka, (2) efektifitas organisasi sama dengan posisi tawar menawar, (3) penguasaan sumber-sumber langkah dan berharga, dan (4) kontrol lingkungan.

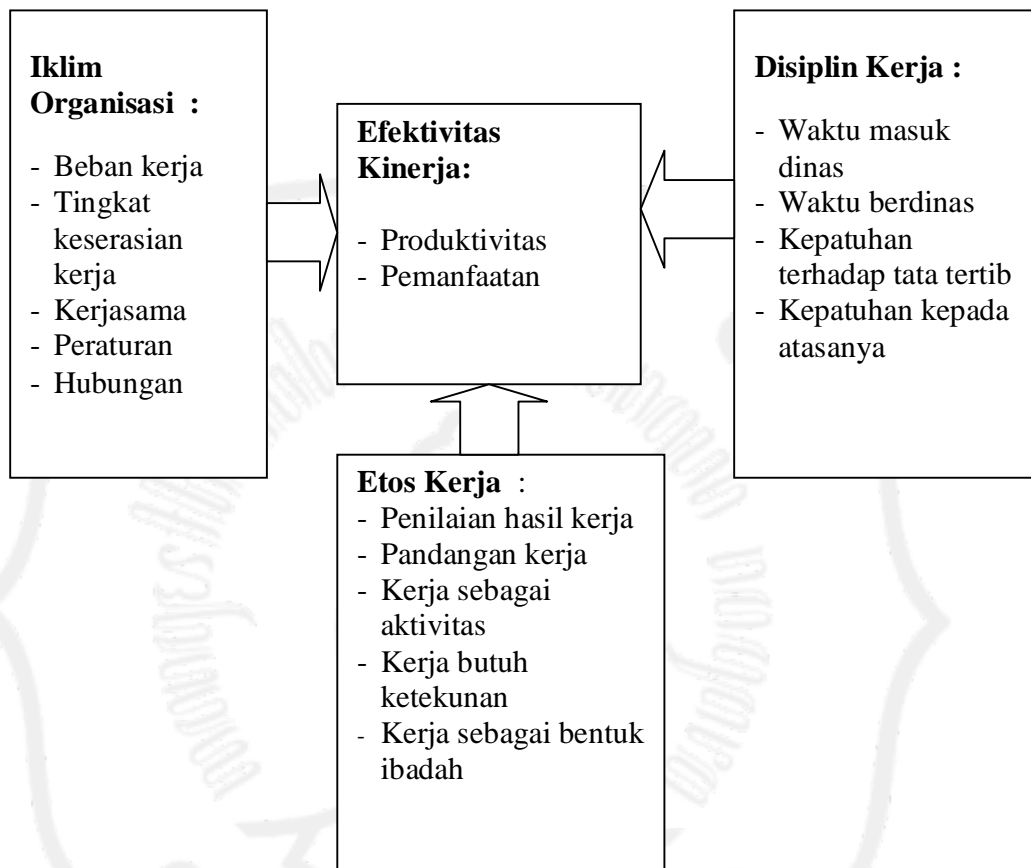
c. Model Bennis

Model ini yang terpenting dalam kriteria efektifitas kinerja organisasi adalah perhatiannya terhadap masalah adaptasi pada perubahan.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Model Bass yang intinya :

- a. Adanya produktivitas, maksudnya seberapa jauh pencapaian tujuan yang berupa produk dari setiap orang dalam organisasi.
- b. Adanya pemanfaatan, maksudnya seberapa jauh pencapaian tujuan yang berupa kemanfaatan bagi dirinya dan orang lain.

Adapun kerangka teori dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 2.2. Kerangka teori

B. Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan masalah iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja serta kinerja sebagai bahan pertimbangan.

1. Penelitian Barkah (2002) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Suatu Organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut :
 - a. Gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
 - b. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Kelik Miyarto (1991) dengan judul Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Bercapaian Sarjana di BKKBN DKI Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan sebagai berikut :
 - a. Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja suatu organisasi.
 - b. Faktor kejiwaan memang berpengaruh positif terhadap pekerjaan dalam organisasi.
3. Sofia Amin (1999) dengan judul penelitian Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Kerja Ajudan Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor psikologi, sosial, fisik, finansial berpengaruh terhadap keberhasilan kerja Ajudan Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi.
4. Eka (1999) meneliti tentang Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita (TKW). Adapun hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Sarana kerja, pendidikan dan pengalaman, motivasi, upah, tanggungan keluarga, sosial ekonomi dan kondisi kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja.
 - b. Motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap produk tenaga kerja
5. Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa Universitas Jenderal Soedirman (2007) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi dengan Status Kepegawaian sebagai Pemoderasi di SBU PII PT Sucofindo (Persero) Pusat Jakarta, menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi dengan status kepegawaian sebagai pemoderasi di SBU PII PT Sucofindo (Persero) Pusat Jakarta. Selain itu penelitian tahun 2008 tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BTPN Cabang Magelang, diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Cabang Magelang.

Kesamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah :

1. Semuanya meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tentang kesuksesan suatu organisasi.
2. Semuanya meneliti tentang bagaimana pengaruh dari variabel-variabelnya terhadap kinerja dalam organisasi.

Adapun perbedaannya sebagai berikut :

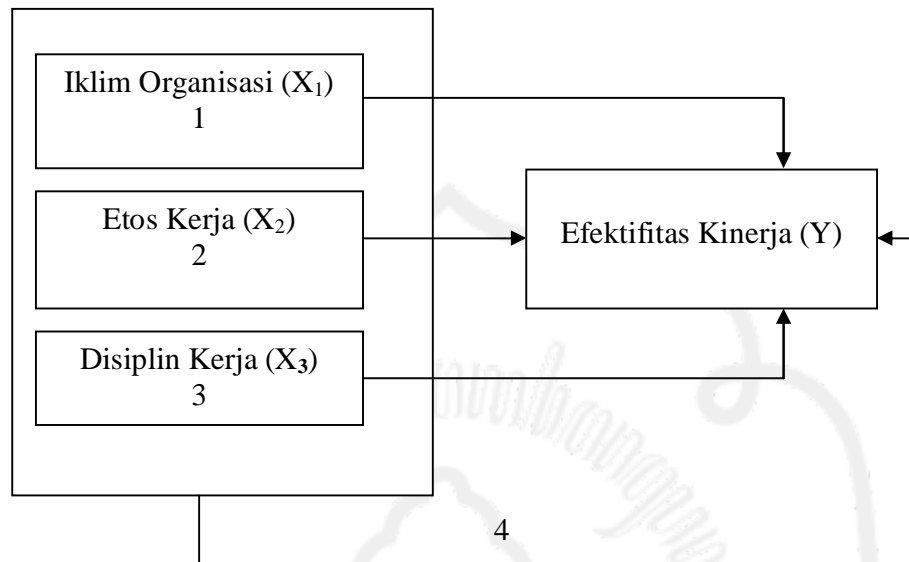
1. Penelitian ini khusus mengamati variabel dengan obyek yang berbeda dengan penelitian tersebut.
2. Penelitian ini tidak melihat pengaruh faktor psikologis, tetapi pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi.
3. Penelitian ini mengamati tentang kinerja yang dilakukan di organisasi Politeknik Kesehatan Surakarta.

Jadi relevansinya dengan penelitian ini adalah adanya kesamaan menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam rangka mencapai tujuan yang optimal suatu organisasi. Hal ini berarti sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta.

C. Kerangka Berpikir

Penulisan ini menjelaskan tentang pengaruh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi “Politeknik Kesehatan Surakarta”. Keberhasilan pengaruh ini secara konkrit (nyata) berbentuk efektifitas kinerja organisasi yang berbentuk pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan ini meliputi seberapa jauh produktivitas atau yang dihasilkan oleh pegawai (dosen dan karyawan), dan seberapa jauh kemanfaatan bagi dirinya dan orang lain.

Adapun kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



Bagan 2.3. Kerangka Berpikir

Penjelasan hubungan yang terdapat dalam kerangka pikir ini, bahwa penelitian ini memuat :

1. Variabel X adalah variabel bebas (*independent variable*):
 - a. Variabel X_1 yaitu : iklim organisasi, indikator yang diteliti adalah beban kerja, tingkat keserasian kerja, kerja sama dan peraturan.
 - b. Variabel X_2 yaitu : etos kerja, indikatornya penilaian hasil kerja, pandangan kerja, kerja sebagai aktivitas, kerja butuh ketekunan dan kerja sebagai bentuk ibadah.
 - c. Variabel X_3 yaitu : disiplin kerja, indikatornya waktu masuk dinas, waktu berdinas, kepatuhan terhadap tata tertib dan kepatuhan kepada atasannya.
 - d. Variabel X_4 yaitu : iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja

2. Variabel Y adalah variabel terikat (*dependent variable*), yaitu efektifitas kinerja organisasi Poltekkes Surakarta yang indikatornya produktivitas dan pemanfaatan.

Berorientasi dari kerangka berpikir di atas, maka penelitian ini menganalisis iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektifitas kinerja Politeknik Kesehatan Surakarta. Hal ini dapat dikatakan penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan organisasi dalam medan yang sudah ditentukan.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta
2. Etos kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta
3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta
4. Iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode yang digunakan adalah *cross sectional*.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Politeknik Kesehatan Surakarta yang berlokasi di Jln. Let. Jend. Soetojo Mojosongo Surakarta Propinsi Jawa Tengah. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus-Nopember 2009.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai (dosen dan karyawan) Politeknik Kesehatan Surakarta yang berjumlah 110 orang.

2. Sampel

a. Besar Sampel

Besarnya sampel dalam penelitian ini harus representatif bagi populasi. Menurut Winarsunu (2004) jumlah populasi kurang dari 10.000 maka penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Keterangan:

n = Besarnya sampel

N = Besarnya populasi

e = Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang digunakan yaitu sebesar 10 % atau 0.1

Dengan jumlah populasi dosen pegawai sebanyak 110 maka jumlah sampel yang ditemukan 55,38 responden.

b. Teknik Sampling

Pada penelitian ini teknik sampling yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *proportional cluster random sampling* (Winarsunu, 2004).

Berikut tabel mengenai jumlah sampel.

Tabel 3.1. Besar sampling

No	Responden	Proporsi	Sampel
1	Dosen	90	45
2	Karyawan	20	10
	Total	110	55

3. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

- a. Kriteria inklusi adalah kriteria yang dijadikan karakteristik umum subyek penelitian pada populasi, sehingga subyek dapat diikuti dalam penelitian, yaitu:

- 1). Bersedia menjadi responden.
 - 2). Masa kerja minimal 5 tahun
- b. Kriteria eksklusi adalah kriteria yang memungkinkan sebagian subyek yang memenuhi kriteria inklusi tidak dijadikan responden dalam penelitian oleh karena sebab, yaitu:
- 1). Dosen dan karyawan yang sedang cuti
 - 2). Dosen dan karyawan yang sedang melakukan tugas belajar

D. Variabel Penelitian

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

E. Definisi Operasional

Supaya penelitian mempunyai batas pengertian yang jelas, dan mudah diukur, maka perlu dijabarkan arti setiap variabel tersebut dalam suatu definisi operasional. Adapun definisi operasional variabel penelitian dan nilai hasil ukur adalah :

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah tinggi rendahnya gambaran perasaan dan persepsi dosen dan karyawan tentang kondisi lingkungan organisasi. Kuesioner iklim organisasi merupakan instrumen ukur terhadap indikator-indikatornya. Variabel ini meliputi indikator :

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

Pengukuran iklim organisasi dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 15 item pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 4 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, setuju dengan skor 3, sangat setuju dengan skor 4 untuk pertanyaan positif (*favorable*). Begitu juga sebaliknya, pertanyaan negatif (*unfavorable*) maka jawaban sangat tidak setuju dengan skor 4, tidak setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 2, sangat setuju dengan skor 1, sehingga kemungkinan skor terendah adalah 15 dan tertinggi 60. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

2. Etos Kerja

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

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

e. Kerja sebagai bentuk ibadah

Pengukuran etos kerja dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 20 item pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 4 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, setuju dengan skor 3, sangat setuju dengan skor 4 untuk pertanyaan positif (*favorable*). Begitu juga sebaliknya, pertanyaan negatif (*unfavorable*) maka jawaban sangat tidak setuju dengan skor 4, tidak setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 2, sangat setuju dengan skor 1, sehingga kemungkinan skor terendah adalah 20 dan tertinggi 80. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

3. Disiplin Kerja

Adalah tinggi rendahnya ketaatan sikap dan tingkah laku dosen dan karyawan terhadap ketentuan-ketentuan atau peraturan-peraturan yang berlaku di Poltekkes Surakarta. Indikator-indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

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

Pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 20 item pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 4 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak

setuju dengan skor 2, setuju dengan skor 3, sangat setuju dengan skor 4 untuk pertanyaan positif (*favorable*). Begitu juga sebaliknya, pertanyaan negatif (*unfavorable*) maka jawaban sangat tidak setuju dengan skor 4, tidak setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 2, sangat setuju dengan skor 1, sehingga kemungkinan skor terendah adalah 20 dan tertinggi 80. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval

4. Efektifitas Kinerja

Efektifitas kinerja organisasi adalah pencapaian tujuan organisasi Poltekkes Surakarta dalam bentuk :

a. Produktivitas

Yaitu tinggi rendahnya produktivitas sebagai bukti efektifitas kinerja/pencapaian tujuan organisasi. Produktifitas menjelaskan mengenai berapa jauh prosentase tujuan Poltekkes Surakarta yang dicapainya.

b. Pemanfaatan

Adalah tinggi rendahnya pemanfaatan sebagai bukti efektifitas kinerja/pencapaian tujuan suatu organisasi. Pemanfaatan menjelaskan seberapa jauh prosentase manfaat Poltekkes Surakarta bagi dosen dan karyawan serta masyarakat.

Pengukuran efektifitas kinerja dilakukan dengan memberikan kuesioner sebanyak 10 item pertanyaan kepada responden. Responden harus menjawab salah satu dari 4 pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju dengan skor 1, tidak setuju dengan skor 2, setuju dengan skor 3, sangat setuju dengan skor 4 untuk pertanyaan positif (*favorable*). Begitu juga sebaliknya, pertanyaan negatif (*unfavorable*) maka jawaban sangat tidak setuju dengan skor 4, tidak setuju dengan skor 3, setuju dengan skor 2, sangat setuju dengan skor 1, sehingga kemungkinan skor terendah adalah 10 dan tertinggi 40. Pengukuran data dilakukan berdasarkan jumlah total skor yang diperoleh masing-masing responden per kelompok variabel penelitian.

Skala : interval.

F. Instrumen dan Cara Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket untuk mengukur variabel iklim organisasi (X_1), etos kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan efektifitas kinerja (Y). Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup.

2. Cara Pengumpulan data

Data yang relevan dikumpulkan dengan teknik angket atau kuesioner. Daftar pertanyaan disebarkan kepada responden untuk mendapatkan data jawaban/pendapat responden yang berkaitan dengan variabel penelitian meliputi

iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektifitas kinerja. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini termasuk data primer yang diperoleh dari responden.

Skala digunakan untuk mengukur jawaban/pendapat responden terhadap efektifitas kinerja serta faktor–faktor yang mempengaruhinya. Jawaban responden untuk pertanyaan positif diukur dengan empat tingkatan, yaitu:

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

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

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

G. Uji Coba Instrumen

Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur atau instrumen penelitian perlu di uji coba terlebih dahulu. Instrumen dalam penelitian ini telah diujicobakan pada dosen dan karyawan Poltekkes Surakarta yang tidak menjadi sampel sejumlah 30 responden.

1. Uji Validitas

a. Validitas Butir

Uji validitas dipergunakan untuk menguji kemampuan suatu butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang diberikan kepada sumber data yang bukan anggota pada sampel yang terpilih, apakah dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur yaitu benar-benar mengukur apa yang diukur (Notoatmodjo, 2002). Uji validitas dilakukan dengan rumus *Product Moment* dengan bantuan program komputer *SPSS for windows*. Instrumen dikatakan valid jika nilai r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel, adapun rumus *Product Moment* adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi X dan Y atau *product moment*

x : Skor butir

y : Skor total

N : Jumlah populasi

xy : Skor nilai dari pertanyaan dikali skor total

Hasil uji validitas butir soal pada masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Butir Soal

Variabel	Jumlah Soal	Valid	Tidak Valid
Iklm organisasi (X1)	15	15	-
Etos kerja (X2)	20	20	-
Disiplin kerja (X3)	22	20	2
Efektifitas Kinerja (Y)	10	10	-

Sumber : Hasil Pengolahan Data

b. Uji Validitas Isi

Uji validitas isi merupakan konsep pengukuran untuk validitas dimana suatu instrumen dinilai mengandung butir-butir pertanyaan yang memadai dan representatif untuk mencocokkan butir-butir yang valid dengan kisi-kisi instrumen. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 3.3.

Tabel. 3.3 Hasil Uji Validitas Isi

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	Butir Soal Valid
Iklim Organisasi	1) Beban kerja	-1,-2,+9,+15	-1,-2,+9,+15
	2) Tingkat keserasian	-5,+6,-10,+12,+13	-5,+6,-10,+12,+13
	3) Kerjasama	+3,-7,-8,+14	+3,-7,-8,+14
	4) Peraturan	+4,-11	+4,-11
Etos Kerja	1). Penilaian hasil kerja	+1,+4, +11, +16, -19	+1,+4, +11, +16, -19
	2). Pandangan kerja	-5, -9,+10,-15, -17	-5, -9,+10,-15, -17
	3). Kerja sebagai aktivitas	-2, -3, +7, -12	-2, -3, +7, -12
	4). Kerja butuh ketekunan	+6,-14,+18,+20	+6,-14,+18,+20
	5). Kerja sebagai bentuk ibadah	+8,-13	+8,-13
Disiplin Kerja	1) Waktu masuk kerja/dinas	+1, +5, -6, -15,-18	+1, +5, -6, -15, -18
	2) Waktu dinas	+2,+10,-12,+13,-14	+2,+10,-2,+13,-14
	3) Kepatuhan terhadap tata tertib	+4,+7,+8,-11,-19	+4,+7,+8,-11,-19
	4) Kepatuhan kepada atasan	+3,-9,-16,+17,20,+21,-22	+3,-9,-16,+17,20,20,
Efektifitas Kinerja	1) Produktivitas	+1,-2,+3,-5	+1,+2,+3,-5
	2) Pemanfaatan	+4,-6,-7,+8,-9,+10	+4,-6,-7,+8,-9,+10

Sumber : Hasil Pengolahan data

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas kuesioner dipergunakan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Dalam penelitian ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program komputer *SPSS for windows*.

Adapun instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Alpha Chronbach* lebih besar dari 0,6 (Ghazali, 2004). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{xx} = [k / (k-1)] [1 - \{(\sum x_{ii} + \sum x_{ij})\}], i \neq j$$

Keterangan:

K = banyaknya butir suatu dimensi tertentu

$\sum x_{ii}$ = pembilang, menunjukkan elemen diagonal matrik korelasi
dijumlahkan bersama-sama

$(\sum x_{ii} + \sum x_{ij})$ = Penyebut, menunjukkan semua elemen dari matrik korelasi
dijumlahkan bersama-sama

r_{xx} = koefisien reliabilitas

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Variabel	<i>Alpha Chronbach</i>	Keterangan
1	Iklm organisasi (X1)	0,9033	Reliabel
2	Etos kerja (X2)	0,9366	Reliabel
3	Disiplin kerja (X3)	0,9476	Reliabel
4	Efektifitas kinerja (Y)	0,8847	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel (X₁, X₂, X₃, Y) memiliki nilai *Alpha Chronbach* lebih besar dari 0,6, sehingga kuesioner yang disusun untuk variabel–variabel tersebut reliabel.

H. Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

- a. *Editing* atau mengedit data adalah kegiatan memeriksa kelengkapan, kejelasan, relevansi, konsistensi masing-masing jawaban kuesioner.
- b. *Coding* atau pemberian kode adalah kegiatan memberikan kode atau tanda pada setiap butir yang ada pada kuesioner. Hal ini dimaksudkan untuk memudahkan pada waktu melakukan pengolahan data.
- c. Tabulasi data adalah kegiatan memasukkan data ke dalam tabel-tabel yang telah ditentukan.

2. Teknis Analisis Data

a. Uji statistik deskripsi

Statistik deskriptif merupakan statistik yang bertugas mendiskripsikan atau memaparkan gejala hasil penelitian. Uji statistik ini bertujuan mengetahui jumlah, mean, persentase variabel dalam penelitian

b. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi merupakan suatu teknik untuk menentukan ketergantungan satu variabel dependent dengan satu atau lebih variabel independent. Regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh iklim organisasi, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap efektifitas organisasi di Poltekkes Surakarta. Model empiriknya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

Y = Efektifitas Kinerja Organisasi

A = konstanta

b_1 = koefisien X_1

b_2 = koefisien X_2

b_3 = koefisien X_3

X_1 = Iklim organisasi

X_2 = Etos kerja

X_3 = Disiplin kerja

ϵ = Residual

Hasil persamaan regresi tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji.

1). Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah pernyataan hipotesis benar. Uji t pada dasarnya untuk melihat pengaruh/hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria ujinya adalah apabila nilai statistik t hitung perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, atau signifikansi (sig.) $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak (Ghozali, 2001). Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%.

2). Uji F

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

3). Uji Koefisien determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variable terikat.

4). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Kriteria ujinya adalah bila nilai sig. $>$ 0.05, maka H_0 diterima yang berarti data residual berdistribusi normal. Analisis regresi mengasumsikan bahwa variabel pengganggu ϵ berdistribusi normal (Ghozali, 2001).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Variabel

a. Iklim Organisasi

Tabel 4.1. Distribusi Responden Menurut Iklim Organisasi

Kategori	Jumlah	Prosentase
Baik ($x \geq \bar{x} + SD$)	25	45,5
Cukup ($\bar{x} \leq x < \bar{x} + SD$)	30	54,5
Kurang ($x < \bar{x} - SD$)	-	-
Total	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa iklim organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta dalam kategori baik sebesar 25 (45,5%) responden dan kategori cukup 30 (54,5%) responden.

b. Etos Kerja

Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Etos Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Baik ($x \geq \bar{x} + SD$)	27	49,1
Cukup ($\bar{x} \leq x < \bar{x} + SD$)	28	50,9
Kurang ($x < \bar{x} - SD$)	-	-
TOTAL	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa etos kerja dosen dan karyawan dalam melaksanakan tugasnya baik yaitu sebesar 27 (49,1%) responden, sedangkan dalam kategori cukup 28 (50,9%) responden.

c. Disiplin Kerja

Tabel 4.3. Distribusi Responden Menurut Disiplin Kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Baik ($x \geq \bar{x} + SD$)	19	34,5
Cukup ($\bar{x} \leq x < \bar{x} + SD$)	36	65,5
Kurang ($x < \bar{x} - SD$)	-	-
TOTAL	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa disiplin kerja dosen dan karyawan Poltekkes Surakarta dalam katagori baik sebesar 19 (34,75%) responden, sedangkan dalam kategori cukup 36 (65,5%) responden.

d. Efektifitas Kinerja

Tabel 4.4. Distribusi Responden Menurut Efektifitas Kinerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Baik ($x \geq \bar{x} + SD$)	14	25,5
Cukup ($\bar{x} \leq x < \bar{x} + SD$)	41	74,5
Kurang ($x < \bar{x} - SD$)	-	-
TOTAL	55	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa efektifitas kinerja pegawai dalam kategori cukup baik sebesar 14 (25,5%) responden, sedangkan pada kategori baik sebesar 41 (74,5%) responden.

2. Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada data ke empat variabel adalah berdistribusi normal (nilai Sig > 0.05) yaitu iklim organisasi ($p= 0,200$), etos kerja ($p=0,068$), disiplin kerja ($p=0,200$), efektifitas kinerja ($p=0,200$).

3. Analisis Uji Hipotesis

a. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.5. Hasil Uji Statistik Deskriptif

	Efektifitas Kinerja	Iklim Organisasi	Etos Kerja	Disiplin Kerja
Mean	28,33	29,53	29,91	29,38
Standart. Deviation	3,067	3,225	2,946	2,896
S N	50	50	50	50

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa *mean* variabel efektifitas kinerja organisasi 28,33 dengan standar deviasi 3,067. Mean variabel iklim organisasi adalah 29,53 dengan standar deviasi 3,225. Etos kerja 29,91 dengan standar deviasi 2,946 dan disiplin kerja 29,38 dengan standar deviasi 2,896.

b. Uji t

Hasil uji t dapat dilihat pada table 4.6.

Tabel 4.6. Hasil Uji t

Mode	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
l				

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.080	1.997		-.040	.968
	Iklm organisasi	.291	.134	.306	2.171	.035
	Etos Kerja	.323	.140	.310	2.313	.025
	Disiplin Kerja	.345	.147	.326	2.355	.022

Sumber : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui bahwa variabel bebas iklim organisasi yang mempunyai nilai sig. $< 0,05$ ($0,035 < 0,05$) atau t hitung (2.171) $>$ t tabel ($2,000$) sehingga variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektifitas kinerja organisasi). Variabel bebas etos kerja mempunyai nilai sig $0,025 < 0,05$ atau t hitung (2.313) $>$ t tabel ($2,000$) sehingga variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektifitas kinerja organisasi). Variabel bebas disiplin kerja mempunyai nilai sig $0,022 < 0,05$ atau t hitung (2.355) $>$ t tabel ($2,000$) sehingga variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (efektifitas kinerja organisasi).

c. Uji F

Hasil uji F dapat dilihat pada table 4.7.

Tabel 4.7. Hasil Uji F

Mode		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.446	3	136.815	71.446	,000 ^a

Residual	97.663	51	1.915
Total	508,109	54	

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan table 4.7 diketahui bahwa nilai F hitung : $71.446 > F$ Tabel (26,35) atau nilai sig $0.000 < 0,05$. Hal ini berarti semua variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap efektifitas kinerja.

d. Uji Koefisien determinasi (R^2)

R-Square = 0,808 artinya 80,8% variasi variabel efektifitas kinerja Poltekkes Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 80,8\% = 19,2\%$) disebabkan oleh faktor – faktor lain.

e. Sumbangan Prediktor

1) Sumbangan Efektif (SE%)

a) Iklim Organisasi (x_1)

$$\begin{aligned} SE(x_1)\% &= \beta_{x_1} \times r_{xy1} \times 100\% \\ &= 0,306 \times 0,858 \times 100\% = 26,2548\% \end{aligned}$$

b) Etos Kerja (x_2)

$$\begin{aligned} SE(x_2)\% &= \beta_{x_2} \times r_{xy2} \times 100\% \\ &= 0,310 \times 0,854 \times 100\% = 26,4740\% \end{aligned}$$

c) Disiplin Kerja (x_3)

$$\begin{aligned} SE(x_3)\% &= \beta_{x_3} X_{xy3} X 100\% \\ &= 0,326 \times 0,859 \times 100\% = 28,0034\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa sumbangan efektif total adalah $26,25\% + 26,47\% + 28\% = 80,8\%$.

2) Sumbangan Relatif (SR%)

a) Iklim Organisasi (x_1)

$$SR(x_1)\% = \frac{SE(x_1)\%}{R^2} = \frac{26,2548\%}{80,8\%} = 32,4936\%$$

b) Etos Kerja (x_2)

$$SR(x_2)\% = \frac{SE(x_2)\%}{R^2} = \frac{26,4740\%}{80,8\%} = 32,76485\%$$

c) Disiplin Kerja (x_3)

$$SR(x_3)\% = \frac{SE(x_3)\%}{R^2} = \frac{28,0034\%}{80,8\%} = 34,65767\%$$

Besarnya sumbangan relatif total adalah $32,4936\% + 32,76485\% + 34,65767\% = 100\%$

f. Persamaan Regresi

$Y = .080 + 0,291X_1 + 0,323X_2 + 0,345X_3 + \epsilon$ dimana Y = efektifitas kinerja organisasi, X_1 = iklim organisasi, X_2 = etos kerja dan X_3 = disiplin kerja.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa nilai sig atau *significance* adalah $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai probabilitas dibawah 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel iklim organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta. Hal ini juga bisa dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,171 > 2,000$). Berdasarkan deskripsi data bahwa kategori baik pada variabel iklim organisasi sebesar 25 (45,95%), cukup baik 30 (54,35%) dan variabel efektifitas kinerja organisasi kategori baik 14 (25,5%), cukup baik 41 (74,5%).

Menurut Pines yang dikutip oleh Barkah (2002), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu (1) dimensi psikologikal yang meliputi variabel seperti beban kerja, otonomi, pemenuhan sendiri, dan inovasi; (2) struktural yang meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik; (3) sosial meliputi aspek interaksi dan kerja sama; dan (4) birokratik meliputi peraturan-peraturan dan peran pegawai.

Sergiovanni dalam Muhlisin (2008:57) mengemukakan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kinerja seseorang. Iklim sebagai pengaruh subyektif yang dapat dirasakan dari sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lainnya, yang menyangkut sikap/keyakinan dan kemampuan

memotivasi orang-orang yang bekerja pada organisasi tersebut. Sedangkan menurut Erwita (2007:5), mengatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai, diasumsikan merupakan kekuatan yang besar dalam mempengaruhi pegawai.

Para pegawai merasa bahwa iklim yang menyenangkan apabila mereka melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Mereka sering kali menginginkan pekerjaan yang menantang dan memuaskan secara intrinsik. Kebanyakan pegawai juga menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil. Para pegawai merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Iklim yang timbul merupakan arena penetapan keputusan mengenai kinerja. Bilamana iklim bermanfaat bagi kebutuhan individu (misalnya, memperhatikan kepentingan pegawai dan berorientasi prestasi), maka dapat mengharapkan tingkah laku kearah tujuan yang tinggi. Sebaliknya, bilamana iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan, kebutuhan dan motivasi pribadi, dapat diharapkan bahwa kinerja akan berkurang yang menyebabkan menurunnya efektifitas kinerja pegawai dalam sebuah organisasi.

Menurut Michael West (2007), saat bekerja dalam sebuah organisasi, kita merupakan suatu tim memiliki hubungan pertemanan yang bagus, merasa dimengerti dan dihargai, mempunyai rasa memiliki. Tidak melihat adanya *gap* yang lebar antara atasan dengan bawahan dan tidak ada beban pekerjaan

berlebihan. Akibatnya, pegawai merasa dihargai oleh organisasi dan merasakan kontrol terhadap kerjanya. Bekerjasama berarti memberi tanggung jawab dan otoritas kepada pegawai untuk membuat keputusan tentang bagaimana bekerja paling efisien, dan organisasi akan bisa merespon dengan cepat dan efektif lingkungan yang cepat berubah. Sehingga hal ini memungkinkan organisasi untuk terus belajar (dan mengambil manfaat dari proses itu) secara lebih efektif. Suatu organisasi yang melibatkan banyak fungsi akan membantu meningkatkan manajemen mutu, mendorong berkembangnya kreatifitas dan inovasi, meningkatnya produktifitas.

Dengan perkataan lain hasil akhir atau tingkah laku ditentukan oleh interaksi antara kebutuhan individu dan lingkungan organisasi yang mereka rasakan. Tingkat kinerja yang dihasilkan kemudian mengumpan balik dan memberikan sumbangan bukan saja pada iklim lingkungan kerja yang bersangkutan, tetapi juga pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen. Terbentuknya iklim yang kondusif pada tempat kerja dapat menjadi faktor penunjang bagi peningkatan kinerja sebab kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai berpikir dengan tenang dan terkonsentrasi hanya pada tugas yang sedang dilaksanakan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Bartram, Robertson, & Callinan (2002) yang memperoleh hasil bahwa iklim organisasi berpengaruh pada kinerja organisasi. Nick C. Batlis (1980) menemukan bahwa iklim organisasi

berpengaruh pada kepuasan kerja, kecemasan dan kecenderungan untuk meninggalkan tempat bekerja. Patricia W. Stone, Michael I. Harrison, Penny Feldman, Mark Linzer, Timothy Peng, Douglas Roblin, Jill Scott-Cawiezell, Nicholas Warren, Eric S. Williams (2004) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi berhubungan erat dengan sikap dan perilaku keselamatan pasien dan tenaga perawat kesehatan.

2. Pengaruh Etos Kerja terhadap Efektifitas Kinerja

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel etos kerja terhadap efektifitas kinerja adalah 0,854 dengan tingkat signifikansi koefisien korelasi $0,000 < 0,05$. Oleh karena nilai probabilitas dibawah 0,05 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta. Hal ini juga bisa dilihat dari uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,313 > 2,000$). Berdasarkan deskripsi data bahwa kategori baik pada variabel etos kerja sebesar 27 (49,1%), cukup baik sebesar 28 (50,9%), dan variabel efektifitas kinerja organisasi kategori baik 14 (25,5%), cukup baik 41 (74,5%).

Etos kerja merupakan pandangan dan sikap seseorang terhadap kerja (Anoraga dan Sri Suryanti, 1995). Karena pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam memberikan

penilaian terhadap kegiatan kerja. Mengingat kandungan yang ada dalam pengertian etos kerja adalah unsur penilaian, maka penilaian bisa positif dan negatif. Etos kerja positif atau tinggi akan menunjukkan penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja, menempatkan pandangan tentang kerja, sebagai suatu hal yang amat luhur bagi eksistensi manusia, kerja dirasakan sebagai aktivitas yang bermakna bagi kehidupan, membutuhkan ketekunan dan sekaligus sarana yang penting dalam mewujudkan cita-cita serta sebagai bentuk ibadah. Etos kerja positif ini ditunjukkan oleh hasil deskripsi data bahwa kategori baik pada variabel etos kerja sebesar 27 (49,1%), cukup baik sebesar 28 (50,9%). Sehingga jika etos kerjanya tinggi maka efektifitas kinerja juga tinggi.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Muhammad Zulham (2008) yang menemukan bahwa budaya organisasi dan etos kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Demikian juga penelitian di SBU PII PT Sucofindo (Persero) Pusat Jakarta memperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang positif motivasi, etos kerja dan status kepegawaian secara bersama-sama terhadap efektifitas kinerja organisasi di SBU PII PT Sucofindo (Persero) Pusat Jakarta (Unsoed, 2007).

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi

Hasil uji analisis data menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja adalah 0,859 dengan tingkat signifikansi koefisien korelasi 0,000. Oleh karena probabilitas $< 0,05$ H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja meskipun rendah.

Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi (Subekti D., 2001). Untuk menerapkan kedisiplinan kerja, suatu organisasi memiliki tata tertib atau peraturan yang jelas, penjabaran tugas dan wewenang, serta tata kerja.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Menurut Aluko (2003), budaya disiplin yang baik ditunjukkan oleh tingginya komitmen kerja, rendahnya tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran, kepercayaan yang positif terhadap kerja, nilai positif dalam bekerja, sikap dan norma dalam bekerja. Budaya disiplin ini berhubungan erat dengan kinerja organisasi.

Sebagai suatu organisasi, Poltekkes Surakarta mempunyai tata tertib atau peraturan, penjabaran tugas dan wewenang serta tata hubungan kerja. Beberapa hal tersebut mendukung untuk terselenggaranya disiplin kerja di lingkungan Poltekkes Surakarta. Hal ini didukung oleh deskripsi data bahwa kategori baik pada variabel disiplin kerja sebesar 19 (34,5%), cukup baik sebesar 36 (65,5%), dan variabel efektifitas kinerja organisasi kategori baik 14 (25,5%), cukup baik 41 (74,5%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitiannya Kusnan (2006) yang memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh pada efektifitas kinerja organisasi di Garnisun Tetap III Surabaya ($p=0.000 < 0,05$). Penelitian Keke T. Aritonang (2005) juga mengungkapkan bahwa kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,6% terhadap kinerja guru di SMP Kristen BPK Penabur Jakarta.

4. Pengaruh secara bersama-sama Iklim Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kinerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa semua variabel bebas (iklim kerja, etos kerja, disiplin kerja) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta. Hal ini dapat ditunjukkan pada hasil uji F yaitu nilai F hitung (71,446) > F tabel (26,35) atau nilai sig. < 0,05. Hasil analisis dapat disajikan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = .080 + 0,291X_1 + 0,323X_2 + 0,345X_3 + \epsilon$

Koefisien variabel iklim kerja sebesar 1 dan bertanda positif. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah, artinya jika iklim kerja meningkat 1 skor, maka efektifitas kinerja akan meningkat sebesar 0,291 skor. Koefisien variabel etos kerja sebesar 0,323 bertanda positif. Hal ini berarti kenaikan 1 skor etos kerja akan mengakibatkan kenaikan 0,323 skor pada efektifitas kinerja. Koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,345 bertanda positif, berarti kenaikan 1 skor variabel ini akan mengakibatkan kenaikan 0,345 skor efektifitas kinerja organisasi Poltekkes Surakarta.

Variabel bebas yang mempunyai pengaruh terbesar terhadap efektifitas kinerja organisasi Poltekkes Surakarta adalah disiplin kerja, etos kerja, kemudian iklim kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh lebih besar dibanding variabel bebas lainnya.

Terlihat pada koefisien Determinasi Berganda (R^2) sebesar = 0,808 artinya 80,8% variasi variabel efektifitas kinerja Poltekkes Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 80,8\% = 19,2\%$) disebabkan oleh faktor-faktor lain.

Sumbangan Relatif (SR%) yang diberikan oleh variabel iklim organisasi adalah sebesar = 32,4936%, variabel etos kerja 32,76485% dan variabel disiplin kerja 34,65767%, sehingga total sumbangan relatifnya adalah 100%.

Sumbangan Efektif (SE%) yang diberikan oleh variabel iklim organisasi adalah sebesar 26,2548% dan etos kerja 26,4740% serta 28,0034%. Sumbangan efektif disiplin kerja lebih besar dari sumbangan iklim kerja dan etos kerja,

dengan demikian dalam meningkatkan efektifitas kinerja Poltekkes Surakarta perlu dijaga disiplin kerja dan etos kerja yang tinggi serta iklim organisasi yang yang kondusif sehingga semua pegawai dapat melakukan aktivitasnya dengan baik dan efektifitas kinerja organisasi dapat tercapai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, dengan hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,858 dan nilai sig. atau *significance* 0,000 (<0.05) serta uji t hitung $>$ t tabel ($2,171 > 2,000$) dengan nilai sig 0.035 ($<0,05$).
2. Terdapat pengaruh etos kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, dengan hasil uji regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,854 dan nilai sig. 0,000 (<0.05) serta uji t hitung $>$ t tabel ($2,313 > 2,000$) dengan nilai sig 0.025 ($<0,05$).
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta, dengan hasil regresi menunjukkan nilai koefisien korelasi 0,859 dan nilai sig. 0,000 (<0.05) serta uji t hitung $>$ t tabel ($2,355 > 2,000$) dengan nilai sig 0.022 ($<0,05$).
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja terhadap efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta, dengan hasil uji F dengan nilai sig.0,000 (<0.05).

B. Implikasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa efektifitas kinerja organisasi dipengaruhi oleh iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu sebagai implikasi, maka untuk mencapai efektifitas kinerja organisasi di Poltekkes Surakarta diperlukan iklim organisasi yang kondusif, etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Sehingga para pegawai dalam hal ini dosen dan karyawan Poltekkes Surakarta harus secara bersama-sama mewujudkan iklim organisasi yang kondusif serta meningkatkan etos kerja dan disiplin kerja agar lebih optimal.

C. Saran

1. Politeknik Kesehatan Surakarta perlu menciptakan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif, mengupayakan peningkatan etos kerja dan disiplin kerja, mengingat iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja belum optimal. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pembinaan-pembinaan atau pelatihan-pelatihan bagi seluruh pegawai.
2. Perlu penelitian lanjutan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektifitas kinerja organisasi di Politeknik Kesehatan Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaron, G. A. and Angelina, C. S. 2006. Organizational Climate Partially Mediates The Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover In Mental Health Services. *PubMed Central Journal List: Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33 (3) : 289-30.1
- Aluko, M. A. O. 2003. The Impact of Culture on Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Nordic Journal of African Studies*, 12 (2): 164–179.
- Bambang Gunawan. 2007. *Kinerja Unit-unit Kerja Fakultas Pertanian Universitas Gadjah Mada Yogyakarta*. From: [http://arc.ugm.ac.id/files/Abst_\(0008-H-2008\).pdf](http://arc.ugm.ac.id/files/Abst_(0008-H-2008).pdf).
- Barkah. 2002. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Organisasi di Surabaya**. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Bartram, Robertson, & Callinan. 2002. Organizational climate and company productivity: the role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Retrieved June 1, 2004, from http://goliath.ecnext.com/coms2/gi_0199-505875/Organizational-climate-and-company-productivity.html
- Bedeian Arthur G. 1991. **Organization : theory and design**. University of Colorado at Denver.
- Berg Green. 1993. **Behavior and organization**, 4 th ed, Allyn and Bacon, Inc., USA.
- Burton R. M., Lauridsen, J. & Obel, B. 1999. *Tension and Resistance to Change in Organizational Climate: Managerial Implications for a Fast Paced World*. Retrieve September 22, 1999. From <http://www.lok.cbs.dk/images/publ/Burton%20og%20Obel%20og%20Lauridsen%20tension%202000.pdf>
- Darmanto, B. 2003. **Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Danaremen Muka Semarang**. Semarang
- De Lenzo. 1994. **Human resource manangement, Concept and Practices**. Canada : John Willy and Sons Inc.
- Eka. 1999. **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Wanita (TKW)**. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.

- Jerald Greenber and Robert A. Baron. 2007. **Behavior in Organization**. Denver.
- Julie A. Paleen Aronow. 2004. *The Impact of Organizational Politics on The Work of The Internal Human Resource Professional*. Retrieve May, 2004. From <http://www.uwstout.edu/lib/thesis/2004/2004aronowj.pdf>
- Keke T. Aritonang. 2005. Kompensasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru SMP Kristen BPK Penabur Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 4 (4): 1-16.
- Kelik Miyarto. 1991. **Analisis Pengaruh Variabel-variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Penyuluh KB Berpendidikan Sarjana di BKKBN DKI Jakarta**.
- Michael C.G. Davidson. 2003. Does organizational climate add to service quality in hotels?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15 (4), 206 – 213.
- Michael West. 2007, August 13. The Secrets of Successful Team Management - How to lead a team to innovation, creativity and success. *Learn*. Retrieved December 5, 2009, from <http://career.ubaya.ac.id/learn/vartikel.php?Id=71>
- Muhadjir James I.. 2002. **Organisasi dan manajemen**. Edisi Keempat. Jakarta : Erlangga
- Muhammad Zulham. 2008. **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan**. Retrieved 3 Maret 2009. from http://library.usu.ac.id/index.php?option=com_journal_review&id=10947&task=view
- Nick C. Batlis. 1980. The Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction, Anxiety and Propensity to Leave. *Journal of Psychology*, Vol. 104. Received in the Editorial Office on December 29, 2008.
- Notoatmojo, S. 2003. **Pengembangan Sumberdaya Manusia**. Jakarta : Penerbit PT Rineka Cipta
- Patricia W. Stone, Michael I. Harrison, Penny Feldman, Mark Linzer, Timothy Peng, Douglas Roblin, Jill Scott-Cawiezell, Nicholas Warren, Eric S. Williams. (2004). Organizational Climate of Staff Working Conditions and Safety—An Integrative Model. *Columbia University School of Nursing*. from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/bv.fcgi?rid=aps.section.3614>

- Pusat Pendidikan Tenaga Kesehatan Departemen Kesehatan RI. 2001. **Pedoman Organisasi dan Tata Laksana Politeknik Kesehatan**. Jakarta : Departemen Kesehatan RI.
- Richard L. Daft. 2006. **Organization theory and design**. London : Cengage Learning
- Timothy J Tobin, Ralph O. Muller and Lauren M. Turner. 2006 Organizational Learning and Climate As predictors of self-Efficacy. *Social Psychology of Education Journal*, 9 (3): 301–319.
- Robertus Josef Sri Djokomoeljanto. 2009. **Peranan Endokrinologi Dalam Menunjang Pembangunan Kesehatan Nasional**. Retrieve 5 Mei 2009. From <http://eprints.undip.ac.id/173/>
- Setiaji, Bambang. 2004. **Panduan Riset Dengan Pendekatan Kuantitatif**. Surakarta : Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Soehardi, S. 2003. **Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta.
- Sofia Amin. 1999. **Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Keberhasilan Kerja Ajun Penyuluh KB Madya di Propinsi Jambi**.
- Strees, R. M.. 1985. **Efektivitas organisasi**. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2004. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. **Statistika untuk Penelitian**. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung : CV Alfabeta
- Suharsimi, A. 2002. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta : Rineka Cipta.
- Suprihanto J, Harsiwi A.M, dan Hadi P. 2003. **Perilaku Organisasional**. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Unsoed. 2007. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Efektifitas Kinerja Organisasi dengan Status Kepegawaian sebagai Pemoderasi di SBU PII PT Sucofindo (Persero) Pusat Jakarta*. Retrieved 29 Agustus 2007. from <http://mm.unsoed.net/content.php?cat=tesis&id=314>

_____. 2008. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN Cabang Magelang*. Retrieved 1 April 2008. from <http://mm.unsoed.net/content.php?cat=tesis&id=424>.

Wandy's weblog. 2007. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2006*. Retrieved 28 Agustus, 2007. from <http://irwandykapalawi.wordpress.com/2007/10/28/>.

Wikipedia. 2008. *Organizational effectiveness*. Retrieved May 2008. from http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_effectiveness.

Winarsunu, T. (2004). **Statistik Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan**. Malang: Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.

INSTRUMEN ANGKET

Nama Responden :
Umur Responden :
Status Responden : Dosen / Pegawai * (* coret yang tidak perlu)
Lama bekerja :

Petunjuk

1. Pilihlah salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberi tSaya silang (X) pada setiap pernyataan (uraian kalimat) di bawah ini !
2. Pernyataan ini meliputi iklim organisasi, etos kerja, disiplin kerja dan efektivitas kinerja di Politeknik Kesehatan Surakarta.

PERNYATAAN IKLIM ORGANISASI

1. Saya merasa terbebani bekerja di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Sistem kerja yang ditetapkan nampaknya kurang adanya inovasi (perubahan) di Politeknik Kesehatan Surakarta :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Saya selalu bekerja sama dengan rekan kerja di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Saya dalam bekerja/berdinas mengacu terhadap peraturan yang berlaku di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

5. Sistem kerja yang diterapkan nampaknya kurang otonom (penyerahan wewenang) di Politeknik Kesehatan Surakarta
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

6. Nampaknya ada keserasian kerja antara atasan dan bawahan di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

7. Kerja sama yang diciptakan selalu mengharapakan imbalan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

8. Saya dalam bekerja selalu mengalami konflik peran :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

9. Pemuasan kerja Saya dirasa cukup jika bekerja di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

10. Tugas atasan lebih berat daripada bawahannya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

11. Saya dalam bekerja selalu mengalami kekaburan peran :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

12. Ada rasa hormat antara bawahan kepada atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
13. Ada rasa sayang antara atasan kepada bawahan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
14. Pimpinan/atasan menerapkan otonomi (penyerahan wewenang kepada bawahan) :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
15. Kebutuhan saya terpenuhi jika berdinasi di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

PERNYATAAN ETOS KERJA

1. Saya peduli terhadap situasi dan kondisi Politeknik Kesehatan Surakarta :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
2. Saya melimpahkan teman saya jika mendapat tugas :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
3. Saya selalu menunggu perintah atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

4. Saya mempunyai penilaian yang sangat positif terhadap hasil kerja/ dinas saya:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

5. Pekerjaan/kedinasan saya rasakan sebagai aktivitas yang tidak bermakna :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

6. Pekerjaan/kedinasan saya membutuhkan ketekunan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

7. Pekerjaan/kedinasan sebagai sarana mewujudkan cita-cita saya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

8. Pekerjaan/kedinasan saya merupakan suatu bentuk ibadah :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

9. Pekerjaan/kedinasan dapat membebani saya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

10. Pekerjaan/kedinasan dapat meningkatkan wibawa saya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

11. Pekerjaan/kedinasan berfungsi sebagai sarana memperoleh kesenangan saya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

12. Pekerjaan/kedinasan saya anggap sebagai bentuk rutinitas hidup :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

13. Pekerjaan/kedinasan saya anggap sebagai hal yang tidak mulia :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

14. Saya bersikap tidak setuju terhadap pekerjaan/kedinasan yang masuknya terlalu pagi :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

15. Saya kurang bersemangat jika tidak ditunggu oleh atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

16. Saya kurang puas jika hasil kerja saya kurang optimal :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

17. Saya merasa kurang bermanfaat jika berdinasi di Politeknik Kesehatan Surakarta:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

18. Saya datang lebih awal sebelum jam kerja :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

19. Hasil kerja saya kurang memenuhi kebutuhan hidup :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

20. Saya selalu mendapat informasi yang jelas mengenai situasi dan kondisi :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA

1. Saya selalu datang tepat waktu :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

2. Saya mengenakan pakaian kerja/dinas dan rapi :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

3. Saya sangat tunduk dan patuh kepada atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

4. Saya menjalankan perintah dengan benar :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
5. Saya selalu masuk kerja tepat waktu :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
6. Saya tidak izin jika tidak masuk kerja :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
7. Saya memahami tata tertib pegawai :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
8. Saya memahami penjabaran tugas saya secara jelas :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
9. Saya hanya mengandalkan apa yang dikatakan oleh atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
10. Saya menyelesaikan tugas tepat waktu :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

11. Apa yang dikerjakan saya tidak sesuai dengan tata tertib yang berlaku :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

12. Saya pesimis jika mengalami kesulitan dalam bekerja :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

13. Saya memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam bekerja :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

14. Saya bersikap acuh tak acuh terhadap pelaksanaan tata tertib :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

15. Saya beranggapan kurang baik terhadap kepatuhan terhadap atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

16. Kerja saya malas jika tidak ditunggu atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

17. Saya merasa senang jika waktu masuk bekerja di Politeknik Kesehatan Surakarta
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

18. Saya merasa keberatan mematuhi tata tertib
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

19. Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh kepada atasan:
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

20. Saya ingin protes jika harus tunduk dan patuh kepada atasan :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

PERNYATAAN EFEKTIVITAS KINERJA

1. Tujuan Politeknik Kesehatan Surakarta bisa dicapai secara optimal oleh saya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

2. Saya merasa puas jika tujuan Politeknik Kesehatan Surakarta tidak tercapai :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

3. Tujuan Politeknik Kesehatan Surakarta bisa saya jalankan dengan baik :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

4. Tujuan Politeknik Kesehatan Surakarta sudah dirasakan oleh sSaya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
5. Tujuan Politeknik Kesehatan Surakarta sudah dirasakan oleh masyarakat :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
6. Sikap masyarakat selalu simpati meski tujuan Politeknik Kesehatan Surakarta tidak tercapai :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
7. Politeknik Kesehatan Surakarta belum membawa manfaat besar bagi saya :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
8. Politeknik Kesehatan Surakarta membawa manfaat besar bagi masyarakat :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
9. Masyarakat masih merasa kurang nyaman tentang keberadaan Politeknik Kesehatan Surakarta :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
10. Politeknik Kesehatan Surakarta dapat membantu menyelesaikan masalah kesehatan yang sewaktu-waktu muncul di tengah masyarakat :
 - a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju