



**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KUALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL  
TERHADAP EFEKTIVITAS ORGANISASI PADA SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA**

---

**Elfrida Desiderata Naihati**  
**Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Timor**  
**(Naskah diterima: 1 Januari 2019, disetujui: 30 Januari 2019)**

***Abstract***

*This research was explanatory research. It's explained about the influence of free variabel, such as empower of civil servant ( $X_1$ ) and quality of civil servant ( $X_2$ ) concerning with effectiveness of organization in secretariat TTU regency. The population in this research was 153 civil servant under the scope of secretariat TTU regency with 9 parts. The techniques used in this research was random sampling. The data taken from questioness and it's analysed used descriptive statistic and infferencial analysis statistic. The result of descriptive analysis show that, the variabel empower with indicator achievement was 73,57%, the quality variabel of civil servant was 70,64% and the effectiveness organization was 73,71%. Based on the third variabel respondent was good. The result of inferencial analysis showed that, coefficient determinate with value  $R^2$  was 0,769 means that contributed empower variabel ( $X_1$ ) and quality civil servant ( $X_2$ ) with effectivenessof organisation in secretariat TTU regencywas 76,9% and remained from the other variabel but not in this research. The result of test hypothesis partial variabel in empower and quality of civil servant about effectiveness organisation with empower variabel value was 0,009. Variabel quality of civil servant was 0,000 and the significant value simultan was 0,000 where the value of the thirdsignificant < from alfa 0,05 or 5%.*

**Key Words:** *Empower, Quality of Civil Servant and Effectiveness of Organization.*

**Abstrak**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory*, yaitu menjelaskan pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari Pemberdayaan PNS ( $X_1$ ) dan Kualitas PNS ( $X_2$ ) terhadap Efektivitas Organisasi pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten TTU. Populasi penelitian ini adalah 153 PNS di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten TTU yang tersebar pada 9 bagian. Teknik penarikan sampel yang digunakan adalah random sampling. Data dikumpulkan melalui kuisisioner dan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan dengan capaian indikator sebesar 73,57%, variabel kualitas PNS sebesar 70,64% dan variabel efektivitas organisasi sebesar 73,71%. Berdasarkan tanggapan responden ketiga variabel ini dikategorikan baik. Hasil analisis inferensial menunjukkan koefien determinasi dengan nilai  $R^2$ , sebesar 0,769 artinya kontribusi atau sumbangan variabel Pemberdayaan ( $X_1$ ) dan Kualitas PNS ( $X_2$ ) terhadap terhadap Efektivitas Organisasi pada pada Sekretariat Daerah Kabupaten TTU sebesar 76,9% sisanya

merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini. Hasil uji hipotesis secara parsial variabel Pemberdayaan dan kualitas PNS berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Organisasi, dengan nilai signifikansi variabel pemberdayaan 0,009. Variabel kualitas PNS sebesar 0,000 dan secara simultan nilai signifikan 0,000, di mana nilai signifikansi ketiganya < dari alfa 0,05 atau 5%.

**Kata Kunci:** Pemberdayaan, Kualitas Pegawai Negeri Sipil dan Efektifitas.

## I. PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik (*good governance*) dapat menjadi kenyataan dan sukses apabila didukung oleh aparat yang memiliki profesionalisme tinggi dengan mengedepankan terpenuhinya akuntabilitas dan responsibilitas publik, yakni dengan menekan sekecil mungkin pemborosan penggunaan sumber-sumber keuangan pemerintah (negara) dan juga sekaligus memperkuat peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai fondasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Implementasi kebijakan otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, telah menciptakan implikasi luas dalam segala aspek pemerintahan pusat sampai dengan desa/kelurahan. Seiring dengan implementasi kebijakan otonomi daerah dan konsep baru paradigma pemerintahan, yang lebih menitik beratkan pada aspek demokratisasi, pemberdayaan masyarakat, dan pelayanan masyarakat yang prima. Implikasi yang muncul yaitu tuntutan kepada semua tingkatan organisasi, termasuk

pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara, khususnya bagi aparturnya untuk lebih berkualitas, produktif, profesional dan bersikap proaktif.

Sebagai lembaga atau organisasi, se-tiap organisasi harus terus menerus bertumbuh, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kemampuan bertumbuh ini memungkinkan-nya tangguh, bukan saja dalam mempertahankan eksistensinya akan tetapi juga dalam mengembangkan dirinya secara mantap dalam rangka pencapaian tujuan. Salah satu bentuk organisasi formal yaitu organisasi perkantoran.

Kantor merupakan tempat diselenggarakannya kegiatan registrasi (pencatatan), komputerisasi (pengolahan), komunikasi dan informasi. Kegiatan-kegiatan tersebut ditujukan untuk menyediakan keterangan atau informasi yang lengkap dan akurat, memberikan pelayanan kepada para pengguna informasi secara optimal.

Semua kegiatan dimaksud untuk mencapai tujuan yang tentunya tidak terlepas

dari dukungan personil kantor. Personil kantor dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara yang merupakan faktor sentral untuk menggerakkan dinamika organisasi. Sarana dan prasarana yang dimiliki organisasi akan menjadi dinamis apabila dikelola secara baik oleh pegawai yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Secara konkrit, individu pegawai yang berprestasi akan membawa keuntungan dan kemajuan organisasi, sedangkan pegawai yang tidak berprestasi akan merugikan organisasi.

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan penulis menemukan fakta-fakta yang mengindikasikan bahwa efektivitas organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara memiliki mekanisme penyelenggaraan administrasi pemerintahan daerah berkarakteristik organisasi mekanistik yang mempunyai dampak operasional berupa birokrasi yang berlebihan (birokratis), kurangnya pemberdayaan aparatur daerah dalam menciptakan profesionalitas bekerja.

Berdasarkan hasil kajian peneliti, rata-rata tingkat efektivitas penyelesaian kegiatan pada semua bagian di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara masih sangat rendah. Rata-rata prosentase pencapai-

an penyelesaian program pada bagian Tata Pemerintahan 68%, bagian Humas dan Protokol 87,03%, bagian Hukum 76,87%, bagian Pembangunan 71,90%, bagian Ekonomi 76,57%, bagian Sosial 74,67%, bagian Umum 58,35 %, bagian Organisasi 77% dan pada bagian Keuangan 74,90%. Asumsi ini dibangun dari kenyataan bahwa dari semua pencapaian target program kegiatan umumnya diselesaikan tidak sesuai dengan alokasi waktu yang ditetapkan atau aparatur pelaksana membutuhkan waktu tambahan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan dalam paradigma baru mengenai orientasi pelayanan Pegawai Negeri Sipil untuk meningkatkan efektifitas organisasi adalah pembedayaan (*empowerment*). Pemberdayaan dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuh kembangkan, saling memperkuat, dan menambah nilai daya saing global yang saling menguntungkan. Tujuan dari pemberdayaan itu sendiri adalah meningkatkan mutu, keterampilan, serta memupuk kegairahan dalam bekerja sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dan melaksanakan pembangunan secara menyeluruh, dalam hal ini

pemberdayaan terhadap aparatur pemerintah disesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan penulis menemukan fakta-fakta yang mengindikasikan minimnya pemberdayaan Pegawai Negeri Sipil. Kuat dugaan pemicunya adalah Pegawai Negeri Sipil kurang diberdayakan dalam hal ini kurang adanya pemberian tanggung jawab, pendelegasian wewenang dan pengambilan keputusan yang selayaknya dari pimpinan kepada bawahan sehingga mempengaruhi proses penyelesaian pekerjaan yang tidak tuntas.

Pengembangan aparatur melalui kegiatan pelatihan merupakan hal yang harus men-

jadi porsi perhatian setiap organisasi untuk menjawab tantangan yang berkaitan dengan personalia baik saat sekarang maupun masa mendatang. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai umumnya dapat dilaksanakan dalam rentang waktu yang jauh lebih cepat bila dibandingkan dengan pendidikan jalur formal, sehingga kegiatan diklat dapat dilakukan secara bertahap dan berkala. Oleh karena itu, dalam mengikutsertakan aparatur dalam mengikuti pelatihan hendaknya diperhatikan frekuensi keikutsertaan antara aparatur sehingga seluruh aparatur dapat mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang tugasnya. Berikut ini data tentang jenis pelatihan aparatur yang dilakukan oleh 9 bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara:

**Tabel 1.2**  
**Data Pelatihan Pegawai Negeri Sipil Pada**  
**Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara Tahun 2018**

| NO | NAMA SKPD            | JENIS PELATIHAN  | JUMLAH PESERTA     |
|----|----------------------|--|--------------------|
| 1  | Tata Pemerintahan    | Diklat Teknis Fungsional   | 4 orang            |
| 2  | Humas dan Protokoler | Diklat Teknis Fungsional   | 3 orang            |
| 3  | Hukum                | a. Bimtek legaldrafting<br>b. Bimtek penyusunan Perdes   | 2 orang<br>2 orang |
| 4  | Pembangunan          | Diklat Teknis Fungsional   | 6 orang            |
| 5  | Ekonomi              | a. Mekanisme pelayanan pinjaman<br>b. Analisis pinjaman terpadu untuk menghindari kredit macet dan bergu | 2 orang<br>3 orang |

| NO | NAMA SKPD                  | JENIS PELATIHAN   | JUMLAH PESERTA                |
|----|----------------------------|---|-------------------------------|
| 6  | Sosial                     | Diklat Teknis Fungsional                                    | 2 orang                       |
| 7  | Umum                       | Diklat Teknis Fungsional                                    | 2 orang                       |
| 8  | Organisasi dan Kepegawaian | Diklat Teknis Fungsional                                    | 4 orang                       |
| 9  | Keuangan                   | a. Verifikasi Anggaran<br>b. Perbendaharaan<br>c. Pembukuan | 2 orang<br>1 orang<br>2 orang |

*Sumber: Sekretariat Daerah Kab. TTU 2018*

## II. KAJIAN TEORI

### 2.1 Pemberdayaan

Tjiptono, 2005 dalam konsep pemberdayaan terkandung dua hal yang berkaitan, namun mempunyai dua pengertian, yaitu suatu proses untuk melibatkan pegawai di semua level organisasi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Arti penting kegiatan ini mengingat para pegawai paling dekat dengan masalah dan selayaknya memikirkan keputusan yang diambil.

Pandangan Cook dalam Makmur 2007: 119), tentang pemberdayaan, terutama bagi anggota organisasi merupakan alat untuk memperbaiki kinerja, mulai dari tingkat pimpinan tertinggi sampai kepada tingkat bawahan operasional dalam organisasi. Setiap individu yang memiliki keberdayaan akan mampu menciptakan wajah dan warna organisasi, serta akan mendapatkan kehormatan dan kepercayaan masyarakat. Keuntungan utama adanya upaya pemberdayaan dalam organisasi adalah

peningkatan kinerja sehingga hasilnya akan semakin besar pula karena setiap anggota organisasi, anggota masyarakat, maupun aparatur pemerintah merasa memiliki tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan pada dasarnya mengacu pada usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang dan pemberian peluang serta kesempatan bagi bawahan untuk mengaktualisasikan diri, meningkatkan potensi, dan kemampuan yang dimiliki, serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seorang menjadi berdaya. Pemberdayaan harus dimulai dari suatu proses yang dilandasi kebenaran dan kejujuran dalam memanfaatkan budaya, kekuasaan, dan sumber daya lainnya dari setiap anggota masyarakat maupun setiap anggota aparatur pemerintah. Pemberdayaan tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses yang memerlukan perencanaan yang menyeluruh, pemiki-

ran yang mendalam, prosedur yang benar, pemantauan yang tepat, dan peningkatan terus menerus dari seluruh aspek kehidupan.

## **2.2 Kualitas Pegawai Negeri Sipil**

Koswara (2001:266-267) menyatakan bahwa konteks kualitas sumber daya aparatur di era otonomi adalah : Kemampuan profesional dan keterampilan teknis para pegawai yang termasuk kepada unsur staf dan pelaksana dilingkungan pemerintah daerah. Hal ini sangat diperlukan agar manajemen pemerintahan dalam otonomi daerah dapat berlangsung secara efektif dan efisien. Yang diperlukan tidak hanya jumlahnya yang cukup, tetapi juga kualitas para pegawai yang harus diukur dengan melihat latar belakang pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, jenjang kepangkatan dan status kepegawaian.

## **2.3 Pengertian Efektivitas Organisasi**

Untuk mengukur dan menentukan apakah suatu organisasi pemerintah daerah dapat dikategorikan berhasil, terdapat beberapa kriteria. Siagian (1986:151) menyatakan bahwa secara sederhana “efektivitas kerja dikatakan berarti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama

menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan beberapa biaya yang dikeluarkan untuk itu”.

Ravianto (1989:113) berpendapat bahwa efektivitas organisasi adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauhmana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana baik dalam hal waktu maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Dimensi waktu masuk dalam proses efektivitas organisasi, terlebih organisasi itu diartikan sebagai suatu elemen dan sistem yang besar (lingkungan), yang dalam tahap-tahap kerjanya setiap saat mengambil sumber-sumber, memproses dan mengembalikannya pada lingkungan. Pada prinsipnya organisasi dikatakan efektif apabila seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini berarti bahwa apabila sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai perencanaan, baik hal waktu maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif.

## **III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui pengaruh antara Pemberdayaan dan Kualitas Pegawai Negeri Sipil terha-

dap Efektivitas Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara. Penelitian ini menggunakan Data Primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan datanya dengan wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah 153 PNS di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara yang tersebar pada 9 bagian. Berdasarkan rumus penentuan ukuran sampel (Surachmad, 2000:174) jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 110 PNS.

#### IV. HASIL PENELITIAN

##### Analisis Statistik Inferensial

##### Analisis Regresi Linear Berganda

Sebagaimana diketahui bahwa analisis regresi bertujuan untuk membuat peramalan atau pendugaan atas koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan. Oleh karena itu koefisien-koefisien regresi yang dihasilkan harus diinterpretasikan. Hasil analisis Regresi (Lampiran7) maka diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

|                      |   |                |   |                              |   |                              |
|----------------------|---|----------------|---|------------------------------|---|------------------------------|
| <b>Y</b>             | = | <b>0,341</b>   | + | <b>0,192 (X<sub>1</sub>)</b> | + | <b>0,746 (X<sub>2</sub>)</b> |
| <b>Sig</b>           |   | <b>(0,060)</b> |   | <b>(0,009)</b>               |   | <b>(0,000)</b>               |
| <b>R</b>             | = | <b>0,880</b>   |   |                              |   |                              |
| <b>R<sup>2</sup></b> | = | <b>77,4%</b>   |   |                              |   |                              |

Berdasarkan model regresi linier berganda diatas, maka dapat dijelaskan makna dari masing-masing koefisien regresi sebagai berikut:

**Konstanta (a) : 0,341**, angka atau konstanta ini dapat dijelaskan bahwa jika variabel bebas dalam hal ini variabel Pemberdayaan (X<sub>1</sub>) dan variabel Kualitas PNS (X<sub>2</sub>) diasumsikan konstan atau perubahannya nol, maka Efektivitas Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara akan sebesar 0,341. Jika ketiga variabel bebas yang ada dalam penelitian ini tidak ditingkatkan dan dimonitor pelaksanaannya maka Efektivitas Organisasi akan konstan atau bahkan bisa menurun.

**(b<sub>1</sub>) : 0,192**, koefisien regresi variabel Pemberdayaan (X<sub>1</sub>) ini dijelaskan bahwa jika variabel Kualitas PNS (X<sub>2</sub>) dianggap konstan atau tetap, maka jika terjadi perubahan Pemberdayaan (X<sub>1</sub>) sebesar satu satuan maka Efektivitas Organisasi juga akan berubah, artinya kalau Pemberdayaan naik sebesar satu satuan maka Efektivitas Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara juga akan naik sebesar **0,192** satuan, demikian juga sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Pemberdayaan sebesar satu satuan maka efektivitas organisasi pada

Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah bahwa hubungan antara variabel Pemberdayaan Utara akan turun sebesar **0,192** satuan. ( $X_1$ ) dan Kualitas PNS ( $X_2$ ) dengan Efektivitas

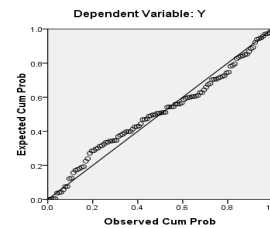
( $b_2$ ) : **0,746**; Koefisien regresi variabel Organisasi (Y) mempunyai hubungan yang Kualitas PNS ( $b_2$ ) ini dapat dijelaskan bahwa *sangat kuat*.

jika variabel Pemberdayaan ( $X_1$ ) dianggap konstan atau tidak berubah, maka jika terjadi perubahan pada variabel Kualitas PNS sebesar satu satuan maka Efektivitas Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara akan berubah sebesar 0,386 satuan, artinya kalau terjadi kenaikan pada variabel Kualitas PNS sebesar satu satuan maka Efektivitas Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara juga akan naik sebesar **0,746** satuan. Demikian juga sebaliknya jika variabel Kualitas PNS turun sebesar satu satuan maka Efektivitas Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara akan menurun sebesar **0,746** satuan. Nilai R yang diperoleh adalah sebesar 0,880. Ini berarti

**1. Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dapat disimpulkan bahwa data-data yang dianalisis dalam model ini dengan menggunakan analisis regresi dapat dibenarkan sehingga dapat digunakan untuk meramal nilai variabel terikat terjadi perubahan pada variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model penelitian ini.

**b. Uji Multikolinieritas atau Multikol**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | .341                        | .180       |                           | 1.898 | .060 |                         |       |
|       | X1         | .192                        | .073       | .195                      | 2.643 | .009 | .389                    | 2.571 |
|       | X2         | .746                        | .077       | .719                      | 9.745 | .000 | .389                    | 2.571 |

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai tolerence 0,389 artinya lebih dari 0,10 atau

nilai tolerance di atas 10%. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah



2,571 dimana nilai VIF kurang 10. Hal ini berarti tidak ada korelasi diantara variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada

multicolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi yang dihasilkan dalam penelitian ini.

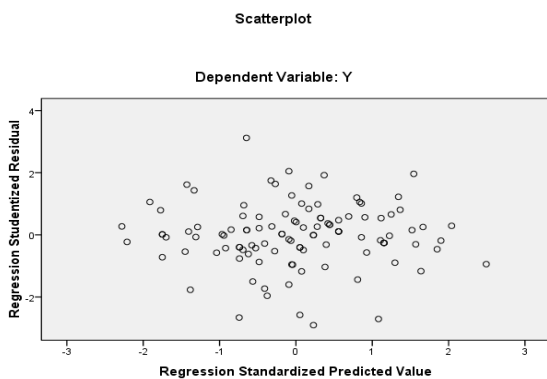
| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .880 <sup>a</sup> | .774     | .769              | .27751                     | 1.914         |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis dengan menggunakan bantuan program *SPSS 16.0 for windows* menunjukkan bahwa angka *Durbin-Watson* adalah sebesar 1,914 yang berarti bahwa tidak ada gejala autokorelasi dalam model regresi ini yakni nilai *Durbin-Watson*  $-2 < 1,914 < 2$ .

**c. Uji Heteroskedastisitas.**



Hasil analisis data pada grafik *Scatter plot* menunjukkan bahwa data-data menyebar hampir merata baik di atas maupun dibawah titik nol. Dengan demikian maka dapat dipastikan bahwa data-data hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain sebaran data dalam penelitian ini adalah homogen, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

**d. Uji Linearitas**

**Case Processing Summary**

|        | Cases    |         |          |         |       |         |
|--------|----------|---------|----------|---------|-------|---------|
|        | Included |         | Excluded |         | Total |         |
|        | N        | Percent | N        | Percent | N     | Percent |
| Y * X1 | 110      | 100.0%  | 0        | .0%     | 110   | 100.0%  |
| Y * X2 | 110      | 100.0%  | 0        | .0%     | 110   | 100.0%  |

**ANOVA Table**

|                                  | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig. |
|----------------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| Y * X2 Between Groups (Combined) | 28.883         | 27  | 1.070       | 11.675  | .000 |
| Linearity                        | 27.619         | 1   | 27.619      | 301.430 | .000 |
| Deviation from Linearity         | 1.265          | 26  | .049        | .531    | .965 |
| Within Groups                    | 7.513          | 82  | .092        |         |      |
| Total                            | 36.397         | 109 |             |         |      |

**ANOVA Table**

|                                  | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig. |
|----------------------------------|----------------|-----|-------------|---------|------|
| Y * X1 Between Groups (Combined) | 22.936         | 20  | 1.147       | 7.582   | .000 |
| Linearity                        | 20.844         | 1   | 20.844      | 137.812 | .000 |
| Deviation from Linearity         | 2.092          | 19  | .110        | .728    | .781 |
| Within Groups                    | 13.461         | 89  | .151        |         |      |
| Total                            | 36.397         | 109 |             |         |      |

Hasil uji asumsi linearitas menunjukkan bahwa variabel Efektivitas Organisasi (Y) dengan variabel Pemberdayaan (X<sub>1</sub>) menyatakan bahwa nilai *F deviation from linearity* sebesar 0,728. Dengan demikian maka data ini memenuhi asumsi linearitas karena nilai *F deviation from linearity* > alpha ( $\alpha$ ) 0,05 (0,728 > 0,05); sedangkan untuk Efektivitas Organisasi (Y) dengan variabel Kualitas PNS (X<sub>2</sub>) menyatakan bahwa nilai *F deviation from linearity* sebesar 0,531 dengan demikian maka

data ini memenuhi asumsi linearitas karena nilai *F deviation from linearity* > alpha ( $\alpha$ ) 0,05 (0,531 > 0,05).

#### **V. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriptif untuk menghitung capaian indikator untuk masing-masing variabel adalah : variabel Pemberdayaan PNS termasuk kategori baik

dengan capaian indikator 73,57%; Kualitas PNS termasuk kategori baik dengan capaian indikator 70,64% dan variabel Efektivitas Organisasi termasuk kategori baik dengan capaian indikator 73,71%.

2. Secara masing-masing (parsial) dari dua variabel bebas tersebut, yang terdiri atas variabel Pemberdayaan (X1), variabel Kualitas PNS (X2) yang berpengaruh paling positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Organisasi (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara adalah variabel Kualitas PNS sehingga variabel ini diharapkan menjadi fokus perhatian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara .
3. Secara bersama-sama (simultan) dari dua variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari variabel Pemberdayaan (X1), variabel Kualitas PNS (X2) yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Efektivitas Organisasi (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.
4. Hasil analisis regresi (*lampiran 7*) menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 77,4 yang berarti bahwa kontribusi atau sumbangan kedua variabel bebas dalam penelitian ini terhadap Efektivitas

Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara sebesar 77,4% sedangkan sisanya 22,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi dan disiplin.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Admaja Matdia S. B. 2008. *Paradigma Pendidikan*, Kencana Prenada Media Grup, Jakarta.
- Atep. 2003. *Dasar-dasar Pelayanan Prima*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1993, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Renika Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1994. *Manajemen Personalialia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, Ibnu, dkk. 2003. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Penerbit AlqaPrint. Sumedang.
- James, L, Gibson. 1995. *Perilaku Organisasi Struktur dan Proses*. Birarupa Aksara. Jakarta.
- Koswara, E. 2001. *Otonomi Daerah untuk Demokrasi dan Kemandirian Rakyat*. Pariba. Jakarta.
- Makmur. 2007. *Filsafat Administrasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

## **YAYASAN AKRAB PEKANBARU**

### **Jurnal AKRAB JUARA**

Volume 4 Nomor 2 Edisi Mei 2019 (42-53)

- Mardiasmo. 2002. *Otonomi Dan Manajemen Keuangan Daerah*, Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Strategik Mutu Total*. Gadjah Mada. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan (dengan Ilustrasi Bidang Pendidikan)*. Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Nazir, N. 1988. *Metode Peneliti.*, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 1997. *Budaya Organisasi*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1985. *Research Teori Metodologi Administrasi*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 1999. *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.
- Ravianto. 1989. *Perilaku Organisasi*. Bandung. Sinar Baru.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ruki, Achmad S. 2003. *SDM Berkualitas (Mengubah Visi Menjadi Realitas)*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Rukminto, Adi Isbandi. 2003. *Pemberdayaan, Pengembangan Masyarakat, Dan Intervensi Komunitas (Pengantar pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis)*. LPFE UI. Jakarta.
- Sarundajang, 1997, *Pemerintah Daerah di Berbagai Negara*. PT. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2000. *Renstrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*. Mandar Maju. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 1986. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Penerbit PT Gunung Agung. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2000. *Teori Pengembangan Organisasi*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Kiat meningkatkan produktifitas kerja*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Jakarta.
- Sutarto. 1995 dan 1998. *Dasar-dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Steers, Richard M. 1995. *Efektivitas Organisasi*. Edisi Pertama. Erlangga. Jakarta.
- Tjiptono, Fandi. 2004. Edisi Ke-empat. *Prinsip-prinsip Total Quality Service (TQS)*. ANDI. Yogyakarta.