

# Pengaruh Dimensi Strukturali Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi

Oleh

Retno Setyopertiwi

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi. Sesudah  $r_{ii}$  yang diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yang dapat dilihat pada Tabel Nilai  $r$  Product Moment dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan  $N = 10$  (sebagian sampel) adalah 0,632. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Setelah dilakukan penghitungan secara statistik (perhitungan lengkap pada lampiran ini), diperoleh  $r_{ii}$  sebesar 0,801. Sesudah  $r_{hitung} / r_{ii}$  diketahui, kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  yang dapat dilihat pada Tabel Nilai  $r$  Product Moment dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) dengan  $N = 10$  adalah 0,632. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dapat dinyatakan *reliabel* untuk digunakan sebagai alat penelitian. Hal ini terbukti karena  $r_{hitung} / r_{ii}$  (0,801) lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,632). Hasil uji serentak ini diperoleh nilai **Adjusted R Square = 0,264**, sedangkan  $r_{tabel} = 0,294$  taraf signifikansi 5 % dan  $N = 45$ . Karena  $0,264 < 0,294$ , dapat dinyatakan bahwa : Secara bersama-sama (serentak) variabel bebas  $X_1$  : spesialisasi,  $X_3$  : formalisasi, dan  $X_4$  : rentang kendali *tidak signifikan berpengaruh* terhadap variabel Y (Efektivitas Organisasi).

Besarnya konstruksi pengaruh bersama seluruh variabel X yang terdiri dari variabel bebas  $X_1$  : spesialisasi,  $X_2$  : formalisasi dan  $X_3$  : rentang kendali terhadap variabel Y (efektivitas organisasi) ditunjukkan angka **Adjusted R Square = 0,264** atau **26,4%**. Dari angka ini juga menunjukkan arti bahwa : *Seluruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  atau variabel bebas yang digunakan untuk persamaan regresi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh sebesar 26,4 % terhadap variabel Y Efektivitas Organisasi*. Karena pengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y senilai 26,4 %, hal ini juga berarti ada pengaruh sebesar 73,6 % terhadap variabel Y yang ditimbulkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : dimensi strukturali, efektifitas organisasi

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah daerah baik propinsi atau kabupaten-kota merupakan organisasi besar yang merupakan gabungan dari satuan-satuan kerja yang memiliki tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dengan kata lain Bupati dalam bertugas dibantu oleh lembaga-lembaga daerah yang dibentuk guna mempermudah proses pelaksanaan tugas.

Dua urusan otonomi daerah yaitu urusan bidang perikanan dan bidang kelautan di kabupaten Banyuwangi dilaksanakan oleh satu dinas yaitu Dinas Perikanan dan Kelautan, walaupun di beberapa daerah lain dilaksanakan oleh dinas atau satuan kerja yang berbeda. Pertimbangan penyatuan kedua urusan ini karena sebagian besar prosentase urusan perikanan di Kabupaten Banyuwangi adalah perikanan laut selain itu pertimbangan efisiensi semata dengan

tanpa meninggalkan sebagian urusan perikanan darat atau budidaya. Sebagai sebuah organisasi, Dinas Perikanan dan Kelautan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya secara umum dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal organisasi. Artinya pengaruh ini bisa timbul dari dalam organisasi atau dari luar organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan. Faktor internal yang turut mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Perikanan dan Kelautan diantaranya adalah sumber daya manusia pegawai yang berkualitas. Siagian (1994:21) mengemukakan, "Manusia merupakan unsur terpenting dalam organisasi, sekaligus merupakan *miliknya* yang paling berharga." Zainun (1986:9) juga menyatakan "betapapun baiknya sarana dan prasarana (sumber daya manajemen selain manusia) yang dimiliki organisasi tidak akan banyak memiliki arti bagi

tercapainya tujuan (*efektivitas*) organisasi jika tanpa ada unsur manusianya.”

Apabila ditinjau dari aspek pendidikan, nampak bahwa tingkat pendidikan dari pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi, belum menunjukkan pada suatu tingkat yang cukup baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Hal ini tentu berpengaruh kepada kinerja organisasi. “Kemampuan kerja ditentukan oleh mutu pekerjaan yang dapat digambarkan melalui tingkat pendidikan. Dengan demikian pendidikan yang dimaksudkan dalam konteks penelitian ini adalah pendidikan dalam arti luas yang meliputi pendidikan formal dan informal.” (Zainun:1986:63)

Faktor lain yang berkaitan dengan aspek peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan ditunjukkan oleh pegawai dalam mengatasi masalah pekerjaannya tanpa merasa kesulitan dan selalu berusaha memahami program kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian

pengalaman yang banyak mengenai berbagai macam program dan pekerjaan akan mempermudah pekerjaan pelaksanaan kegiatan organisasi, sehingga efektivitas organisasi dapat diwujudkan dengan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Kenyataan menunjukkan bahwa pengalaman pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi dipandang cukup baik, namun belum mencapai hasil yang optimal.

Disamping perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, faktor lain yang tidak kalah pentingnya, agar organisasi dapat berjalan secara efektif perlu adanya partisipasi dari dalam (*internal*) atau luar (*eksternal*) organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Esman dalam Tjokroamidjojo (1996:48) bahwa, “Organisasi dapat berjalan dengan baik, maka sangat diperlukan dukungan dari lingkungan di dalam dan luar organisasi. Dukungan itu bisa berasal dari masyarakat, pemerintah (aparatus/pegawai) dan kelompok profesi.” Dari pendapat ini dapat

disumsikan bahwa faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi bisa timbul dari dalam (*internal*) dan luar (*eksternal*) organisasi.

### **Perumusan Masalah**

Masalah penelitian dapat dirumuskan dalam pertanyaan (*problem question*) adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh signifikan Spesialisasi terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi ?.
2. Adakah pengaruh signifikan Formalisasi terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi ?.
3. Adakah pengaruh signifikan Rentang Kendali terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi ?.

### **Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui adakah pengaruh Spesialisasi,

Formalisasi dan Rentang Kendali terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi sebagai variabel tergantung.

#### **Manfaat Penelitian**

Secara *teoritis*, dapat dijadikan bahan untuk dan mengembangkan teori yang berkaitan dengan objek penelitian.

*Manfaat praktisnya*, hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu referensi dan atau menjadi salah satu alternatif pertimbangan bagi pengambil keputusan di pemerintah Kabupaten Banyuwangi.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Richard M.Steers (1984:67), dalam buku tulisannya *Efektivitas Organisasi* mengidentifikasikan : setidaknya ada 6 (enam) faktor dari struktur yang dapat dikenali, yang secara empiris ternyata mempengaruhi beberapa segi efektivitas organisasi yaitu : *tingkat desentralisasi / sentralisasi, spesialisasi fungsi, formalisasi, rentang kendali, ukuran*

*organisasi dan ukuran unit kerja.* Mengacu pada pendapat di atas maka yang akan diteliti pengaruhnya terhadap Efektivitas Organisasi adalah tiga diantara keenam faktor tersebut yaitu : spesialisasi, formalisasi dan rentang kendali.

### ***Spesialisasi***

Spesialisasi dalam organisasi ditentukan oleh distribusi tugas berdasarkan pendidikan dan kemampuan, kesesuaian jenis pekerjaan dengan latar belakang pelaksananya. Sedangkan Zainun (1986:42) menyatakan : “ yang terpenting dalam pembagian kerja adalah tingkat kesesuaian jenis pekerjaan dengan keahlian orang yang melaksanakannya.”

### ***Formalisasi***

Formalisasi yang dimaksudkan adalah kejelasan secara formal baik tertulis atau kesepakatan lisan atau konvensi yang ditaati bersama oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya mengikat seluruh anggota organisasi. Misalnya : ketika atasan memberi tugas kepada bawahan harus dilengkapi dengan surat tugas yang

jelas atau contoh lain apabila seorang pimpinan tidak hadir maka disepakati bersama (aturan tidak tertulis/konvensi) bahwa tugasnya terutama yang berhubungan dengan pengambilan keputusan secara otomatis akan digantikan oleh bawahan satu tingkat di bawahnya.

### ***Rentang Kendali***

Rentang kendali menyangkut kepada kemampuan pimpinan tingkat puncak atau menengah dalam “*meng-cover*” unit kerja atau bawahannya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan dilevel bawahnya bisa dikuasai / dipahami oleh pimpinan. Termasuk pekerjaan dalam arti positif atau negatif dalam arti apabila terjadi kemungkinan penyimpangan dalam pekerjaan dapat dideteksi secara dini oleh seorang pimpinan.

### ***Efektivitas Organisasi***

Konsep efektivitas organisasi merupakan salah satu konstruk kunci yang banyak digunakan dalam organisasi dan manajemen, baik dalam praktek maupun dalam penelitian dan pengembangan.

Berbagai peneliti mengemukakan bahwa “konstruk efektivitas merupakan unit analisis yang paling banyak digunakan dalam berbagai pustaka untuk menelaah dan menerangkan mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.”(Stogdil:1974:47). Berbagai konsep tentang organisasi biasanya dimulai dan berangkat dari konsep awal efektivitas ini.

Menurut Steers (1984:2) :

Efektivitas mempunyai pengertian yang bersifat multidimensional. Bagi seorang ekonom atau analisis keuangan, efektivitas organisasi semakna dengan keuntungan atau laba investasi yang diperoleh organisasi. Bagi seorang manajer produksi, efektivitas organisasi berhubungan dengan kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan organisasi. Bagi seorang ilmuwan bidang riset, efektivitas organisasi tidak lain berhubungan dengan jumlah patent yang didapatkan dari penemuan atau produk baru dari organisasinya. Sedangkan bagi ilmuwan sosial efektivitas seringkali dikaitkan dengan kualitas kehidupan pekerjanya. Sementara bagi pakar administrasi pemerintahan atau administrasi publik efektivitas organisasi selalu berhubungan dengan kualitas pelayanan.

Efektivitas dari perspektif tingkah laku ini beranggapan bahwa efektivitas

atau keberhasilan organisasi terletak pada peranan tingkah laku orang-orang yang berada di dalam sistem organisasi itu, baik unsur staf atau pimpinannya. Beberapa aspek tingkah laku yang menjadi perhatian utama dalam penentuan kriteria efektivitas organisasi antara lain perbedaan individual dan keragaman kemampuan orang-orang dalam organisasi, kemampuan manajerial dalam mengelola perilaku orang dalam organisasi, dan nilai-nilai yang menjadi acuan individu dalam organisasi yang menuntun perilaku dan tindakan orang-orang itu.

### *Pendekatan sumber (system resource approach)*

Pendekatan sumber menggunakan beberapa dimensi untuk mengukur efektivitas yaitu :

- Kemampuan organisasi untuk memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber yang bersifat langka dan nilainya tinggi.
- Kemampuan para pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat-sifat lingkungan secara tepat.
- Kemampuan organisasi untuk menghasilkan output tertentu

dengan menggunakan sumber-sumber yang berhasil diperoleh.

- Kemampuan organisasi dalam memelihara kegiatan operasionalnya sehari-hari.
- Kemampuan organisasi untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. (Barton:1978:631-656)

Kelebihan pendekatan sumber ini diantaranya adalah “mampu memberikan alat ukur yang sama untuk mengukur efektivitas berbagai organisasi yang jenisnya berbeda.” (Lepa:1999:61) Hal yang demikian tidak dapat dilakukan dengan pendekatan sasaran.

#### Pendekatan proses (internal proses approach)

Asumsi dasar pendekatan ini adalah ‘efektivitas dianggap sebagai efisiensi dan kondisi (kesehatan) dari organisasi secara internal.’ Jadi organisasi yang proses internal (dalam tubuh organisasi) baik, maka produktivitas lancar, koordinasi baik, efisien, secara otomatis diasumsikan bahwa tingkat *efektivitas*-nya tinggi.

Cara lain pengukuran efektivitas dalam pendekatan ini adalah dengan mengukur tingkat efisiensi ekonomis

organisasi (bisa secara kuantitatif).

Pengukuran dilakukan terhadap input sumber, perubahan (*transformasi*) sumber menjadi output, dan output yang dihasilkan organisasi yang nantinya akan diberikan kepada konsumen di lingkungan luar organisasi (pangsa pasar).

#### Pendekatan sasaran (goal approach)

Pengukuran efektivitas melalui pendekatan sasaran ini memusatkan perhatiannya pada aspek output yang dihasilkan organisasi. Menurut James.L.Price dalam Lepa (1999:56) : “Pendekatan sasaran dalam pengukuran efektivitas dimulai dengan identifikasi sasaran organisasi dan mengukur tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran tertentu.”

Hal terpenting yang perlu diperhatikan adalah pendekatan ini adalah sasaran yang sebenarnya (*riil-nya*), sehingga hasilnya akan lebih realistis daripada memperhatikan sasaran *formal-nya* atau sasaran resminya. Disamping itu

juga harus tetap memperhatikan permasalahan yang ditimbulkan dari beberapa hal :

- Adanya macam-macam output (*multiple outcomes*).
- Adanya subyektifitas dalam penilaian.
- Pengaruh kontekstual.

#### Pendekatan gabungan (integratif approach)

Pendekatan ini muncul akibat adanya titik-titik kelemahan dari tiap-tiap pendekatan yang telah dikemukakan di depan, terlepas dari keadaan dimana kelebihan tiap-tiap pendekatan rata-rata nilainya jauh lebih besar dari titik lemahnya. Guna penyempurnaan pengukuran efektivitas organisasi pendekatan integratif ini melakukan secara bersama tiga pendekatan (sasaran, sumber dan proses). Diharapkan kelemahan suatu pendekatan dapat tertutupi oleh kelebihan pendekatan yang lain, apalagi bila semua data tersedia mudah dan akurat.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *kuantitatif*. Data diolah dan disajikan berbentuk *kuantitatif* berupa angka-angka, yang kemudian data tersebut akan *dideskripsikan* dengan dukungan teori dan asumsi yang relevan, dengan *pendekatan survey* sebagai cara inti pengumpulan data.

### Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan teori, asumsi-asumsi dan pendapat-pendapat ahli yang telah dikemukakan di depan, dalam penelitian ini ditetapkan Variabel bebas (*independent variabel*) yang akan diteliti yaitu :

- *Spesialisasi (X<sub>1</sub>)*
- *Formalisasi (X<sub>2</sub>)*
- *Rentang kendali (X<sub>3</sub>)*

Sedangkan Variabel tergantung (*dependent variabel*) dalam penelitian ini adalah

### Spesialisasi



Meskipun dapat dikatakan bahwa berbagai ukuran besaran dan spesialisasi fungsi tidak dapat saling dipertukarkan, kebanyakan bukti menyatakan bahwa menghitung jumlah keseluruhan pegawai dan spesialisasi tugas pegawai sama baiknya dengan menghitung variabel yang lain, dengan alasan bahwa jumlah total berhubungan erat dengan ukuran lain mengenai besaran dan spesialisasi fungsi tugas karyawan. “Dengan demikian jumlah karyawan dan spesialisasi fungsi dapat menjadi alat pengukur yang cukup akurat untuk organisasi.” (Robbin:1994:166)

Dengan demikian maka penggunaan asumsi atau pendapat orang tentang spesialisasi fungsi dalam organisasi menjadi layak untuk dijadikan pedoman dalam penelitian pada ilmu-ilmu sosial.

“Spesialisasi dalam organisasi ditentukan oleh distribusi tugas berdasarkan pendidikan dan kemampuan, kesesuaian jenis pekerjaan dengan latar belakang pelaksanaannya.”

(Robbin:1994:168) Berdasar hal ini maka spesialisasi akan diukur dari :

1. Distribusi tugas kepada pegawaiu berdasarkan pendidikan dan kemampuan ;
2. Kompetensi atau kesesuaian jenis pekerjaan dengan latar belakang pelaksanaannya atau pegawainya, dengan kata lain adalah sumber daya manusia dibalik suatu tugas atau pekerjaan.

### **Formalisasi**

Formalisasi yang dimaksudkan adalah kejelasan secara formal baik tertulis atau kesepakatan lisan atau konvensi yang ditaati bersama oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya mengikat seluruh anggota organisasi. Misalnya : ketika atasan memberi tugas organisasi, dengan demikian organisasi tetap efektif. Oleh karenanya variabel formalisasi ini akan dinilai dari :

1. Keyakinan dan komitmen semua anggota organisasi terhadap aturan tertulis yang ada di organisasi untuk

ditaati dan diikuti. Hal ini akan menunjukkan seberapa besar kekuatan formalisasi dalam suatu organisasi ;

2. Keyakinan dan komitmen anggota terhadap aturan tidak tertulis yang hendak digunakan apabila tidak ada aturan tertulis / formal yang ada di organisasi.

### **Rentang Kendali**

Rentang kendali menyangkut kepada kemampuan pimpinan tingkat puncak atau menengah dalam “*meng-cover*” unit kerja atau bawahannya sehingga setiap pekerjaan yang dilakukan di level bawahnya bisa dikuasai dan dipahami pimpinan serta apabila terjadi kemungkinan penyimpangan dalam pekerjaan dapat dideteksi secara dini oleh seorang pimpinan. “Jumlah staf, interval dalam struktur organisasi, kemampuan pimpinan unit organisasi dapat digunakan untuk memahami adanya rentang kendali terutama pada proses pengawasan internal suatu organisasi.” (Wahyono:1985:15).

Sehubungan dengan uraian di atas maka indikator rentang kendali ditetapkan yaitu :

1. Jarak atau interval dalam fungsi pengawasan oleh pimpinan kepada bawahan ;
2. Kemampuan pimpinan dalam memahami atau “*mencover*” seluruh pekerjaan dan tanggung jawab bawahan.

### **Efektivitas Organisasi**

“Konstruk efektivitas merupakan unit analisis yang paling banyak digunakan dalam berbagai pustaka untuk menelaah dan menerangkan mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.” (Stogdil:1974:47). Meskipun efektivitas merupakan konsep yang paling banyak digunakan, namun kenyataannya konsep tersebut mempunyai penafsiran dan pemaknaan yang beragam, tergantung kepada sudut pandang yang digunakan peneliti untuk memaknainya. Menurut Steers (1984:2) :

Efektivitas mempunyai pengertian yang bersifat multidimensional. Bagi seorang ekonom atau analisis

keuangan, efektivitas organisasi semakna dengan keuntungan atau laba investasi yang diperoleh organisasi. Bagi seorang manajer produksi, efektivitas organisasi berhubungan dengan kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan organisasi. Bagi seorang ilmuwan bidang riset, efektivitas organisasi tidak lain berhubungan dengan jumlah patent yang didapatkan dari penemuan atau produk baru dari organisasinya. Sedangkan bagi ilmuwan sosial efektivitas seringkali dikaitkan dengan kualitas kehidupan pekerjaanya. Sementara bagi pakar administrasi pemerintahan atau administrasi publik efektivitas organisasi selalu berhubungan dengan kualitas pelayanan.

## **Populasi, Sampel dan Teknik**

### **Pengambilan Sampel**

#### *Populasi Penelitian*

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 180 (seratus delapan puluh) orang yang terdiri dari 2 (unsur). Unsur pertama adalah 161 orang pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) 84 orang, borong kerja (boker) Pemerintah Daerah 20 orang, tenaga kontrak 25 orang, PNS-DPK 22 orang, CPNS 8 orang dan pengemudi 2 orang.

Unsur Kedua adalah pegawai atau pejabat di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyuwangi yang berkepentingan atau berkaitan dengan Dinas Perikanan dan Kelautan sebanyak 19 orang terdiri dari : 3 Asisten, 3 Kepala Bagian (yang sering berhubungan secara kedinasan), 6 dari Bappeda (terkait perencanaan bidang perikanan dan kelautan), 3 dari Kantor Pelayanan Perijinan (terkait perijinan bidang perikanan dan kelautan), 4 dari Dispenda (berhubungan dengan PAD dari sektor perikanan dan kelautan).

#### *Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel*

Cara menentukan ukuran sampel mengacu pendapatnya Suharsimi Arikunto (1998:67) yang menyatakan bahwa “bila jumlah populasi tidak terlalu besar sample diambil 10 – 25 % atau lebih jumlah ukuran populasi”. Penelitian ini ukuran sampelnya adalah  $50\% \times 90 \text{ orang} = 45 \text{ orang}$ .

Sejumlah 45 orang inilah yang dijadikan responden penelitian yaitu diberi kuesioner untuk dijawab / diisi sebagai bahan pengolahan dan analisis data penelitian.

## **Metode Pengumpulan Data**

### *Teknik Survey*

Teknik ini disebut *inti* karena dari data hasil angket inilah yang akan diolah secara langsung secara statistik dengan metode dan cara-cara tertentu sesuai kaidah-kaidah penelitian. Kuesioner yang akan digunakan dalam teknik ini sebelumnya diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya, apabila sudah benar-benar valid dan reliabel maka layak untuk digunakan

### *Studi Pustaka*

Selain survey dengan menyebarkan kuesioner juga dilakukan *studi pustaka*, guna melengkapi data pokok yang berasal dari hasil pengisian kuesioner dari responden, yaitu dengan cara mengumpulkan bahan tertulis berupa literatur, media massa, data statistik dan

mempelajari arsip, data lain yang dipandang sesuai dengan permasalahan.

### *Teknik dokumentasi*

Dokumentasi juga bisa dilakukan dengan mempelajari arsip berupa foto, gambar, barang cetakan atau surat-surat dinas yang berkaitan dengan penelitian baik langsung atau tidak langsung.

### *Teknik observasi*

Sedangkan untuk keseimbangan data dan pelengkap data serta sebagai rujukan alternatif, juga dilakukan *teknik observasi* yaitu melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian.

### *Wawancara / interview*

Teknik ini dilakukan tidak secara mendalam (*interdepth*) karena hanya untuk melengkapi data hasil penelitian yang menggunakan angket atau kuesioner.

## **Instrumen Penelitian**

### *Uji Validitas*

Uji validitas instrumen pada penelitian ini menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2)(\Sigma y^2)}}$$

Keterangan :  $r_{xy}$  = Tingkat Korelasi yang diperoleh.

$$\bar{x} = X - \bar{X} = \text{Skor X rata-rata x}$$

$$\bar{y} = Y - \bar{Y} = \text{Skor Y rata-rata y}$$

Hasil uji validitas ini dikonsultasikan dengan tabel interpretasi koefisien korelasi, dengan syarat minimum (menurut Sugiyono:1999:106) dianggap valid apabila  $r_{xy} = 0,3$  atau lebih, apabila < 0,3 maka dinyatakan tidak valid.

### Analisis Data

Untuk menguji hipotesis digunakan analisis **Regresi Ganda** dengan menggunakan alat bantu komputer dengan **software SPSS 11.0 version for Windows**.

Guna menentukan validitas item menurut Sugiyono (1999:78) adalah, “syarat minimum suatu item pertanyaan

dianggap valid apabila nilai r (korelasi) = 0,3 atau lebih.”

### Uji Reliabilitas

Sedangkan untuk memperoleh nilai reliabilitas hasil korelasi kedua belahan tadi dimasukkan dalam rumus *Spearman-Brown*

## KESIMPULAN

Hipotesis yang menyatakan bahwa, ada pengaruh yang signifikan dari spesialisasi, formalisasi dan rentang kendali terhadap Efektivitas Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautan kabupaten Banyuwangi **sebagian besar terbukti**. Variabel bebas yang terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu : spesialisasi, formalisasi dan rentang kendali, ternyata *hanya 2 (dua) variabel saja yaitu :*, formalisasi dan rentang kendali yang **secara signifikan (bermakna) terbukti berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Organisasi**.

Seluruh variabel X1, X2 dan X3 atau variabel bebas yang digunakan untuk

persamaan regresi dalam penelitian ini secara bersama-sama berpengaruh sebesar 26,4 % terhadap variabel Y Efektivitas Organisasi.

Karena pengaruh secara bersama-sama variabel X terhadap variabel Y senilai 26,4 %, hal ini juga berarti ada pengaruh sebesar 73,6 % terhadap variabel Y yang ditimbulkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat disimpulkan juga bahwa tujuan penelitian yang ingin mengetahui apakah ada hubungan pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas X1 : spesialisasi, X2 : formalisasi dan X3 : rentang kendali terhadap variabel Y (efektivitas organisasi) secara teoritis akademis telah tercapai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Ghofur, 2002, *Pengaruh Dimensi Kepuasan terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Surabaya, Univ.Narotama.
- Amini Maros, 2000, *Faktor yang mempengaruhi Efektivitas*

*Organisasi*, Bandung, Univ. Padjadjaran.

Arikunto, Suharsimi, 1996, *Metode Penelitian*, Jakarta : Balai Pustaka.

Al Rasyid, Harun, 1994, *Statistika Sosial*, Bandung, Program Pasca Sarjana Unpad.

Dinas Perikanan dan Kelautan Kabupaten Banyuwangi, *Rencana Strategis 2006 – 2010*.

Fred Kirlinger and Elazar J.Pedhazur, 1987, *Multiple Regression in Behavioral Research*, New York, Holt Rinehart and Wiston.

Hadi, Sutrisno., 1990, *Metodologi Research*, cetakan ke dua puluh, Yogyakarta, Offset.

Handayaniingrat, Soewarno., 1992, *Organisasi bisnis sektor publik*, Bandung, Angkasa.

Hardiman Teapon, 2001, *Desentralisasi Teritorial dan Integrasi Politik Lokal*, Bandung, PPS-Unpad.

Harun Al Rasyid, 1994, *Statistika Sosial*, Bandung, PPS Univ.Padjadjaran.

Hasibuan, Malayu., 1999, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara.

Irawan, Prasetyo.dkk., 2003, *PNS di Indonesia*, Jakarta, Pustaka Pelajar.

Johanes Lapa, 1999, *Profesionalisme dan Efektivitas Organisasi*, Jakarta, PPS-UI.

Joko Widodo, 2001, *Good Governance telaah dari dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi*, Surabaya, Insan Cendekia.

- Nasir, Mohamad.,1988, *Metode Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Ndraha, Taliziduhu.,1999, *Ilmu Pemerintahan I (kybernology)*, Jakarta, Program MIP IIP-Univ. Padjadjaran (dicetak terbatas).
- Nirwana S.Sitepu., 1994, *Statistik Untuk Penelitian Sosial*, Bandung, Penerbit Padjadjaran Press.
- Sanapiah Faisal., 1990, *Penelitian Kualitatif Dasar-Dasar dan Aplikasi*, Malang, Penerbit YA-3.
- Schuler, et.al., 1984, *Effective Personal Management*, second edition, New York, west Publishing Company.
- Sedarmaryanti.,1995, *SDM dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Ilham Jaya.
- Siagian, Hadari.,1995, *Perencanaan Pembangunan*, Jakarta, Bumi Citra Aksara.
- Siagian, Sondang P., 1995, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Haji Mas Agung.
- Singarimbun, Masri.,1989, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta : LP3S.
- Singarimbun, Masri., & Sofian Effendi, 1982, *Metode Penelitian Kuantitatif (Pengantar Studi)*, Bandung, Remaja Rosda Karya.
- Sugiono, 1994, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung Remaja Rosda Karya.
- Siswanto, Bedjo.,1990, *Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi*, Jakarta, Haji Mas Agung.
- Smith H. and N.R.Drapper, 1992, *Analisis Regresi Terapan*, A.Wesley Publishing, N.York.
- Soekarno.,1985, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Wisma.
- Sondang P.Siagian, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Steers, Richard.M., 1984, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, 1997, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Sumarmo, 2000, *Efektivitas Organisasi Publik dan Faktor yang mempengaruhinya*, Jakarta, Univ. Indonesia.
- Taliziduhu Ndraha, 1989, *Konsep Administrasi dan Administrasi di Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara.
- , 1989, *Metodologi Pemerintahan Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara.
- , 1999, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro., 1996, *Organisasi Publik (Selayang pandang tentang organisasi Pemerintah)*, Jakarta, Sumber Aksara.