

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PANGAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ABDUL HAMID
2018.MM.2.1927**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PANGAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**ABDUL HAMID
2018.MM.2.1927**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN
MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS PERTANIAN DAN PANGAN
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Oleh:
ABDUL HAMID

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 19 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,

Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

School Of Business

Dr. Deddy Rahwandi, S.IP., M.M

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**

Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

Nama Mahasiswa : Abdul Hamid
NIM : 2018MM21844
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. Deddy Rahwandi, S.IP., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 19 Maret 2021

SK Penguji Nomor : 156/SK/PPS/STIE-NI/XI/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Mahasiswa Ybs,



ABDUL HAMID

2018. MM. 2. 1844

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar ”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S. A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, SE, M,Si selaku pembimbing I dan Dr. Deddy Rahwandi, S.IP., M.M selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Orang Tua, istri, anak-anak saya dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan, semangat, perhatian dan pengertiannya selama kuliah sampai tahap penyusunan proposal hingga tesis ini selesai.

2. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
3. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si Selaku Penjaminan Mutu Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
6. Bapak Dr. Mukhtar Hamzah, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji 1 dan Bapak Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si selaku Dosen Penguji 2, terima kasih atas koreksian, masukan dan bimbingan yang diberikan selama Seminar Proposal dan Seminar Hasil Penelitian terlaksana.
7. Bapak/Ibu Dosen dan staf yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.

8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Abdul Hamid

ABSTRAK

Abdul Hamid. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Deddy Rahwandi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (2) pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar Kabupaten Polewali Mandar. Penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu sebanyak 90 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Ini berarti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi mampu meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (2) secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar yang berarti bahwa peningkatan Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi, secara simultan akan mempengaruhi peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar (3) secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tinggi disiplin pegawai akan semakin meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Efektivitas Kerja



ABSTRACT

Abdul Hamid. 2021. The Effect of Work Environment, Discipline, and Motivation on Employee Work Effectiveness at the Office of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency, supervised by Muhammad Idris and Deddy Rahwandi.

This study aims to analyze (1) the influence of Work Environment, Discipline, and Motivation partially on Employee Work Effectiveness at the Office of Agriculture and Food at Polewali Mandar Regency (2) the effect of Work Environment, Discipline, and Motivation simultaneously on Employee Work Effectiveness in the Office. The Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency (3) the most dominant variable influencing the Work Effectiveness of Employees at the Office of the Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency.

This study was conducted at the Office of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency, Polewali Mandar Regency. Determination of the sample using a saturated sample technique, as many as 90 employees. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) partially the Work Environment, Discipline, and Motivation had a positive and significant effect on the Work Effectiveness of Employees at the Office of Agriculture and Food, Polewali Mandar Regency. This means that increasing the Work Environment, Discipline, and Motivation is able to increase the Work Effectiveness of Employees at the Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency (2) simultaneously shows that the variables of Work Environment, Discipline, and Motivation have an effect on the Work Effectiveness of Employees at the Office of Agriculture and Pangan Polewali Mandar Regency, which means that increasing the Work Environment, Discipline, and Motivation will simultaneously affect the increase in Employee Work Effectiveness at the Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency (3) partially shows that the discipline variable has a dominant influence on the Effectiveness of Employee Work at the Office. The Department of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency, this shows that the better the discipline of employees will increase the Work Effectiveness of Employees at the Office of Agriculture and Food of Polewali Mandar Regency.

Keywords: Work Environment, Discipline, Motivation and Work Effectiveness



DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Dalam	ii
Halaman Pengesahan	iii
Halaman Indentitas Mahasiswa, Pembimbing dan Penguji	iv
Pernyataan Keaslian Tesis	v
Kata Pengantar	vi
Abstak	ix
Abstract	x
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	7
2.2. lingkungan kerja	10
2.3. Disiplin	19
2.4. Motivasi	24
2.5. Efektivitas kerja pegawai	33
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	43
3.2. Hipotesis Penelitian	44
3.3. Definisi Operasional Variabel	45
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	47
4.2. Lokasi dan Waktu Pnenelitian	47

4.3. Populasi dan Sampel	47
4.4. Skala dan Pengukuran Data	48
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	48
4.5.1. Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	49
4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>).....	50
4.6. Metode Pengumpulan Data	50
4.7. Teknik Analisa Data	51

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	54
5.2. Deskripsi Data Hasil Penelitian	60
5.3. Uji Kualitas Data.....	64
5.4. Pengujian Hipotesis.....	69
5.5. Pembahasan Hasil Penelitian	75

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan.....	88
6.2. Saran-Saran.....	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel	Teks	Halaman
1.	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	55
3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	57
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	58
5.	Deskripsi Responden Terhadap Lingkungan Kerja	60
6.	Deskripsi Responden Terhadap Disiplin	61
7.	Deskripsi Responden Terhadap Motivasi.....	62
8.	Deskripsi Responden Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.....	63
9.	Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	64
10.	Uji Validitas Variabel disiplin	65
11.	Uji Validitas Variabel Motivasi	65
12.	Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai.....	66
13.	Uji Reabilitas	67
14.	Uji Multikolinieritas	68
15.	Hasil Regresi Berganda	69
16.	Hasil Uji F.....	71
17.	Hasil Uji Parsial	72
18.	Hasil Uji Beta.....	73
19.	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
	3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	44
	2. Uji Normalitas Data.....	67
	3. Uji Glejser.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS
2. UJI RELIABILITAS
3. ANALISIS DESKRIPTIF
4. ASUMSI KLASIK
 - 1) *UJI NORMALITAS*
 - 2) *UJI HETEROKEDASTISITAS*
 3. *UJI MULTIKOLINERITAS*
5. ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
6. SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA
7. BUKTI PEMBAYARAN VALIDASI DATA

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik.

Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan pegawai serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan pegawainya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan organisasi sendiri dalam menarik dan memelihara pegawainya.

Banyak aspek dan manajemen sumber daya manusia yang memberikan sumbangan pada kehidupan kerja yang berkualitas, seperti lingkungan kerja fisik dan psikologis yang sehat serta pekerjaan yang diorganisasikan dalam kelompok kerja. Hal-hal semacam itu meningkatkan kepuasan kerja dan perasaan berguna.

Variabel penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2014), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau

masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2014), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Selain disiplin hal penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati dalam diri seseorang. Motif ini diarahkan pada tujuan, yang mungkin berada dalam alam sadar maupun alam bawah sadar seseorang. Hersey, dkk (2014), mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan utama dari aktivitas, jadi motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang kuat untuk melakukan kerja sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Motivasi tidak permanen, tetapi sering berubah-ubah, tergantung pada terpenuhinya atau terhambatnya pemenuhan kebutuhan tersebut. Dalam hubungannya dengan perilaku organisasi, maka motivasi sangat bergantung pada pemenuhan kebutuhan para bawahan. Secara teoretis, Maslow dalam Hersey, dkk, (2014) mengemukakan bahwa motivasi bergantung pada hierarki kebutuhan. Motivasi rendah apabila yang terpenuhi adalah kebutuhan perwujudan diri (*self actualization*) dan motivasi tinggi apabila terpenuhinya kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan fisiologis ini berada pada puncak hierarki karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan pokok untuk mempertahankan hidup. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja ini, hasil penelitian (dalam Hersey, dkk, 2014) memperlihatkan bahwa hal-hal yang paling diinginkan adalah penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan, perasaan terlibat dalam hal-hal tertentu, dan pemahaman yang simpatik atas masalah-masalah pribadi yaitu semua insentif yang tampak berkaitan dengan motif afiliasi dan pengakuan. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin harus menyadari fakta bahwa dalam upaya menciptakan efektivitas kerja pegawai maka pemberian motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang menyediakan suasana lingkungan yang memuaskan pegawai pada semua level kebutuhan sangat penting untuk keberhasilan kepemimpinannya.

Efektivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan sesuai moral dan etika (Sentono, 2013). Selanjutnya disebutkan pula beberapa faktor yang perlu diketahui sehubungan dengan efektivitas kerja antara lain: (1) pengetahuan tentang pekerjaan, (2) kemampuan membuat perencanaan dan jadwal pekerjaan, (3) pengetahuan tentang standar untuk pekerjaan yang disyaratkan, (4) produktivitas pegawai berkaitan dengan jumlah dan hasil pekerjaan yang diselesaikan, dan (5) kemampuan berkomunikasi baik sesama pegawai maupun atasan.

Berdasarkan Fenomena yang terlihat pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai belum optimal, hal ini tercermin dari dari beberapa fakta empiris yang ada yang terjadi di lapangan yaitu motivasi kerja pegawai belum optimal sehingga

berdampak pada efektivitas kerja, begitu juga dengan aspek kedisiplinan masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan tidak memberikan keterangan, adanya kemangkiran pada jam kerja. Beberapa pegawai pulang lebih awal sebelum waktu pulang kerja. Hal lain adalah masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang Lingkungan Kerja dan pelatihan sehingga berdampak terhadap efektivitas kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya sekarang (*jobs description*) sehingga akan menimbulkan semangat bekerja semakin berkurang.

Berdasarkan fakta teoritis dan empiris yang diuraikan tersebut di atas, maka penulis memilih judul dalam penelitian ini, yaitu: Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Lingkungan Kerja, disiplin dan Motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar?
2. Apakah Lingkungan Kerja, disiplin dan Motivasi berpengaruh secara Simultan Terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar?
3. Variabel mana yang berpengaruh paling dominan Terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali

Mandar?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin dan Motivasi secara parsial Terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Lingkungan Kerja, disiplin dan Motivasi secara Simultan Terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
3. Mengetahui dan menganalisis Variabel mana yang berpengaruh paling dominan Terhadap Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat terutama untuk : Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Memperkaya dan melengkapi khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Efektivitas kerja Pegawai.
 - b. Memberikan masukan mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi dan Efektivitas kerja Pegawai sehingga memberikan upaya peningkatan

kesadaran bahwa Lingkungan Kerja, disiplin dan motivasi merupakan unsur penting dalam meningkatkan efektivitas kerja Pegawai Khususnya pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pegawai dan instansi untuk meningkatkan Lingkungan Kerja, kedisiplinan, motivasi, dalam meningkatkan efektivitas kerjanya.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin, terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang bisa dijadikan pembanding antara lain penelitian

1. Hartati (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 4) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Nazir Harudi (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 4) Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Gumilang, (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT.KantorPos Besar

Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepuasan, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi yang diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) hasil pengujian menunjukkan bahwa keempat angket yaitu angket disiplin, kepuasan, stres dan prestasi kerja terbukti valid dan sah. Sehingga data yang diperoleh dalam penelitian ini teruji kevalidan dan kesahihannya, (2) Disiplin, kepuasan, dan stres kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Artinya bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan meningkat apabila ada perubahan atau peningkatan disiplin, kepuasan, dan stres, (3) hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel disiplin, kepuasan, dan stress mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, (4) dari analisis uji F diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh secara simultan variabel disiplin, kepuasan, dan stres terhadap variabel prestasi kerja pegawai sehingga hipotesa dari penelitian ini dinyatakan diterima.

4. Sugiman (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey, alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi berganda

dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan dilaksanakan dengan menggunakan komputer program SPSS for Windows. Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengikutkan prestasi kerja pegawai maka harus diperhatikan secara khusus disiplin kerja tanpa mengesampingkan kepemimpinan, motivasi kerja sehingga dapat mencapai prestasi yang optimal di lingkungan kerjanya.

5. Mardiana. 2010. Penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas kerja Pegawai. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja pegawai.
6. David (2013) bahwa Lingkungan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Lingkungan Kerja menentukan strategi perusahaan, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Disamping itu, organisasi pada umumnya menempatkan Lingkungan Kerja sebagai salah satu variabel penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

2.2. Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2010). Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas-tugas yang diembankan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut.

2.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical workingenvironment*)
2. Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Penjelasan dari pembagian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti:pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor,pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkunganperantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhikondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara,pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna,dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai

sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa :“Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Menurut Alex S Nitisemo (2012). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkatatasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Suryadi Perwiro Sentono (2013) yang mengutip pernyataan Wyon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiame untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama pegawai (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2013) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penerapan hubungan pekerjaan yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja yang :

1. Tidak terdapat konflik antar pegawai
2. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
4. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
5. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

Hubungan kerja yang berhasil dibina antara bawahan dengan atasan akan memperlihatkan suasana antara lain :

1. Para pegawai betul-betul menghormati, menghargai kepemimpinan atasannya.

2. Atasan dianggap rekan sekerja yang seluruh kebijakannya perludidukung, bukan seorang majikan yang menakutkan.
3. Adanya perhatian yang besar dari atasan terhadap masalah bawahan untuk mencari jalan pemecahnya.
4. Adanya usaha atasan untuk memperlihatkan ketauladanan kerjabagi bawahan.
5. Para bawahan selalu merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan atas prestasi yang mereka dapatkan.

Oleh karena itu suatu hubungan kerja antar bawahan dengan atasan tercermin dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik yang diberikan kepada pegawai secara baik dan benar.

2.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing – masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehinggatujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untukmempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas suhu tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Bau – Bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai

pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

7. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

8. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.2.3 Arti Penting Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap pegawai perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan pegawai tentu akan meningkatkan kinerja dari pegawai itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi pegawai menyebabkan pegawai bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

2.3. Disiplin

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2014:98) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan

falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012:101) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014:58), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010:124) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan

yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Menurut Handoko (2010:69) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:88) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat

memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.

2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

2.3.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Timpe (2010:403) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja.

4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana.
5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur.

2.4. Motivasi Kerja

Seperti yang kita ketahui bersama bahwa tenaga kerja merupakan faktor pertama dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam dunia bisnis maupun organisasi yang bergerak di bidang sosial lainnya. Sehingga perlu diketahui oleh seorang pemimpin ialah motivasi yang terdapat pada pegawai. Karena kepribadian manusia untuk mencapai sasaran beragam tergantung dari individu itu sendiri dan kepribadian individu berbeda satu sama lain.

Dasar motivasi yang telah dikemukakan di atas, di mana para pegawai perlu dirangsang agar dapat timbul kegairahan kerja dan daya cipta serta kemampuan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Begitu pentingnya motivasi sehingga banyak para ahli yang mengemukakan definisi tentang motivasi.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, istilah motivasi mempunyai beberapa arti, di antaranya adalah:

1. Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk

melakukan sesuatu tindakan mencapai tujuan tertentu.

2. Usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya,

Menurut panitia Istilah Manajemen lembaga Lingkungan Kerja dan Pembinaan Manajemen menjelaskan bahwa : motivasi adalah proses atau faktor yang mendorong orang-orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu. motivasi mencakup:

1. Pengerahan dan penilaian kebutuhan akan kepuasan.
2. Penentu tujuan yang akan memuaskan.
3. Penentuan tindakan yang akan diperlukan untuk memuaskan kebutuhan,

Sedangkan pendapat Kartini Kartono (2013) tentang motivasi menyatakan bahwa: motif atau motivasi (motivus), ialah:

1. Gambaran penyebab yang akan menimbulkan tingkah laku menuju pada I satu sasaran tertentu.
2. Alasan dasar, pikiran dasar, dorongan bagi seseorang untuk berbuat.
3. Ide pokok yang sementara berpengaruh besar terhadap tingkah laku manusia, biasanya merupakan suatu peristiwa masa lampau, ingatan, gambaran, fantasi, dan perasaan-perasaan tertentu.

Selain itu ada juga yang memberikan pengertian motivasi sebagai konsep manajemen dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan, menyatakan bahwa motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat ditarik suatu kesimpulan tentang

pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

Untuk lebih jelasnya, penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi dari seorang ahli jiwa bernama Maslow (dalam Manullang, 2013: 149) menggunakan suatu kualifikasi kebutuhan yang dikelompokkan menjadi 5 (lima) tingkat kebutuhan, yaitu:

1. *The Physiological Needs.*
2. *The Safety Needs.*
3. *The Belonging and Love Needs.*
4. *The Esteem Needs.*
5. *The Needs For Self Actualization.*

Setiap faktor menjadi motivator, tetapi bilamana setiap faktor kebutuhan tidak terpenuhi maka faktor kebutuhan tidak lagi menjadi motivator sehingga akan meningkat kefaktor berikutnya.

Agar lebih jelasnya mengenai faktor-faktor tersebut, akan dijelaskan berikut:

1. *The Physiological Needs*

Kebutuhan pokok fisik manusia ada dua hal yang perlu diperhatikan yaitupertama berhubungan dengan proses hemostatis yaitu suatu proses mekanismeyang berlangsung dalam tubuh manusia untuk menjaga keseimbangan bagi zat-zat yang dibutuhkan oleh tubuh untuk berkembang, kedua berhubungan dengannafsu makan/selera. Untuk itu pimpinan organisasi

seharusnya memperhatikan kebutuhan pokok pegawai tersebut diatas dengan baik

2. *The Safety Needs*

Kebutuhan keselamatan atau perlindungan dari bahaya dan ancaman dari dalam maupun dari luar seperti bencana alam, kecelakaan, kebakaran, pembunuhan, wabah penyakit dan sebagainya, serta perlakuan adil dan wajar dari atasan baik atasan langsung maupun pimpinan dari suatu organisasi.

3. *The Belongings and Love Needs*

Kebutuhan-kebutuhan untuk disukai dan menyukai, disenangi dan menyenangkan, dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bergaul, berkelompok, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, yang berpengaruh besar terhadap hubungan manusia dan pekerja.

4. *The Esteem Needs*

Kelompok kebutuhan manusia untuk mempertahankan kehormatan menunjukkan dua ciri khusus, yaitu terdapat kecenderungan manusia untuk menilai dan orang lain yang dari padanya. Selain itu manusia menginginkan kekuasaan untuk kelengkapan dirinya termasuk kebutuhan untuk memperoleh reputasi, gengsi, dominasi dan lain-lain.

5. *The Needs for Self Actualization*

Kebutuhan pokok manusia tingkat tertinggi adalah kebutuhan memperoleh kebanggaan, keagungan, kekaguman dan kemasyuran sebagai seorang yang mampu dan berhasil mewujudkan potensi bakatnya dengan hasil

prestasi yang luar biasa maka perhatiannya terpusat pada pekerjaannya sehingga kadang-kadang orang demikian bahkan lupa dengan kebutuhan fisiknya sendiri.

Di samping teori motivasi dikemukakan Maslow, maka Heidjrachman (2014: 188 - 189) mengemukakan ada 3 faktor/teori tentang motivasi:

1. *Content Theory*
2. *Process Theory*
3. *Reinforcement Theory*

Untuk lebih jelasnya mengenai ketiga teori di atas, akan diuraikan sebagai berikut:

1. *Content Theory*

Teori ini mengemukakan arti penting pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan bertingkah laku tertentu. Dalam pandangan ini setiap individu dianggap mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) sehingga mereka terdorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Teori ini melihat adanya tiga hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Kebutuhan sangat bervariasi antara individu

Banyak manajer yang ambisius, sangat mendorong untuk mencapai status dan kekuasaan, memahami bahwa tidak semua orang yang bekerja di bawah pimpinannya bisa didorong dengan nilai-nilai yang aman. Sebagai hasilnya, manajer-manajer merasa frustrasi karena tidak mampu memberi motivasi kepada bawahannya.

- b. Perwujudan kebutuhan dalam tindakan

Seorang dengan kebutuhan keamanan yang kuat mungkin memiliki bermain aman dan menghindari dari tanggung jawab yang besar karena takut gagal. Sebaliknya seorang dengan kebutuhan yang sama bahkan justru mencari pekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih besar, karena ia takut diperhatikan karena prestasi kerja biasa saja.

c. Para individu tidak selalu konsisten dengan tindakan mereka

Suatu hari seorang mungkin bekerja sangat luar biasa ketika diberikan pekerjaan yang penuh tantangan. Sebaliknya, suatu ketika orang yang sama mungkin bekerja dengan sedang dalam menjalankan pekerjaan yang sama.

2. *Process Theory*

Pendekatan ini menekankan pada bagaimana dan dengan tujuan apa setiap individu dimotivasi. Dalam pandangan ini, kebutuhan hanya salah satu elemen dalam proses mengenal bagaimana individu bertingkah laku. Dasar dari teori tentang motivasi ini adalah adanya penghargaan, yaitu apa yang dipercaya oleh individu akan mereka peroleh dari tingkah laku mereka. Faktor lain dari teori ini adalah kebutuhan dari preferensi terhadap hasil yang diharapkan. Misalnya apabila pekerja bekerja untuk bisa melebihi target akan menyebabkan orang bisa dinaikkan pangkatnya menjadi supervisor dan seorang memang berkeinginan sangat kuat melampaui target tertentu.

3. *Reinforcement Theory*

Teori tidak menggunakan konsep sesuatu motif atau proses motivasi, tetapi menjelaskan bagaimana konsep perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar. Dalam

pandangan teori ini individu bertindak laku tertentu karena masalah menyenangkan.

Teori ini menunjukkan bahwa yang diperlukan manajer adalah bagaimana kebutuhan para individu dengan mengamati perilaku mereka dan memilih cara yang bisa digunakan supaya mereka mau bertindak laku sesuai keinginan manajer.

Pada bagian ini akan diuraikan konsep mengenai motivasi kerja pegawai, namun sebelumnya perlu dibahas dulu tentang pengertian motivasi itu sendiri.

Adapun arti kerja, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mempunyai arti:

3. Kegiatan melakukan sesuatu.
4. Sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah.

Hal ini sejalan dengan pernyataan Kartini Kartono bahwa : kerja/bekerja hal yang penting untuk menghidupi kehidupan sendiri, sekaligus untuk menjamin rasa berguna, dikehendaki, dibutuhkan yang pasti memberikan arti bagi kehidupan. Dengan demikian kerja itu akan memberikan promosi, persahabatan, komunikasi sosial yang terbuka, kedudukan sosial, prestise, dan status.

Dari arti dan penjelasan tentang kerja di atas maka dapat dipahami bahwa kerja adalah suatu kegiatan/aktivitas untuk melakukan sesuatu dan mencapai yang diharapkan. Dengan demikian konsep motivasi kerja adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja.

Teori kebutuhan yang dianggap relevan dengan penelitian ini adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dan Clayton P. Alderfer. Penulis mengambil landasan teori ini dengan asumsi bahwa teori ini mempunyai uraian yang sistematis dan sederhana. Di samping itu juga menganggap dari pembahasan teori kebutuhan tersebut identik dengan sebagian besar kebutuhan para pegawai dalam organisasi. Bahkan teori yang dikemukakan oleh Clayton mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. Menurut Siagian (2013) bahwa : pengalaman banyak manajer, membenarkan pendapat yang mengatakan bahwa sebagian kebutuhan manusia yang kompleks itu diusahakan pemuasan secara simultan, meskipun sudah barang tentu dengan tingkat intensitas yang berbeda-beda, baik antarseorang dengan orang lain maupun seorang pada waktu yang berbeda.

Abraham Maslow, dalam kutipan Wahjosumidjo (2013) menyusun suatu hirarki kebutuhan yang didasarkan pada prinsip sebagai berikut:

1. Manusia adalah "binatang yang berkeinginan".
2. Segera setelah salah satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan lain muncul.
3. Kebutuhan nampak diorganisir kedalam kebutuhan-kebutuhan yang bertingkat-tingkat.
4. Segera setelah kebutuhan itu terpenuhi, maka mereka mempunyai pengaruh yang dominan, dan kebutuhan lain yang lebih meningkat mulai mendominasi.

Adapun jenjang kebutuhan atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjosumidjo (2013) meliputi 5 jenjang yaitu:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*philological needs*). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu : sandang, pangan, dan papan.

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk- memenuhi-kebutuhan psikologis dan biologis.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan hari tua.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya: tongkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui *on the job, of the job training*, seminar, konferensi, Lingkungan Kerja akademis dan lain-lain."

Selain pendapat Abraham Maslow, Clyton P. Alderfer dalam kutipan Jane Allan memadatkan teori kebutuhan Maslow menjadi hanya tiga bentuk kebutuhan yaitu eksistensi, kekerabatan, dan perkembangan. Dari kebutuhan Alderfer dikenal dengan teori ERG (*Existence needs, Relatedness needs, Growth Needs*) yaitu :

1. *Existence needs* atau pemenuhan kebutuhan yang dapat menjamin kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, penghasilan yang

dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai dan keluarganya serta kondisi fisik dan mental psikologis pekerjaan yang menyenangkan.

2. *Relatedness needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk diterima oleh semua pihak dalam pergaulan sosial seperti keluarga, atasan atau pimpinan, teman sejawat, bawahan bahkan dengan lawan politik sekalipun.
3. *Growth needs* atau pemenuhan kebutuhan untuk menumbuhkan citra yang baik sebagai bukti kreativitas pribadi yang berpengaruh terhadap diri dan semua pihak dalam lingkungannya.

Adapun penelitian yang menganggap bahwa teori ERG adalah penyederhanaan dari teori Abraham Maslow. Memang secara sepintas ada persamaan antara keduanya namun sesungguhnya ada perbedaan konseptual dan mendasar yaitu bahwa Clayton P. Alderfer menekankan ketiga jenis kebutuhan pemuasannya dilakukan secara simultan tidak berdasarkan tingkat kebutuhan seperti yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.

2.5. Efektivitas kerja

Organisasi yang maju adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Organisasi yang berhasil mencapai target sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya, dapat pula disebut sebagai organisasi yang mempunyai efektivitas kerja yang baik.

Istilah efektivitas kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian efektivitas kerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya (Mangkunegara, 2014 : 67).

Efektivitas kerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2014: 15). Lebih lanjut dikemukakan, jika dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*) karena salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau efektivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan moral atau etika.

Adapun yang menjadi alat ukur capaian efektivitas kerja organisasi adalah seberapa besar tujuan dan sasaran organisasi mampu menciptakan strategi guna mencapai visi dan misi organisasi (Mulyadi dan Setiawan, 2014:214).

Mathis dan Jackson (2013), mendefinisikan bahwa efektivitas kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai. efektivitas kerja pegawai yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

1. Kuantitas keluaran
2. Kualitas keluaran
3. Jangka waktu keluaran
4. Kehadiran di tempat kerja
5. Sikap kooperatif

Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam

menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam organisasi, untuk berefektivitas kerja dengan baik. Efektivitas kerja perorangan (*individual performance*) dengan efektivitas kerja lembaga (*institutional performance*) atau efektivitas kerja organisasi (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain, bila efektivitas kerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar efektivitas kerja organisasi (*corporate performance*) juga baik. Efektivitas kerja seseorang pegawai akan baik bila ia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2013).

Pekerjaan hampir selalu memiliki lebih dari satu kriteria pekerjaan atau dimensi. Kriteria pekerjaan adalah faktor yang terpenting dari apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Dalam artian, kriteria pekerjaan menjelaskan apa yang dilakukan orang di pekerjaannya. Oleh karena itu kriteria-kriteria ini penting, efektivitas kerja individual dalam pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada, dan hasilnya dikomunikasikan pada setiap pegawai (Mathis dan Jackson, 2013).

Efektivitas kerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan setiap organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk *customer satisfaction*), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Efektivitas kerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan

output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2013 : 159-160).

Hal yang sama dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2014), efektivitas kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. efektivitas kerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : a) kuantitas output, b) kualitas output, c) jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja, e) serta sikap kooperatif.

2.5.1 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas kerja

Untuk dapat melakukan perbaikan dan penyempurnaan terhadap pencapaian efektivitas kerja, baik efektivitas kerja individu maupun efektivitas kerja organisasi, maka hal yang terpenting perlu dipahami, di antaranya adalah faktor - faktor yang mempengaruhi pencapaian efektivitas kerja.

Efektivitas kerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat - sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly, Gibson and Ivancevich : 2014), lebih lanjut dikemukakan bahwa efektivitas kerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor - faktor : (a) harapan mengenai imbalan; (b) dorongan; (c) kemampuan; kebutuhan dan sifat; (d) persepsi terhadap tugas; (e) imbalan internal dan eksternal;

(f) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, efektivitas kerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu : (1) kemampuan, (2) keinginan dan (3) lingkungan.

Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2014 :14), dikemukakan bahwa efektivitas kerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individu yang terdiri atas :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri atas :

- 1) Persepsi
- 2) Attitude
- 3) Personality
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor psikologi yang terdiri atas :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) Job design

Menurut A. Dale Tittle (dalam Mangkunegara, 2014 : 15), faktor - faktor efektivitas kerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor Internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang.

Misalnya, efektivitas kerja seseorang baik, disebabkan kemampuan tinggi dan seseorang itu ripe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai efektivitas kerja jelek disebabkan orang tersebut orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian efektivitas kerja menurut Mangkunegara (2014 : 67) adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2014 : 67) yang merumuskan bahwa:

- Human Performance = Ability + Motivation
- Motivation = Attitude + Situation
- Ability = Knowledge + Skill

Lebih lanjut dikemukakan bahwa secara psikologi, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan Lingkungan Kerja yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai efektivitas kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*). Sedangkan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan efektivitas kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikologi (siap secara mental, fisik tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target efektivitas kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan(2014: 160) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugpegawaiya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa prestasi kerja ini, adalah gabungan dari faktor- faktor penting, yaitu kecakapan, usaha, dan kesempatan. Jika ketiga faktor itu semakin baik, maka prestasi kerja akan semakin tinggi. Hal tersebut digambarkan sebagai berikut:

$$\text{Prestasi} = f (\text{kecakapan, usaha, kesempatan})$$

Kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemantapan semua sumber daya (6 M) dan teknologi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.

Usaha (*effort*) adalah kemauan, kesungguhan, dan semangat kerja dalam mencapai kebutuhan, sasaran, harapan, dan imbalan.

Kesempatan (*Opportunity*) adalah wewenang yang dimiliki individu pegawai dalam mengerjakan, memanfaatkan waktu, dan peluang untuk mencapai hasil tertentu.

Efektivitas kerja organisasi adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen efektivitas kerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kerja perusahaan atau organisasi, termasuk efektivitas kerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Efektivitas kerja individu, efektivitas kerja kelompok dan efektivitas kerja organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi (Payaman 2014 : 1).

2.5.2 Penilaian efektivitas kerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia, sependapat bahwa penilaian prestasi kerja atau efektivitas kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekerjaan pegawai yang bersangkutan.

Penilaian efektivitas kerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator efektivitas kerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai efektivitas kerja personilnya. Penilaian efektivitas kerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian efektivitas kerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar - standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada

pegawai dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan efektivitas kerja sehingga efektivitas kerja personal dalam organisasi terus meningkat (Dessler, 2014; 2).

Penilaian efektivitas kerja adalah tentang efektivitas kerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi-organisasi menuntut efektivitas kerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas efektivitas kerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian efektivitas kerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian efektivitas kerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang - kadang disebut juga dengan teknik efektivitas kerja, penilaian pegawai, evaluasi efektivitas kerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi melakukan evaluasi atau menilai efektivitas kerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis di mana efektivitas kerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Simamora, 2014 ; 416).

2.5.3. Program Penilaian Efektivitas kerja

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, karena alasanlah yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya.

Penilai-penilai penyelia seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian.

Semakin banyak keterlibatan yang dianggap perlu, proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai atau lebih tergantung pada kebutuhan dan ketelitian serta yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri atas personil administrasi dan profesional, di mana anggotanya boleh terdiri atas penyelia, teman sejawat dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para pegawai baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal (Flippo, 2013 ; 257-259).

Metode penilaian efektivitas kerja menurut Jackson (2013 ; 92 - 101) dapat dilakukan dengan a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pimpinan Organisasi; b) Metode Perbandingan dilakukan dengan membandingkan efektivitas kerja pegawai dengan yang lainnya oleh pimpinan dengan pemberian peringkat atau distribusi normal (menilai efektivitas kerja pegawai didistribusikan dalam suatu kurva berbentuk bel); c) Metode Naratif yaitu penilaian dilakukan secara tertulis oleh pimpinan atau manajer; d) Metode Tujuan/Perilaku dengan melakukan pendekatan penilaian perilaku dan skala perilaku; e) Metode MBO/Manajemen by objectives mengkhhususkan pada tujuan efektivitas kerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu-individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditetapkan oleh manajer organisasi.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

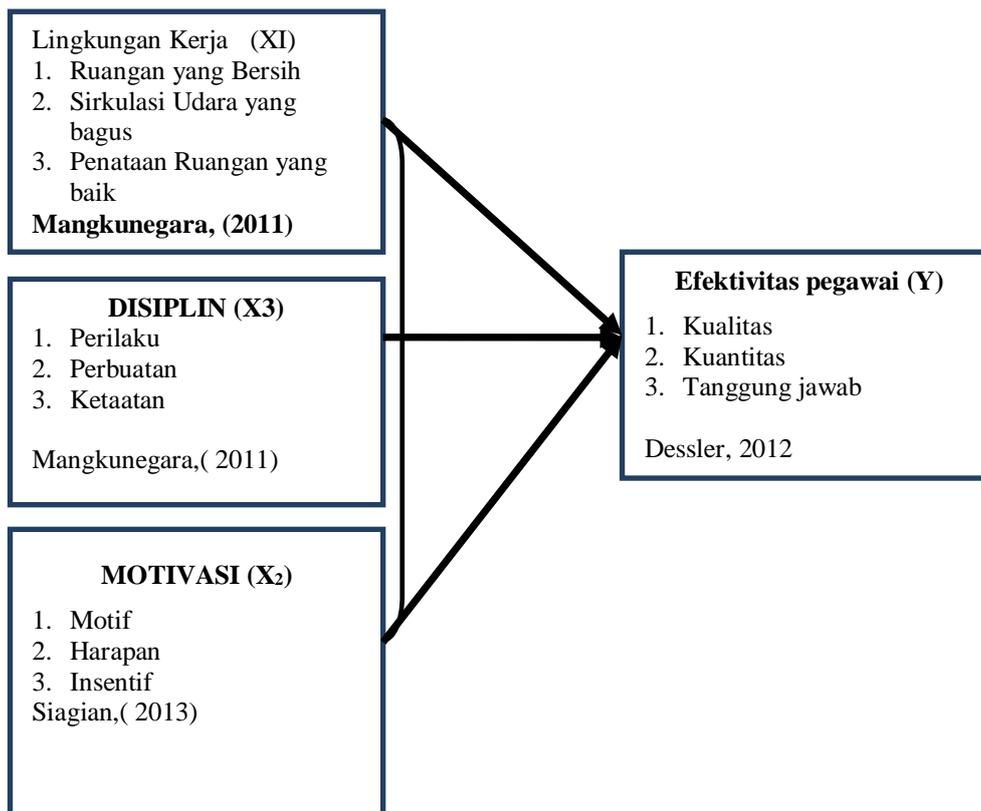
3.1. Kerangka Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Seorang tenaga kerja akan dapat bekerja dengan baik apabila kondisi kerjanya dapat mendukung semangat dan kegairahan kerja sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik jika dibandingkan dengan orang-orang yang bekerja dilingkungan kerja yang kurang baik. Organisasi yang peka dan mengakui terhadap kebutuhan pegawai serta mampu menyediakan peluang untuk pengembangan karir mereka dan keterlibatan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan karyawannya, dengan demikian dapat meningkatkan kemampuan organisasi sendiri dalam menarik dan memelihara pegawainya.

Motivasi adalah merupakan daya pendorong dalam diri seseorang pegawai untuk melakukan suatu perbuatan tertentu kearah positif sesuai kebutuhan dan keinginan. Hubungan yang erat antara prestasi perseorangan dengan prestasi organisasi, dengan kata lain bila efektivitas kerja baik maka kemungkinan besar prestasi organisasi juga baik. Efektivitas kerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:

Gambar 3.1
Kerangka Konseptual Penelitian



3.2. Hipotesis Penelitian

Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis Sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Parsial berpengaruh terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Secara Parsial berpengaruh

terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Disiplin Kerja berpengaruh Paling Dominan terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja, Disiplin dan motivasi, sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , X_3 , sedangkan variabel terikat adalah efektivitas kerja Pegawai yang diberi simbol Y .

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Variabel lingkungan kerja di ukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu Ruangan yang bersih, sirkulasi udara yang bagus dan penataan ruangan yang baik.
2. Disiplin didefinisikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Variabel disiplin kerja di ukur dengan tiga indikator yaitu perilaku, perbuatan dan ketaatan.
3. Motivasi didefinisikan sebagai usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang dalam hal ini pegawai untuk tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat

kepuasan dengan perbuatannya dalam peningkatan efektivitas kerja pegawai. Variabel Motivasi Kerja di ukur dengan tiga indikator yaitu Motif, harapan, insentif.

4. Efektivitas kerja Pegawai didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan produktivitas yang ditetapkan (berkaitan dengan sistem dan standar yang digunakan organisasi) dalam periode tertentu. Variabel efektivitas kerja pegawai di ukur dengan tiga indikator yaitu kualitas, kuantitas dan tanggung jawab.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian sekitar 2 bulan Januari – Februari 2021

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar sebanyak 90 orang pegawai.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tekniksampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 90 orang pegawai.

4.4. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2013). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2013).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat

ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler.,2013). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya di ukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang dugunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi

apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek Penelitian. Setelah instrumen

penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.

2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh efektivitas kerja pegawai. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Efektivitas kerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Disiplin

X₃ = Motivasi

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh faktor Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin (X_2), dan Motivasi (X_3), terhadap variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai, secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) H_0 berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n - 1)$, sehingga (Ghozali, 2014)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan

terhadap variabel dependen.

- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2014)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah pegawai atau sumber daya manusia yang bertugas pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 90 orang.

Dibawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar .

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang pegawai di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada pegawai perempuan.

Tabel 1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	48	53.3	53.3	53.3
	Perempuan	42	46.7	46.7	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olah data primer 2021

Berdasarkan Tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa dari 90 responden dalam penelitian ini, terdapat 48 (53,3%) responden laki-laki sedangkan sisanya 42

(46,7%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dan perempuan hampir sama jumlahnya. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas kepegawaian tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 35 Tahun	2	2.2	2.2	2.2
	35 - 40 Tahun	16	17.8	17.8	20.0
	41 - 50 Tahun	45	50.0	50.0	70.0
	51 - 60 Tahun	27	30.0	30.0	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil olahan data primer, 2021

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa dari 90 responden, >35 tahun, 2 (2.2%) responden yang berusia antara 35–40 tahun 16 (17.8%) responden yang berusia antara 41–50 tahun, 45 (30,0%) responden yang berusia antara 51– 60 tahun. (27,0%) Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 41– 50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah

satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas kepegawaiannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang pegawai diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan pegawai yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	8.9	8.9	8.9
	S1	57	63.3	63.3	72.2
	S2	25	27.8	27.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Pada Tabel 3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa 25 orang (27,8 %) adalah lulusan Magister (S2), 57 (63,3%) lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 8 orang (8,9%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan Strata Satu pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar memberikan gambaran bahwa pengetahuan pegawai dalam lingkup Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar sangat mendukung Efektivitas kerja pegawai.

Disamping itu adanya pegawai yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lain dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan Efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar pada umumnya.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar sekarang ini sangat peningkatan Efektivitas kerja pegawai dan termasuk dalam kategori sangat mendukung.

4. Masa Kerja

Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah

lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang pegawai, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 10 Tahun	44	48.9	48.9	48.9
	11 - 20 Tahun	40	44.4	44.4	93.3
	21 - 30 Tahun	5	5.6	5.6	98.9
	> 30 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
Total		90	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2021

Data Tabel 4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 90 responden terdapat 44 orang (48,9%) pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 1-10 tahun, 40 orang (44,4%) responden yang memiliki masa kerja antara 11–20 tahun, dan 5 (5,6%) responden yang memiliki masa kerja antara 21 – 30 tahun, > 30 tahun ada 1 orang (10,0%) responden memiliki masa kerja 16-20 tahun, 4 (4,4%)

responden yang memiliki masa kerja antara 21 – 30 dan responden yang bekerja di atas 30 tahun 1 orang (1,1%). Berdasarkan table di atas menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di atas 1-10 tahun (48,9%) . Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif baru akan memiliki kemampuan kerja yang baik dengan umur yang masih produktif dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja di atas 15 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden di atas 15 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja pegawai akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap Efektivitas kerja pegawai. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang pegawai tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa tabel frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran

penyebaran. Hasil perhitungan statistik deskriptif secara lengkap dapat dilihat pada Lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

Deskripsi lingkungan kerja didasarkan pada 3 pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap ke 3 pertanyaan tentang Lingkungan kerjadapat dilihat pada Tabel 5 berikut

Tabel 5
Deskripsi Responden Terhadap lingkungan kerja

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	1	1.1	1.1	2.2
	KS	11	12.2	12.2	14.4
	S	48	53.3	53.3	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	2	2.2	2.2	3.3
	KS	9	10.0	10.0	13.3
	S	55	61.1	61.1	74.4
	SS	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	3	3.3	3.3	4.4
	KS	16	17.8	17.8	22.2
	S	50	55.6	55.6	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item motivasi dapat diuraikan sebagai berikut 1) Lingkungan kerja di kantor saya tertata dengan sangat rapih., pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 67,8 persen. 2) Sirkulasi Udara sangat bagus di tempat ruangan kerja saya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 74,4 persen. 3) Penataan ruangan sangat di perhatikan oleh

atasan agar pegawai tidak bosan dalam bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 77,8..Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item motivasi umumnya berkategori tinggi.

2. Disiplin

Deskripsi disiplin didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap item pertanyaan tentang lingkungan kerjadapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Deskripsi Responden Terhadap Disiplin

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	7	7.8	7.8	8.9
	S	47	52.2	52.2	61.1
	SS	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	12.2	12.2	12.2
	S	50	55.6	55.6	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	12.2	12.2	12.2
	S	42	46.7	46.7	58.9
	SS	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item disiplin dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pegawai memiliki perilaku disiplin yang tinggi terhadap peraturan yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 61,1 persen. 2) Tindakan pegawai senantiasa berdasarkan SOP yang ada di kantor, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 67,8 persen. 3) Pegawai memiliki ketaatan yang tinggi terhadap peraturan yang ada, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 58,9..Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item motivasi umumnya berkategori tinggi.

Berdasarkan deskripsi responden pada variabel lingkungan kerja yang di cerminkan dengan item-item pernyataan mayoritas responden menyatakan setuju dan sangat setuju. Hal memberikan dampak dan pengaruh yang baik terhadap Efektivitas kerja pegawai .

3. Motivasi

Deskripsi motivasi didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang motivasi dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Deskripsi Responden Terhadap Motivasi

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	46	51.1	51.1	55.6
	SS	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	3	3.3	3.3	4.4
	S	53	58.9	58.9	63.3
	SS	33	36.7	36.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10.0	10.0	10.0
	S	51	56.7	56.7	66.7
	SS	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item motivasi dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam bekerja., pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 55,6 persen. 2) Pegawai memiliki harapan yang jelas terhadap organisasi tempat bekerja, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 63,3 persen. 3) Saya mendapatkan insentif yang sesuai

dengan kemampuan organisasi, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 66,7..Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata item motivasi umumnya berkategori tinggi.

4. Efektivitas Kerja

Deskripsi Efektivitas kerja pegawai didasarkan pada pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap pertanyaan tentang kinerja dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8
Deskripsi Responden Terhadap Efektivitas kerja pegawai

Y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.9	8.9	8.9
	S	39	43.3	43.3	52.2
	SS	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	11	12.2	12.2	13.3
	S	63	70.0	70.0	83.3
	SS	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	43	47.8	47.8	52.2
	SS	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas, maka tanggapan responden yang berkaitan dengan item Efektivitas kerja pegawai dapat diuraikan sebagai berikut 1) Pegawai bekerja dengan mengutamakan kualitas, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 52,2 persent. 2) Kuantitas pekerjaan pegawai sesuai dengan kemampuan kerja yang di milikinya pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 13,3.persen 3) pegawai memiliki tanggung

jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, pada umumnya responden mengemukakan setuju dengan rata-rata 52,2 persen . Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata Efektivitas kerja pegawai umumnya berkategori tinggi.

5.3 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrumen variabel Lingkungan kerja (X₁)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja(X₁)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X1	X1_1	0.875	0.000	Valid
	X1_2	0.899	0.000	Valid
	X1_3	0.838	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

2) Hasil uji validitas instrumen variabel Disiplin (X₂)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 10

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin(X₂)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X2	X2_1	0.855	0.000	Valid
	X2_2	0.882	0.000	Valid
	X2_3	0.902	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

3) Hasil uji validitas instrumen variabel motivasi (X₃)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 11
Hasil Uji Validitas Variabel motivasi (X₃)

Indikator		r hit	Sig	Ket
X3	X3_1	0.794	0.000	Valid
	X3_2	0.858	0.000	Valid
	X3_3	0.779	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

4) Hasil uji validitas instrumen variabel Efektivitas kerja pegawai (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig.}r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 12
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas kerja pegawai (Y)

Indikator		r hit	Sig	Ket
Y	Y_1	0.812	0.000	Valid
	Y_2	0.711	0.000	Valid

	Y_3	0.799	0.000	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 13 berikut :

Tabel 13
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfa Crombach's	Ket
1	Lingkungan kerja(X ₁)	0.839	Realibel
2	Disiplin (X ₂)	0.853	Realibel
3	motivasi (X ₃)	0.737	Realibel
4	Efektivitas kerja pegawai (Y)	0.659	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 25 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,60.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara

mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara yaitu dengan analisis grafik. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2
Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	1.09072789
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.067
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.337

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dengan melihat gambar di atas dapat disimpulkan bahwa pola distribusi data mendekati normal. Hal tersebut terlihat dari Nilai Sig $0.337 > 0.05 \rightarrow$ Data terdistribusi normal

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dilihat pada

Tabel 14 berikut.

Tabel 14
Hasil Uji Multikolinearitas Data

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.413
	Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	1.797
	Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.405

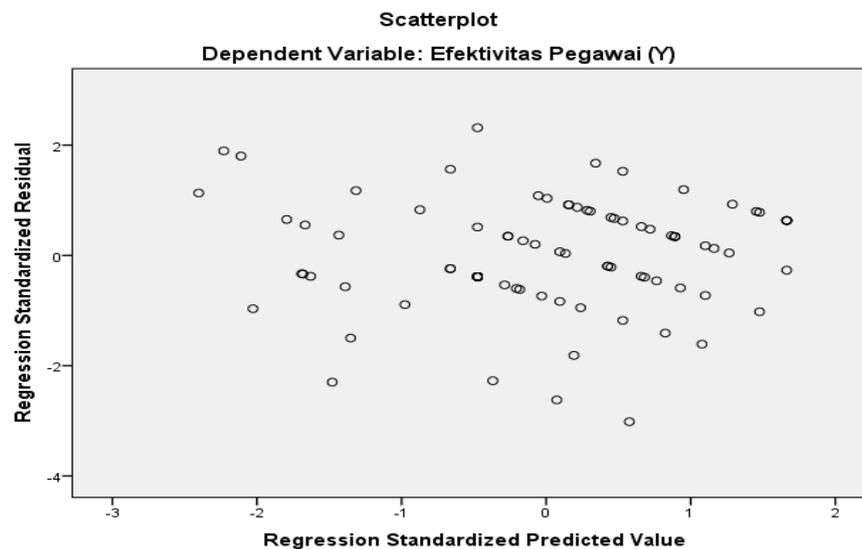
a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai Tolerance dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

e. Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas pada akuntan dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada Gambar 3 di bawah ini

Gambar 3.
Hasil Uji Glejser



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.4 Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 15 berikut:

Tabel 15
Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.413
	Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	1.797
	Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.405

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$$\hat{y} = 4,956 + 0,164 X_1 + 0,275 X_2 + 0,184 X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 4,956 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor lingkungan kerja, disiplin, motivasi dan Efektivitas kerja pegawai, maka tingkat Efektivitas kerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar adalah sebesar 4,956 satuan.

2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1), koefisien bernilai positif sebesar 0,164. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor disiplin, akan mempengaruhi perubahan Kinerja sebesar 0,164 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor lingkungan kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,164 satuan Pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, dengan asumsi X_2 , dan X_3 , tetap.
3. Koefisien regresi variabel disiplin (X_2), koefisien bernilai positif sebesar 0,275. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor disiplin, akan mempengaruhi peningkatan Kinerja sebesar 0,275 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor disiplin sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0,275 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel motivasi (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0.184, artinya setiap penambahan satu satuan variabel motivasi akan mempengaruhi kenaikan Kinerja sebesar 0.184 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel motivasi sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kinerja sebesar 0.184 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

2. Uji Statistik

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap

variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Lingkungan kerja, lingkungan kejadian motivasi) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Efektivitas kerja pegawai dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Lingkungan kerja, lingkungan kejadian motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai

Tabel 16
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.940	3	22.647	18.394	.000 ^b
	Residual	105.882	86	1.231		
	Total	173.822	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 18,394 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, lingkungan kejadian motivasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar .

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara

Lingkungan kerja, lingkungan kerja dan motivasi) berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 17
Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.413
	Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	1.797
	Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.405

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 17 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *Lingkungan kerja* terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *Lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar
- 2) Pengaruh *disiplin* terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka disimpulkan H2 diterima, artinya *lingkungan kerja* berpengaruh positif terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar .
- 3) Pengaruh *motivasi* terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan tabel di atas diperoleh

nilai signifikansi sebesar $0,059 < 0,05$, maka disimpulkan H3 ditolak, artinya *motivasi* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

3. Uji Beta dan Koefisien Determinasi (R^2)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :Tabel 18

Hasil Uji Beta

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.413
	Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	1.797
	Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.405

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai. Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel disiplin kerja(X₂) sebesar 0,275 kemudian variabel motivasi(X₃) sebesar 0,184 dan terendah adalah variabel lingkungan kerja(X₁) sebesar 0,164.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dapat dilihat pada Tabel 19 berikut:

Tabel 19
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625	.391	.370	1.10959

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

c.

Berdasarkan output SPSS pada tabel 17 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,391 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Lingkungan kerja(X_1), Disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) terhadap Efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,391 atau 39.1% variansi Efektivitas kerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Lingkungan kerja(X_1), Disiplin(X_2) dan motivasi (X_3). Sedangkan sisanya 60,9 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Hasil analisis statistik secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Lingkungan kerja(X_1), Disiplin(X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa variabel yang mempengaruhi Efektivitas kerja pegawai . Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Lingkungan kerjaterhadap Efektivitas kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai , Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartati (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 4) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi

secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan David (2013) bahwa Lingkungan Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Lingkungan Kerja menentukan strategi perusahaan, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Disamping itu, organisasi pada umumnya menempatkan Lingkungan Kerja sebagai salah satu variabel penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”. Menurut Alex S Nitisemito (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010). Lingkungan kerja lebih dititik beratkan

pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar seperti yang dikemukakan oleh Sarwoto (2013) bahwa : “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga”. Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentukan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Handayani (2012) tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap Efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan, lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai . Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Efektivitas kerja pegawai .

2. Pengaruh disiplin Terhadap Efektivitas kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif tapi tidak atau nyata terhadap Efektivitas kerja pegawai, ini menunjukkan

bahwa disiplin berpengaruh secara nyata terhadap Efektivitas kerja pegawai. Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Nazir Harudi (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 4) Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Penelitian ini juga sejalan dengan Gumilang, (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin, Kepuasan, dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Umum di PT.KantorPos Besar Surakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin, kepuasan, dan stres kerja terhadap prestasi kerja pegawai di PT.Kantor Pos Besar Surakarta. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami atau meramalkan beberapa aspek perilaku dari populasi yang diteliti. Penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) hasil pengujian menunjukkan bahwa keempat angket yaitu angket disiplin, kepuasan, stres dan prestasi kerja terbukti valid dan sah. Sehingga data yang diperoleh dalam penelitian ini teruji kevalidan dan kesahihannya, (2) Disiplin, kepuasan, dan stres kerja mempunyai arah pengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Artinya bahwa tingkat prestasi kerja pegawai akan meningkat apabila ada perubahan atau peningkatan disiplin, kepuasan, dan stres, (3) hasil uji t diperoleh kesimpulan bahwa semua variabel disiplin, kepuasan, dan stress mempunyai

hubungan positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja, (4) dari analisis uji F diperoleh kesimpulan bahwa pengaruh secara simultan variable disiplin, kepuasan, dan stres terhadap variabel prestasi kerja pegawai sehingga hipotesa dari penelitian ini dinyatakan diterima.

Penelitian menguatkan pendapat Hurlock bahwa Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012:101) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014:58), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi efektivitas kerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman

dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010:124) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas kerja pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai, ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Hartati (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Efektivitas kerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

pegawai, 4) motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompetensi secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

Nazir Harudi (2016), dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 2) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai 4) Motivasi, disiplin, dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Sugiman (2014) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode survey, alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan metode sensus dengan responden sebanyak 38 orang. Analisis regresi berganda dilaksanakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dan dilaksanakan dengan menggunakan komputer program SPSS for Windows. Dalam penelitian ini hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dapat diterima. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap prestasi kerja pegawai. Untuk mengikutkan prestasi kerja pegawai maka harus diperhatikan secara khusus disiplin kerja tanpa mengesampingkan kepemimpinan, motivasi kerja sehingga dapat

mencapai prestasi yang optimal dilingkungan kerjanya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh bentuk susunan atau struktur organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja pegawai. yang berbeda-beda dalam bekerja. Individu berbeda bukan hanya dalam kemampuan mereka mengerjakan sesuatu tetapi juga dalam kemauan untuk mengerjakan sesuatu (motivasi).

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Gibson *et al.*, 2012; Robbins, 1998; Amstrong, 1998).

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2012). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2014), memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2012).

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2012) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2012). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukantindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2014) memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2012).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Motivasi secara simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan nilai F statistik sebesar 18,394 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, disiplin dan motivasi terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi memberikan pengaruh secara simultan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar memberikan makna bahwa secara bersama-sama memberikan dampak secara nyata untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, artinya ketika Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi mengalami peningkatan maka juga akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Efektivitas kerja.

Penelitian ini menguatkan hasil penelitian Ashari (2012) bahwa lingkungan kerja, disiplin dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok". Menurut Alex S Nitisemito (2012) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

diembankan”.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno,2010). Lingkungan kerja lebih dititik beratkan pada keadaan fisik tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

5. Variabel yang Paling Dominan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Lingkungan kerja, lingkungan kerjadan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai Dinas Kantor Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar Sedangkan variabel yang dominan berpengaruh adalah variabel disiplin (X_2), karena memiliki nilai beta yang paling tinggi diantara variabel lainya yaitu yaitu 0,275, kemudian motivasi (X_3) sebesar 0,184 dan terendah adalah variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,164.

Menurut Handoko (2010:69) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang

pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:88) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

3. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika sistem organisasi baik maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.
4. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerepan lingkungan kerja, disiplin dan motivasi akan semakin meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi berpengaruh terhadap Efektivitas kerja pegawai yang berarti bahwa peningkatan Lingkungan kerja, disiplin dan motivasi secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan Efektivitas kerja pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar .
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kedisiplinan akan semakin meningkatkan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar.

6.2. Saran

1. Perlu mempertahankan dan meningkatkan Lingkungan kerja agar Efektivitas kerja pegawai lebih meningkat lagi dengan menata lingkungan kerja dengan rapih, memperbaiki sirkulasi udara dan meperbaiki penataan ruangan tempat bekerja
2. Perlu peningkatan disiplin kerja pegawai agar memberikan kontribusi nyata atau signifikan terhadap Efektivitas kerja pegawai dengan meningkatkan prilaku disiplin dan ketaatan tinggi terhadap aturan yang ada ditempat kerja, berbuat sesuai aturan SOP yang ada dikantor.
3. Perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja agar meningkatkan Efektivitas kerja pegawai dengan memotivasi semangat kerja dan memberikan dorongan tinggi dalam bekerja, memiliki harapan yang jelas terhadap organisasi tempat bekerja dan pemberian insentif sesuai dengan kemampuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansari, M. Isa, 2011. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASNDinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.Tesis.Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2012. Reliability dan Validitas (3r ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2011.Managing Human Resource.International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo, Jakarta.
- DjarmikoYayat Hayati, 2011, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2011, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2009, Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2012. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2011, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldtein, Arnold S. 2012.Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2012.Perilaku Organisasi.Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2012.Organizaiiunul Theory: Modem Symbolic and Postmodern Perspective. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blancard, 2012, Manajemen Perilaku Organisasi;

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta

Hofstede G, 2012. The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories. *Jurnal International Business Studies* Fall.

Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2012. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.

Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2011. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey

Kartono, Kartini. 2012. *Pimpinan dan Disiplin*. Gunung Agung, Jakarta.

Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, 2012, *Manajemen*, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.

Koontz, H. 2009. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.

Lembaga Administrasi Negara. 2012. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.

Manullang M., 2012, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta

Maslow, A. H. 2012. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.

Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2012). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl.Manunggal NO. 11 Pekkabata Polewali, Kode Pos 91315

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 503/50/IPL/DPMPTSP/II/2021

- Dasar :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Indonesia Nomor 7 Tahun 2014 atas Perubahan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Izin Penelitian;
 2. Peraturan Daerah Kabupaten Polewali Mamasa Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Polewali Mandar;
 3. Memperhatikan :
 - a. Surat Permohonan Sdr ABDUL HAMID
 - b. Surat Rekomendasi dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Nomor : B-0051/Bakesbangpol/B.1/410.7/II/2021, Tgl.29-01-2021

MEMBERIKAN IZIN

Kepada :

Nama	: ABDUL HAMID
NIM/NIDN/NIP	: 2018MM21844
Asal Perguruan Tinggi	: STIE NOBEL INDONESIA
Fakultas	: -
Jurusan	: MAGISTER MANAJEMEN (S2)
Alamat	: DUSUN MAJALENGKA, DESA CAMPURJO KEC. WONOMULYO KAB. POLMAN

Untuk melakukan Penelitian di Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, yang dilaksanakan Pada Bulan Januari s/d Februari 2021 dengan Proposal berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR"

Adapun Rekomendasi ini dibuat dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, harus melaporkan diri kepada Pemerintah setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) berkas copy hasil Penelitian kepada Bupati Polewali Mandar Up. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata Pemegang Surat Izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Demikian Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Polewali Mandar
Pada Tanggal, 02 Februari 2021

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU



AND MASRI MASDAR, S.Sos., M.Si
Pangkat : Pembina
NIP : 19740206 199803 1 009

Tembusan:

1. Unsur Forkopinda di tempat;

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth, Bapak/Ibu Pegawai

di Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya penelitian dalam rangka penyusunan Tesis pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar'", saya mohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu sejenak untuk mengisi angket ini. Jawaban Bapak/Ibu tidak mempengaruhi penilaian kinerja anda.

Saya sangat menghargai atas segala partisipasi dan ketulusan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dan saya sangat berterima kasih atas semua kerjasamanya.

Petunjuk Penelitian

1. Istilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan
2. Istilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berilah tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuesioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

Hormat Saya,

Abdul Hamid

KUESIONER PENELITIAN

Penjelasan Umum:

Pernyataan dalam kuesioner ini dimaksudkan hanya untuk kepentingan tujuan penelitian Disertasi dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Terhadap Efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Mohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya demi penyelesaian penyusunan tesis ini. Atas bantuannya diucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :tahun
3. Jenis Kelamin : L / P
4. Pendidikan Terakhir :
5. Masa Kerja di Kantor Ini :tahun
6. Pernah Promosi Jabatan : Ya / Tidak

B. Pernyataan untuk Responden

Berikan tanggapan atas pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberi tanda contreng (√) pada kolom yang disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya:

SS	= Sangat Setuju	Nilai 5
S	= Setuju	Nilai 4
KS	= Kurang Setuju	Nilai 3
TS	= Tidak Setuju	Nilai 2
STS	= Sangat Tidak Setuju	Nilai 1

Lingkungan kerja (X1)						
1	Lingkungan kerja di kantor saya tertata dengan sangat rapih					
2	Sirkulasi Udara sangat bagus di tempat ruangan kerja saya					
3	Penataan ruangan sangat di perhatikan oleh atasan agar pegawai tidak bosan dalam nekerja					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Disiplin (X2)						
1	Pegawai memiliki perilaku disiplin yang tinggi terhadap peraturan yang ada					
2	Tindakan pegawai senantiasa berdasarkan SOP yang ada di kantor					
3	Pegawai memiliki ketaatan yang tinggi terhadap peraturan yang ada					
Motivasi kerja (X3)						
1	Pegawai memiliki dorongan yang tinggi dalam bekerja					
2	Pegawai memiliki harapan yang jelas terhadap organisasi tempat bekerja.					
3	Saya mendapatkan insentif yang sesuai dengan kemampuan organisasi					
Efektivitas pegawai (Y)						
1	Pegawai bekerja dengan mengutamakan kualitas					
2.	Kuantitas pekerjaan pegawai sesuai dengan kemampuan kerja yang di milikinya.					
3.	pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaanya.					

Keterangan: STS = Sangat Tidak Setuju, TS = Tidak Setuju, KS = Kurang Setuju, S = Setuju, SS = Sangat Setuju

STS = 1,

TS = 2,

KS = 3,

S = 4,

SS = 5

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

IDENTITAS RESPONDEN

NO.	NAMA RESPONDEN	UMUR (TAHUN)	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	MASA KERJA DI KANTOR INI (TAHUN)	PERNAH PROMOSI JABATAN
1	H. Hassani, SP. MMA	57	Laki - Laki	S2	1	Ya
2	Pujiati	48	Perempuan	S2	22	Ya
3	Hj. Satriani Ms	50	Perempuan	S2	13	Tidak
4	Effendi	58	Laki - Laki	S1	4	Ya
5	Sitti Wahida	39	Perempuan	S2	15	Ya
6	Muhammad Inwan, Stp. Mp	49	Laki - Laki	S2	15	Ya
7	Harisman	45	Laki - Laki	S1	23	Tidak
8	Hj.Fitriani, Sp.Mm	41	Perempuan	S2	15	Ya
9	Aminuddin Dj	55	Laki - Laki	S1	27	Ya
10	Hj.Sitti Sulaeha Dj, Sp	48	Perempuan	S1	18	Tidak
11	Zulkarnain	35	Laki - Laki	SLTA	11	Tidak
12	Sony Sonjaya, A.Md	45	Laki - Laki	S1	11	Tidak
13	Andi Maskhuria	48	Perempuan	S2	16	Tidak
14	Desiana	47	Perempuan	S1	12	Tidak
15	Fitriani	50	Perempuan	S2	13	Ya
16	Nurul Sufia Nissa	24	Perempuan	S1	0	Tidak
17	Irawan	36	Laki - Laki	S1	7	Tidak
18	Abd. Razak	41	Laki - Laki	S1	6	Tidak
19	Erika Handayani, S.Pt	42	Perempuan	S1	6	Tidak
20	Maskur, S.Pt	43	Laki - Laki	S1	13	Ya
21	Amir, SP	57	Laki - Laki	S1	30	Ya
22	Rahmawati R, Sp	50	Perempuan	S1	6	Tidak
23	Hj. Ratnawati, Sp	56	Perempuan	S1	5	Ya
24	Fadhila Ulfah, S.TP	40	Perempuan	S2	4	Tidak
25	Raoda, Sp	54	Perempuan	S1	5	Tidak
26	Munandar Triwibowo	38	Laki - Laki	S1	11	Tidak
27	Hasrin Thamrin, S.Tp, M.Si	54	Laki - Laki	S2	6	Ya
28	Nasliah, Sp	39	Perempuan	S1	5	Ya
29	Maasita, S.Pt	47	Perempuan	S1	16	Ya
30	Samio, Sp	45	Laki - Laki	S1	6	Ya
31	Faisal, Sp.M.Adm.Kp	50	Laki - Laki	S2	5	Ya
32	Ir. Nuraeni Muhammadiyah	53	Perempuan	S1	6	Tidak
33	Diro Danuwijoyo, Sp	58	Laki - Laki	S1	5	Tidak
34	Burhanuddin, S.Ip	55	Laki - Laki	S1	5	Tidak
35	Hikmawaty Rasyid, Sp	42	Perempuan	S1	5	Tidak
36	Sumiah, Sp	38	Perempuan	S1	5	Tidak
37	Sadri T, Sp	48	Laki - Laki	S1	5	Tidak
38	Askar Salam, S.Pt., M.Si	43	Laki - Laki	S2	5	Tidak
39	Irwan R, S.Pt	43	Laki - Laki	S1	6	Tidak

40	Kiramang Saadong, Sp	58	Laki - Laki	S1	5	Ya
41	Sulo Lancoi, Sp	56	Laki - Laki	S1	5	Ya
42	Nirman,Sp	56	Laki - Laki	S1	5	Ya
43	Hj. Darmawati, SP	58	Perempuan	S1	6	Ya
44	Haruna,Sp	59	Laki - Laki	S1	5	Ya
45	A.Mukmin, Sp	45	Laki - Laki	S1	5	Tidak
46	Hasbi T, Sp	59	Laki - Laki	S1	5	Tidak
47	Hj. Nagaulang Hadjar, Sp	48	Perempuan	S1	5	Tidak
48	Parmansyah, S.pt, MMA	49	Laki - Laki	S2	6	Tidak
49	Nur Jannah, Se, Sy	38	Perempuan	S1	5	Tidak
50	Muhammad Yusuf	42	Perempuan	S1	13	Tidak
51	Agus	46	Laki - Laki	SLTA	7	Tidak
52	Masdar Fatman, SP. M.Si	56	Laki - Laki	S2	14	Ya
53	Ir. Andi Baso, M.Si	55	Laki - Laki	S2	14	Ya
54	Hj. Nurhaspiah, Sp.M.Si	44	Perempuan	S2	19	Ya
55	Hj.Diana, Sp	52	Perempuan	S1	5	Ya
56	Darlina Djalil, S.Pt, M.Si	53	Perempuan	S2	14	Tidak
57	Korlina	48	Perempuan	SLTA	13	Tidak
58	Arsyad, Sp	42	Laki - Laki	S1	5	Tidak
59	Muh.Reza Putra	38	Laki - Laki	SLTA	6	Tidak
60	Bambang Setiawan, Sp	36	Laki - Laki	S1	6	Tidak
61	A. Wirawati Pirzan,S.pt, M.Si	38	Perempuan	S2	15	Tidak
62	Tasrat	46	Laki - Laki	SLTA	13	Tidak
63	Muh. Alim, Sp	35	Laki - Laki	S1	13	Tidak
64	Muliyanti Rustam, S.TP	45	Perempuan	S2	16	Ya
65	Kaharuddin, S.Pt, M.Si	52	Laki - Laki	S2	18	Ya
66	Ramli, S.Sos	58	Laki - Laki	S1	31	Ya
67	Cindar Dewi, S.pt	42	Perempuan	S1	15	Ya
68	Hj.Mardiana, Sp	52	Perempuan	S1	15	Ya
69	Tenri Ulang, Sp	48	Perempuan	S1	14	Ya
70	Andi Ibrahim Wela, SP. MP	49	Laki - Laki	S2	21	Ya
71	Hj. Darwati,S.Sos	54	Perempuan	S1	1	Ya
72	Yervina Manaf, Sp	49	Perempuan	S1	14	Tidak
73	Andi Qasmara, S.Ip	40	Perempuan	S1	19	Ya
74	Nur Aisyah, S.Sos	42	Perempuan	S1	16	Tidak
75	Nur Hayati, S.Kom	41	Perempuan	S1	14	Tidak
76	Andi Mahadma Gandhi, Sp.M.Si	47	Laki - Laki	S2	14	Ya
77	Mursida	52	Laki - Laki	SLTA	10	Tidak
78	Iis Syamsiah, S. Kh	48	Perempuan	S2	13	Ya
79	Taslim Sp	40	Laki - Laki	S1	12	Tidak
80	Muhammad Yunus, Sp.Mp	44	Laki - Laki	S2	4	Ya
81	Elly Triati, S.pt	49	Perempuan	S1	14	Tidak
82	Syamsi, SP	38	Laki - Laki	S1	7	Tidak
83	Hj.Burdawati B, S.Pt . M.Si	48	Perempuan	S2	14	Tidak
84	Mirwana	44	Perempuan	SLTA	14	Tidak
85	Muhammad Yusuf, Sp	52	Laki - Laki	S1	18	Tidak
86	Sitti Hasbiah, SP	41	Perempuan	S1	13	Tidak
87	Thalib, SP	57	Laki - Laki	S1	15	Tidak
88	Safaruddin, Sp	45	Laki - Laki	S1	5	Tidak
89	Misbahuddin	37	Laki - Laki	S1	7	Tidak
90	Ilham	37	Laki - Laki	SLTA	7	Tidak

1. TANGGAPAN RESPONDEN (LINGKUNGAN KERJA)

NO	LINGKUNGAN KERJA (X1)			JUMLAH
	1	2	3	
1	3	4	4	11
2	4	5	5	14
3	4	5	4	13
4	5	5	5	15
5	3	3	3	9
6	3	3	3	9
7	5	4	4	13
8	4	4	5	13
9	4	5	4	13
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	3	3	4	10
13	5	4	4	13
14	5	5	5	15
15	4	4	3	11
16	4	3	4	11
17	4	4	4	12
18	4	3	3	10
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	4	5	14
22	4	4	5	13
23	4	5	3	12
24	4	4	4	12
25	4	4	5	13
26	5	4	5	14
27	5	4	5	14
28	5	4	4	13
29	5	4	4	13
30	5	5	5	15
31	5	4	4	13

32	4	4	4	12
33	5	4	4	13
34	4	4	4	12
35	5	4	4	13
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	5	5	4	14
39	4	4	4	12
40	5	5	5	15
41	4	4	4	12
42	4	4	4	12
43	3	4	3	10
44	3	4	3	10
45	5	5	5	15
46	5	5	4	14
47	5	5	4	14
48	4	4	3	11
49	5	5	5	15
50	4	4	4	12
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	4	4	4	12
54	4	4	4	12
55	5	5	4	14
56	5	5	4	14
57	4	4	4	12
58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	4	4	5	13
61	4	4	4	12
62	4	4	4	12
63	4	5	5	14
64	4	4	4	12
65	5	5	5	15
66	4	4	4	12
67	5	5	4	14
68	4	4	3	11
69	4	4	3	11

70	3	3	2	8
71	2	2	2	6
72	4	4	4	12
73	4	5	5	14
74	4	4	3	11
75	5	4	3	12
76	5	5	4	14
77	4	4	4	12
78	3	3	4	10
79	3	3	4	10
80	4	4	4	12
81	4	4	3	11
82	1	1	3	5
83	4	3	2	9
84	3	4	3	10
85	3	2	1	6
86	5	5	5	15
87	4	4	3	11
88	4	4	4	12
89	5	4	4	13
90	4	4	4	12

2. TANGGAPAN RESPONDEN (DISIPLIN)

NO.	DISIPLIN (X2)			JUMLAH
	1	2	3	
1	4	4	3	11
2	4	5	5	14
3	4	5	5	14
4	5	5	5	15
5	3	3	3	9
6	3	4	3	10
7	5	5	5	15
8	4	5	5	14
9	4	5	4	13
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	5	5	5	15
15	3	3	3	9
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	3	3	3	9
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	4	5	14
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	5	5	5	15
25	5	4	4	13
26	5	4	4	13
27	5	5	5	15
28	4	4	4	12
29	4	4	5	13
30	5	5	5	15
31	4	4	4	12
32	5	5	5	15

33	5	5	5	15
34	4	4	4	12
35	4	4	5	13
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	5	5	4	14
39	4	4	5	13
40	5	5	5	15
41	5	5	5	15
42	4	5	4	13
43	5	5	5	15
44	5	5	5	15
45	5	4	5	14
46	5	4	4	13
47	5	4	5	14
48	4	4	4	12
49	5	4	4	13
50	5	5	5	15
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	5	5	5	15
54	4	4	4	12
55	5	4	5	14
56	5	5	5	15
57	4	4	4	12
58	4	4	4	12
59	4	4	4	12
60	4	4	4	12
61	5	5	5	15
62	4	5	5	14
63	5	4	4	13
64	4	3	4	11
65	5	5	5	15
66	4	4	4	12
67	5	5	5	15
68	4	4	5	13
69	4	4	4	12
70	4	3	3	10

71	4	4	4	12
72	4	4	4	12
73	5	4	4	13
74	4	4	4	12
75	5	4	5	14
76	4	4	3	11
77	4	4	4	12
78	4	3	3	10
79	3	4	3	10
80	3	3	4	10
81	5	4	4	13
82	4	3	4	11
83	4	3	4	11
84	4	3	3	10
85	2	4	4	10
86	4	4	5	13
87	4	4	4	12
88	4	4	4	12
89	4	4	5	13
90	4	4	4	12

3. TANGGAPAN RESPONDEN (MOTIVASI)

NO	MOTIVASI KERJA (X3)			JUMLAH
	1	2	3	
1	4	4	4	12
2	4	4	4	12
3	4	5	5	14
4	5	5	5	15
5	3	4	3	10
6	4	4	4	12
7	5	5	4	14
8	4	4	4	12
9	5	5	4	14
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	5	4	4	13
13	5	4	4	13
14	4	5	5	14
15	3	3	4	10
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	5	4	14
22	5	5	5	15
23	3	4	4	11
24	5	4	5	14
25	5	5	5	15
26	5	4	4	13
27	5	5	4	14
28	4	5	3	12
29	5	5	4	14
30	5	5	5	15
31	4	4	5	13

32	5	5	5	15
33	4	4	4	12
34	4	4	5	13
35	4	4	3	11
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	5	5	5	15
40	5	5	5	15
41	5	5	5	15
42	4	4	4	12
43	4	4	4	12
44	4	4	4	12
45	5	4	4	13
46	4	4	4	12
47	4	4	4	12
48	4	4	4	12
49	4	4	3	11
50	5	5	4	14
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	5	5	4	14
54	5	5	5	15
55	5	5	5	15
56	5	5	5	15
57	4	4	4	12
58	5	5	5	15
59	4	4	4	12
60	5	4	5	14
61	4	4	5	13
62	5	5	4	14
63	4	3	3	10
64	5	4	5	14
65	5	5	5	15
66	4	4	4	12
67	5	5	5	15
68	5	5	5	15
69	4	4	4	12

70	4	5	5	14
71	4	4	5	13
72	5	4	3	12
73	5	4	4	13
74	4	4	3	11
75	5	4	3	12
76	5	5	4	14
77	5	4	4	13
78	4	2	3	9
79	3	4	4	11
80	4	3	4	11
81	5	4	5	14
82	5	5	4	14
83	4	4	4	12
84	4	4	4	12
85	4	4	4	12
86	4	5	5	14
87	5	5	5	15
88	5	5	4	14
89	4	4	5	13
90	4	4	4	12

4. TANGGAPAN RESPONDEN (EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI)

NO	EFEKTIVITAS PEGAWAI (Y)			JUMLAH
	1	2	3	
1	3	4	4	11
2	5	5	5	15
3	4	4	5	13
4	5	5	5	15
5	4	4	4	12
6	4	3	5	12
7	4	4	4	12
8	5	5	5	15
9	4	4	5	13
10	4	4	4	12
11	5	5	5	15
12	4	5	5	14
13	5	4	5	14
14	5	5	5	15
15	3	4	3	10
16	4	4	4	12
17	4	4	4	12
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	5	5	5	15
22	5	5	5	15
23	4	4	3	11
24	5	4	5	14
25	5	4	5	14
26	4	4	5	13
27	5	4	5	14
28	4	4	4	12
29	5	4	5	14
30	5	5	5	15
31	5	4	4	13

32	5	4	4	13
33	5	4	4	13
34	5	3	5	13
35	3	4	5	12
36	4	4	4	12
37	4	4	4	12
38	4	4	4	12
39	5	4	5	14
40	5	4	5	14
41	5	5	4	14
42	5	4	4	13
43	4	4	4	12
44	5	4	4	13
45	5	4	4	13
46	5	4	5	14
47	5	4	5	14
48	4	5	5	14
49	4	3	4	11
50	5	4	5	14
51	4	4	4	12
52	4	4	4	12
53	5	4	5	14
54	5	4	5	14
55	5	4	5	14
56	5	5	5	15
57	4	4	4	12
58	5	4	5	14
59	5	4	4	13
60	5	3	5	13
61	5	4	4	13
62	3	3	4	10
63	4	4	4	12
64	3	3	4	10
65	5	5	5	15
66	4	4	4	12
67	4	4	5	13
68	5	4	5	14
69	4	4	4	12

70	4	3	5	12
71	4	3	4	11
72	5	5	5	15
73	4	4	5	13
74	5	3	5	13
75	5	4	5	14
76	5	4	5	14
77	4	4	5	13
78	5	4	4	13
79	3	4	4	11
80	4	5	4	13
81	4	3	3	10
82	3	4	4	11
83	3	3	4	10
84	4	2	3	9
85	5	4	4	13
86	4	4	4	12
87	4	4	4	12
88	5	4	5	14
89	4	4	4	12
90	4	4	4	12

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS DATA

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.207$)**

1. VALIDITAS LINGKUNGAN KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	Lingkungan Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.743**	.552**	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
X1.2	Pearson Correlation	.743**	1	.618**	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X1.3	Pearson Correlation	.552**	.618**	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
Lingkungan Kerja (X1)	Pearson Correlation	.875**	.899**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. VALIDITAS DISIPLIN

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Disiplin (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.609**	.646**	.855**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
X2.2	Pearson Correlation	.609**	1	.724**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X2.3	Pearson Correlation	.646**	.724**	1	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
Disiplin (X2)	Pearson Correlation	.855**	.882**	.901**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. VALIDITAS MOTIVASI

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Motivasi (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.585**	.365**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	90	90	90	90
X3.2	Pearson Correlation	.585**	1	.504**	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	90	90	90	90
X3.3	Pearson Correlation	.365**	.504**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	90	90	90	90
Motivasi (X3)	Pearson Correlation	.794**	.858**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. VALIDITAS EFEKTIVITAS KERJA

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Efektivitas Pegawai (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.335**	.502**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000
	N	90	90	90	90
Y.2	Pearson Correlation	.335**	1	.337**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000
	N	90	90	90	90
Y.3	Pearson Correlation	.502**	.337**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000
	N	90	90	90	90
Efektivitas Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.812**	.711**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.839 > 0.50

2. RELIABILITAS DISIPLIN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.853 > 0.50

3. RELIABILITAS MOTIVASI

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.737	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.737 > 0.50$

4. RELIABILITAS EFEKTIVITAS KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	90	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	3

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.659 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. DESKRIPTIF RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 35 Tahun	2	2.2	2.2	2.2
35 - 40 Tahun	16	17.8	17.8	20.0
41 - 50 Tahun	45	50.0	50.0	70.0
51 - 60 Tahun	27	30.0	30.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki - Laki	48	53.3	53.3	53.3
Perempuan	42	46.7	46.7	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	8	8.9	8.9	8.9
S1	57	63.3	63.3	72.2
S2	25	27.8	27.8	100.0
Total	90	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 10 Tahun	44	48.9	48.9	48.9
11 - 20 Tahun	40	44.4	44.4	93.3
21 - 30 Tahun	5	5.6	5.6	98.9
> 30 Tahun	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	1	1.1	1.1	2.2
	KS	11	12.2	12.2	14.4
	S	48	53.3	53.3	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	2	2.2	2.2	3.3
	KS	9	10.0	10.0	13.3
	S	55	61.1	61.1	74.4
	SS	23	25.6	25.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1.1	1.1	1.1
	TS	3	3.3	3.3	4.4
	KS	16	17.8	17.8	22.2
	S	50	55.6	55.6	77.8
	SS	20	22.2	22.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

VARIABEL DISIPLIN

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	7	7.8	7.8	8.9
	S	47	52.2	52.2	61.1
	SS	35	38.9	38.9	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	12.2	12.2	12.2
	S	50	55.6	55.6	67.8
	SS	29	32.2	32.2	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	12.2	12.2	12.2
	S	42	46.7	46.7	58.9
	SS	37	41.1	41.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

VARIABEL MOTIVASI

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	46	51.1	51.1	55.6
	SS	40	44.4	44.4	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	3	3.3	3.3	4.4
	S	53	58.9	58.9	63.3
	SS	33	36.7	36.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	10.0	10.0	10.0
	S	51	56.7	56.7	66.7
	SS	30	33.3	33.3	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

VARIABEL EFEKTIVITAS KERJA

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	8.9	8.9	8.9
	S	39	43.3	43.3	52.2
	SS	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.1	1.1	1.1
	KS	11	12.2	12.2	13.3
	S	63	70.0	70.0	83.3
	SS	15	16.7	16.7	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4.4	4.4	4.4
	S	43	47.8	47.8	52.2
	SS	43	47.8	47.8	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

- 1. UJI NORMALITAS**

Nilai Sig 0.337 > 0.05 → Data terdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.09072789
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.067
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.943
Asymp. Sig. (2-tailed)		.337

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- 2. UJI MULTIKOLINEARITAS → NILAI VIF < 10.00**

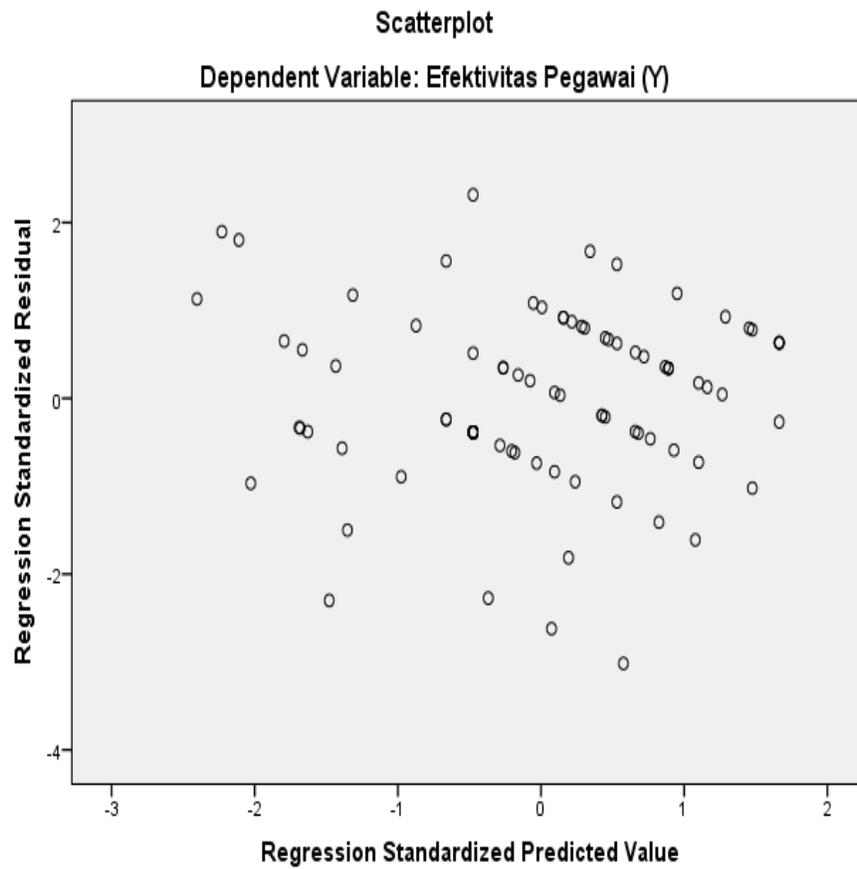
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.413
	Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	1.797
	Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.405

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 1.987**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.956	1.151		4.305	.000		
	Lingkungan Kerja (X1)	.164	.070	.234	2.339	.022	.708	1.413
	Disiplin (X2)	.275	.091	.341	3.025	.003	.556	1.797
	Motivasi (X3)	.184	.096	.191	1.910	.059	.712	1.405

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

2. **UJI F → F TABEL = 2.71**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.940	3	22.647	18.394	.000 ^b
	Residual	105.882	86	1.231		
	Total	173.822	89			

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi → Efektivitas Pegawai

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.625 ^a	.391	.370	1.10959	2.257

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin (X2)

b. Dependent Variable: Efektivitas Pegawai (Y)

6. SURAT KETERANGAN VALIDASI DATA



Lembaga Pelatihan Kerja (LPK)
NOBEL INDONESIA INSTITUTE
Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 503/0001/LPK/DPM-PTS/V/2018

SURAT KETERANGAN

No.376/DBK/S.KET/NII/III/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Bagian Pelatihan dan Pengembangan SDM Nobel Indonesia Institute, menerangkan bahwa:

Nama : ABDUL HAMID
NIM : 2018MM21844
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Alamat/No.Hp : 085255879935

Adalah benar telah melakukan pengolahan data dan validasi data di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Nobel Indonesia Institute, sebagai Lembaga resmi yang ditunjuk oleh Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 08 Maret 2021

Direktur Pengembangan dan Operasional NII,



Mutiarini Mubyl, M.Psi., Psikolog., CGA.

7. BUKTI PEMBAYARAN HASIL VALIDASI DATA

	Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) NOBEL INDONESIA INSTITUTE Izin resmi Pemerintah Kota Makassar No. 303/0001/LPK/DPM PTS/V/2018	KWITANSI RECEIPT
Telah terima dari ABDUL HAMID (NIM2018MM21844) , untuk pembayaran :		
▪ Biaya Pengolahan Data = Rp 650.000,-		
= Rp 650.000,-		
Terbilang : Enam ratus lima puluh ribu rupiah		
Rp 650.000,-		Makassar, 08.Maret 2021 Sumaryadi Sabil, S.T

LAMPIRAN 6 : STRUKTUR ORGANISASI

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN DAN PANGAN KABUPATEN POLEWALI MANDAR

