

## Pengaruh Perilaku Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Parepare

St Nurhayati Azis ✉ [stnurhayati.azis@umi.ac.id](mailto:stnurhayati.azis@umi.ac.id)

Universitas Muslim Indonesia

### Abstrak

terhadap efektivitas kerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh tanggungjawab terhadap efektivitas kerja pegawai; (3) menguji dan menganalisis pengaruh inisiatif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penarikan sampel yaitu metode sensus melalui survei sebanyak 53 orang pegawai sekaligus sebagai sampel dengan masa kerja minimal 1 tahun per Desember 2015, survey dilakukan dari bulan Oktober s.d November 2015. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) sikap kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; (2) tanggungjawab mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; dan (3) inisiatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa : sikap terhadap pekerjaan yang dipercayakan; sikap terhadap pimpinan; sikap terhadap organisasi; dan penghormatan kepada teman sekerja; berikutnya : melaksanakan kewajiban, kesediaan menanggung resiko, pengikatan diri pada tugas dan keterikatan sosial; selanjutnya : kecerdasan; kecakapan; keberanian, keyakinan dan peluang; dan kemudian : rajin hadir, tepat waktu, hadir sesuai jadwal yang ditetapkan, memperhatikan jam kerja atau memanfaatkan jam kerja dan sanksi terhadap pelanggaran, dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang diukur melalui : capaian target pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kualitas kerja.

*Kata kunci : Sikap Kerja, Tanggungjawab, Inisiatif, Kedisiplinan dan Efektivitas Kerja Pegawai.*

### Abstract

terhadap efektivitas kerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh tanggungjawab terhadap efektivitas kerja pegawai; (3) menguji dan menganalisis pengaruh inisiatif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penarikan sampel yaitu metode sensus melalui survei sebanyak 53 orang pegawai sekaligus sebagai sampel dengan masa kerja minimal 1 tahun per Desember 2015, survey dilakukan dari bulan Oktober s.d November 2015. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) sikap kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; (2) tanggungjawab mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai; dan (3) inisiatif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hal ini berarti bahwa : sikap terhadap pekerjaan yang dipercayakan; sikap terhadap pimpinan; sikap terhadap organisasi; dan penghormatan kepada teman sekerja; berikutnya : melaksanakan kewajiban, kesediaan menanggung resiko, pengikatan diri pada tugas dan keterikatan sosial;

selanjutnya : kecerdasan; kecakapan; keberanian, keyakinan dan peluang; dan kemudian : rajin hadir, tepat waktu, hadir sesuai jadwal yang ditetapkan, memperhatikan jam kerja atau memanfaatkan jam kerja dan sanksi terhadap pelanggaran, dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang diukur melalui : capaian target pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan kualitas kerja.

*Kata kunci : Sikap Kerja, Tanggungjawab, Inisiatif, Kedisiplinan dan Efektivitas Kerja*

---

## PENDAHULUAN

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan tentu saja harus didukung oleh adanya disiplin, pengetahuan dan keterampilan kerja sebagai wujud perilaku pegawai dari seluruh jajaran yang terkait, karena merubah suatu tatanan lama ke tatanan baru yang menekankan pada aspek kepentingan masyarakat tidak begitu mudah dilakukan secara drastis. Secara garis besarnya, bahwa paradigma sumberdaya aparat pada masa lalu yang ditandai oleh terlalu berpihak kepada birokrasi serta selalu berorientasi kepada pimpinan dan asal bapak senang, cenderung menjadi kekuatan dari unsur politik tertentu, dan terlalu bersifat birokrasi dan kaku. Dengan keadaan tersebut, maka perubahan sumberdaya pegawai yang dikehendaki masyarakat dewasa ini memerlukan proses untuk mempercepat perubahan sikap dari sumberdaya manusia tersebut. Fenomena yang ditemukan di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Parepare menunjukkan faktor perilaku pegawai yaitu sikap, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan belum memperlihatkan efektifnya pelaksanaan pekerjaan yang optimal terhadap pegawai sekretariat DPRD kota Parepare sebagaimana uraian kerja serta tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Hasil pengamatan sementara pada sekretariat DPRD Kota Parepare dari segi sikap yaitu kurang sikap saling menghargai antara sesama pegawai, kurang tanggap terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan. Tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya masih belum maksimal, serta pegawai kurang inisiatif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi, dan kedisiplinan atau kesadaran pegawai hadir tepat waktu masih sangat kurang, malas masuk kantor. Kurangnya respon pegawai atas pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja. Pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri.

Fenomena dari segi tanggung jawab, masih kurangnya koordinasi antara tiap-tiap bagian yang ada dalam organisasi, kurangnya koordinasi dengan atasan langsung, adanya kesan kotak-kotak para pegawai, masuk kantor terlambat, meninggalkan kantor pada saat jam kerja, menunda penyelesaian tugas, evaluasi bulanan yang sering tidak dilaksanakan, kurangnya dukungan dari atasan, dan tidak meratanya pembagian insentif.

Bertolak dari pemikiran bahwa efektivitas kerja pegawai mutlak harus diupayakan agar tetap tinggi, maka diperlukan upaya-upaya untuk memperkuat perilaku pegawai dari segi sikap kerjasama antara pegawai ditingkatkan, tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, inisiatif (peka) dan bertindak cepat terhadap pekerjaan yang belum rampung. Selain itu kedisiplinan yang tinggi, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif di lingkungan kerja

## METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu deskriptif (descriptive research) dan Eksplanatori (explanatory research). Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini yaitu dengan dasar penelitian survei melalui pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis fakta dan data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan. Sedangkan pendekatan eksplanatori (explanatory research) digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (independent variable) terhadap variabel dependen (dependent variable). Variabel independen (independent variable) dalam penelitian ini terdiri dari sikap kerja (X1), tanggungjawab (X2), inisiatif (X3) dan kedisiplinan (X4). Sedangkan variabel dependen (dependen variable) adalah efektivitas kerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri sipil pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai (populasi) untuk dijadikan sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara ringkas besarnya koefisien parsial, koefisien regresi dan signifikansi serta determinasi indeksnya, maka dapat dilihat dalam tabel

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta ( $\beta$ )		
1 (Constant)	48,785	28,090		1,737	,089
Sikap_Kerja	,081	.075	.075	1,080	,286
Tanggungjawab	.246	.109	.277	2,259	,028
Inisiatif	,312	,119	,372	2,613	,012
Kedisiplinan	.267	.122	,274	2,189	.033

Analisis parsial dengan Program/ Software SPSS 22 memperlihatkan nilai Standardized coefficient beta yang terbesar ialah 0,372 dengan korelasi sebesar 0,887 atau 88,7%, yaitu koefisien dari variabel X3 (inisiatif kerja). Dengan demikian yang dominan pengaruhnya ialah variabel inisiatif kerja (X3) sebesar 37,2% terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Untuk melihat keterkaitan hubungan perilaku sikap kerja, tanggungjawab, inisiatif kerja dan kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat melalui Tabel berikut ini

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	220299,135	4	55074,784	63.423	.000 <sup>a</sup>

Residual	41682,035	48	868,376	
Total	261981,170	52		

### Pengaruh Perilaku Sikap Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Sikap kerja adalah cara kerja pegawai didalam mengkomunikasikan suasana lingkungan kerja kepada pimpinan ataupun institusi. Pendapat mengenai sikap kerja didukung oleh Ndraha (2005), perilaku sikap kerja seperti rajin, berdedikasi, berhati-hati, bertanggung jawab, teliti, cermat, jujur, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, menerima arahan pimpinan. Begitu pula Kenneth (1992 : 129) menjelaskan bahwa sikap kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan dilakukan oleh pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggungjawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan. Lain halnya pada penelitian ini, secara inferensial analisis regresi linier berganda, sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hasil penelitian ini didapatkan besarnya sumbangan atau kontribusi dengan korelasi parsial  $r = 0,510$  atau 51,0% yang berarti terdapat hubungan sedang (interpretasi nilai koefisien korelasi) terhadap efektivitas kerja dan nilai probabilitas ( $\text{sig} = 0,286 > 0,05$  dan nilai  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} 1,080 < 1,675$  (tidak signifikan). Hasil penelitian ini didukung pendapat yang dikemukakan oleh (Sada, 2008) bahwa Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan agar dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Pegawai tidak puas dengan keberadaannya di lingkungan kerja dengan suasana kurang nyaman, kondisi tempat kerja maupun sikap terhadap sesama pegawai lainnya dan tidak dipungkiri adanya sikap ketidakpuasan terhadap atasan. Pegawai menilai atasannya sebagai atasan yang tidak mampu memberikan inspirasi, tidak dapat mensupport dalam bekerja, tidak dapat memberikan pemahaman mengenai visi dan misi institusi. Selain itu pembangkangan pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare terhadap atasannya karena pegawai merasa mempunyai hubungan yang lebih harmonis dengan anggota dewan dari pada atasannya sendiri. Semua keadaan tersebut membuat pegawai merasa kesulitan dalam bekerja yang pada akhirnya efektivitas kerja tidak tercapai. Pada penelitian ini pula ditunjukkan kontribusi perilaku sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare belum sesuai yang diharapkan, hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang seharusnya selesai tepat pada waktunya tertunda karena keterampilan, belum memadai menyangkut potensi pegawai itu sendiri yang tidak dapat digali untuk dikembangkan sehingga tidak

dapat memunculkan ide atau kreativitas. Perilaku sikap seperti ini diakibatkan pegawai tidak menyadari bahwa mereka adalah bawahan yang wajib melaksanakan dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang ditugaskan oleh atasan. Selain itu suasana lingkungan kerja atau hubungan dengan rekan sekerja kurang harmonis. Pada suatu institusi pegawai biasanya merasa jenuh dengan lingkungan kerjanya hubungan antara rekan sekerja tidak terjalin dengan baik sehingga mengakibatkan individu pegawai bekerja sendiri-sendiri tanpa mengharapkan bantuan dari rekan kerja dan akibatnya hasil pekerjaan kurang memuaskan. Pada umumnya setiap pegawai selalu menginginkan imbalan yang tinggi, sejatinya keinginan tersebut harus dibarengi dengan kemampuan, keterampilan, ide-ide dan kreativitas yang tinggi pula. Namun kenyataannya pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare tidak mengimbangi dan tidak menyadari bahwa yang perlu didahulukan adalah melaksanakan dan menyelesaikan kewajibannya baru kemudian hak-haknya dipenuhi. Selanjutnya kurangnya kepedulian pimpinan terhadap bawahan dalam menangani keluhan kerja, penyampaian informasi, perancangan tugas, kurangnya ekspose kemampuan pimpinan atau potensi yang dimiliki pemimpin dalam meyakinkan bawahannya. Dampaknya pegawai tidak termotivasi untuk meminta petunjuk dan bimbingan kepada atasannya dalam melaksanakan tugas dan yang terpenting adalah kurangnya kepercayaan pegawai terhadap kemampuan pemimpin yang menimbulkan tingkat loyalitas pegawai terhadap pemimpin dan institusi menurun. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare tidak dapat dibuktikan kebenarannya (H1 ditolak). Hasil penelitian ini didukung penelitian Syahlan Solthan (2000), secara parsial sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Pengaruh Perilaku Tanggungjawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Tanggung jawab mempengaruhi efektivitas kerja apabila aparatur dapat melaksanakan tugas pokok yang diwewenangkan kepadanya, sehingga tugas pokok yang diamanahkan dapat diselesaikan dengan baik, tuntas dan berkualitas. Hal ini sesuai pendapat Nitisemito (1999), "Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum". Ditekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian variabel tanggung jawab, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Jayakusuma (2001 : 63) yang memberikan definisi tanggung jawab adalah bagaimana aparatur bekerja berdasarkan wewenang yang

diberikan untuk diminta pertanggung jawaban berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu kinerja yang tepat dan terpadu. Penelitian ini juga sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sultan (2000 : 43) mendefinisikan rasa tanggung jawab dalam meningkatkan efektivitas kerja mencakup : 1) bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi; 2) memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat; 3) bertanggung jawab dan mengkoordinasikan dalam sumber daya organisasi; 4) bekerja sama secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi; 5) memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai andil tanggung jawab memperdayakan dan mendaya gunakan organisasi. Hasil analisis menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan, tanggungjawab terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare, dengan korelasi parsial  $r = 0,853$  atau 85,3% dan probabilitas  $\alpha = 0,028 < \alpha 0,05$  (Signifikan), nilai thitung 2,259 > ttabel 1,675 (tabel nilai distribusi t terlampir). Dapat dikatakan bahwa indikator-indikator usaha melaksanakan kewajiban dengan hasil kerja yang bermutu; kesediaan menanggung resiko; pengikatan diri pada tugas dan keterikatan sosial dilakukan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Maka dari itu Hipotesis kedua (H2) yang mengatakan bahwa perilaku tanggungjawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dapat diterima kebenarannya (H2 diterima). Hasil penelitian ini didukung penelitian Ahmad Hidayat (2007). ditemukan bahwa variabel tanggung jawab (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja (Y). Secara parsial penelitian Ahmad Hidayat (2007) didapatkan bahwa Tanggung Jawab (X2) berpengaruh paling dominan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sedangkan pada penelitian ini tanggung jawab berpengaruh signifikan tidak dominan terhadap efektivitas kerja. Olehnya itu pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare dengan kewenangannya diharapkan meningkatkan kewajiban memikul beban pekerjaan, penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang berkualitas/bermutu, meningkatkan pelaksanaan pekerjaan yang memungkinkan adanya resiko yang tinggi, meningkatkan kesadaran akan keterikatan tugas/pekerjaan yang dipercayakan oleh institusi dan meningkatkan tindakan pegawai yang memberikan dampak positif di lingkungan kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Pengaruh Perilaku Inisiatif Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Secara naluri, pegawai yang punya inisiatif sangat diharapkan, atasan menyukai bawahan yang punya inisiatif, bawahan menyukai atasan yang banyak inisiatif dan kita mengharapkan rekan sekerja mempunyai inisiatif. Inisiatif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hal ini didukung oleh teori menurut Gibson (1998) bahwa inisiatif adalah usaha yang dilakukan individu dengan dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan, didalam melaksanakan pekerjaan lebih menekan pada aspek kebebasan berkreasi dan berinisiatif sendiri tanpa ada pengikatan secara kaku. Tindakan pembentuk inisiatif berdasarkan

kecerdasan; kecakapan; keberanian, keyakinan dan peluang. Suatu tugas/pekerjaan apabila didasarkan pada kecerdasan, kecakapan, keberanian dan keyakinan dari seorang pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang tuntas, maksimal dan berkualitas/bermutu dan efektif (berdaya guna). Sehingga dengan kecerdasan, kecakapan, keberanian dan keyakinan pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

Demikian pula menurut Prawirosentono (1997) inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Daya pikir dan kreatifitas yang dimiliki pegawai melahirkan gagasan- gagasan yang positif yang timbul dari adanya kecerdasan, kecakapan, kemampuan, keberanian dan keyakinan yang dimiliki pegawai. Gagasan positif ini bermanfaat dan efektif untuk tujuan dan cita-cita institusi. Analisis secara deskriptif dan dibuktikan secara inferensial statistik regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi yang relatif tinggi antara inisiatif terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare, dengan korelasi parsial  $r = 0,887$  atau  $88,7\%$  dan probabilitas  $\alpha = 0,012 < \alpha 0,05$  (Signifikan), nilai thitung  $2,613 > t_{tabel} 1,675$  (tabel nilai distribusi t terlampir). Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian Abdul Kadir (2004) menunjukkan bahwa variabel Inisiatif (X1), Komitmen (X2) Kerjasama (X3) dan Tanggungjawab (X4) secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Secara parsial variabel bebas yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat adalah Inisiatif (X1). Demikian halnya penelitian ini variabel inisiatif (X3) berpengaruh paling dominan terhadap efektivitas kerja. Pegawai cerdas, cakap, berani, yakin dalam bertindak dan percaya diri menyelesaikan pekerjaan dan pegawai berpeluang mendapatkan penilaian positif dari atasan melalui inisiatif yang dimiliki oleh pegawai untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare saat ini, dengan kata lain semakin tinggi tingkat inisiatif kerja maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja. Hipotesis ketiga (H3) penelitian ini yang mengatakan bahwa perilaku inisiatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dapat diterima kebenarannya (H3 diterima). Pengaruh Perilaku Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Disiplin adalah kerajinan, komitmen dan kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok, dan merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan. Disiplin dalam berbagai aktivitas kerja harus sesuai dengan aturan-aturan kerja yang ditetapkan. Kerajinan menyelesaikan tugas dan fungsi tepat waktu memiliki komitmen yang tinggi dengan terus menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kehadirannya sebagai wujud dari implementasi disiplin individu dalam mencapai efektivitas kerjanya.

Penelitian ini telah membuktikan baik melalui analisis deskriptif maupun secara inferensial. Kedisiplinan yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan dukungan bahwa pegawai rajin hadir dan tepat waktu melaksanakan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan institusi. Pegawai tepat waktu dalam penyelesaian tugas. Pegawai memperhatikan dan memanfaatkan waktu jam kerja. Pegawai taat terhadap peraturan yang ditetapkan institusi. Pegawai bersedia menerima sanksi atas kesalahan/pelanggaran yang dilakukan. Hasil penelitian didukung teori yang dikemukakan oleh Nursyam (1999 : 22) bahwa disiplin adalah kerajinan, komitmen dan kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan. Disiplin dalam berbagai aktivitas kerja harus sesuai dengan aturan-aturan kerja yang ditetapkan. Kerajinan menyelesaikan tugas dan fungsi tepat waktu memiliki komitmen yang tinggi dengan terus menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kehadirannya sebagai wujud dari implementasi disiplin individu dalam meningkatkan produktivitasnya. Hal yang sama yang dikemukakan oleh Muhlisi (1999 : 28) bahwa disiplin dalam tinjauan faktor sumber daya manusia adalah suatu sikap yang timbul dari diri individu sumber daya manusia untuk aktif hadir dalam melakukan pekerjaan sehingga tercermin sikap sumber daya manusia untuk aktif hadir dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tercermin sikap sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya tercermin dalam kerajinan dan mengembangkan diri sebagai komitmen. Lebih lanjut menurut Moekijat (1999 : 20) bahwa mengimplementasikan disiplin sebagai salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia. Disiplin yang dimaksud adalah kerajinan komitmen dan kehadiran dalam melaksanakan tugas sehingga wajar jika disiplin mendapat perhatian dalam pengembangan dunia kerja guna mencapai tujuan. Secara inferensial statistik regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dengan signifikansi relatif tinggi antara kedisiplinan dengan efektivitas kerja pegawai dengan korelasi parsial sebesar  $r = 0,862$  atau 86,2% dan probabilitas  $\alpha = 0,033 < \alpha 0,05$  (Signifikan), nilai thitung  $2,189 > t_{tabel} 1,675$  (tabel nilai distribusi t terlampir). Hal ini menunjukkan bahwa ternyata kedisiplinan yang dimiliki oleh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare relatif cukup tinggi sehingga banyak membantu dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini pula didukung penelitian yang dilakukan oleh Alwi (2002) bahwa kedisiplinan (X3) mempunyai hubungan dan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Kedisiplinan (X3) adalah salah satu faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan dengan korelasi parsial  $r = 0,858$  atau 85,8%, nilai probabilitas  $\alpha 0.003 < \alpha 0,05$  (Signifikan). Dengan demikian untuk mengefektifkan hasil kerja pegawai maka kedisiplinan kerja pegawai harus semakin ditingkatkan, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin meningkat pula efektivitas kerjanya. Olehnya itu, hipotesis keempat

(H4) penelitian ini yang mengatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare dapat diterima kebenarannya (H4 diterima).

## SIMPULAN

Perilaku sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Kurangnya kemampuan pegawai, suasana lingkungan kerja dirasa kurang mendukung, hubungan dengan rekan sekerja kurang harmonis, serta sikap terhadap imbalan yang diterima belum memuaskan, berikut kurangnya kepedulian atasan, kurangnya kepercayaan pegawai terhadap kemampuan pemimpin yang menimbulkan tingkat loyalitas pegawai terhadap pemimpin dan institusi atau organisasi menurun. Perilaku tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Kewajiban memikul beban tugas, kewajiban menyelesaikan, melaksanakan tugas sekalipun dengan resiko tinggi, keterikatan dengan tugas yang dipercayakan dan pegawai bertindak positif untuk tujuan institusi dapat diterima oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Perilaku inisiatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Pegawai cerdas, cakap, percaya diri, mampu menyelesaikan pekerjaan dan berpeluang mendapatkan penilaian positif dari atasan dapat diterima oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Perilaku kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare, dapat diterima oleh pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Kerajinan, tepat waktu, perhatian pemanfaatan waktu jam kerja, taat terhadap peraturan dan kesediaan menerima sanksi dapat diterima pegawai oleh pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare.

## Referensi :

- Benge., 1991. *Measuring Moral Key to Increased Productivity*. Modern Bussines Report. Alexander Hamilton Institute. Inc, New York.
- Buchari., Zainun., 2000. *Manajemen dan Motivasi*, Balai Aksara, Jakarta.
- Flippo, E.,B., 1993. *Manajemen Personalia : Penerjemah Moh. Masud*, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J. I., Ivancevich J.M., and Donelly J.H., 1998. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Alih Bahasa Djoerban Wahid Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino C., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Mas Agung, Jakarta.
- Kenneth, N. Wexly., 1992. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Mathis, L. Robert & John H. Jakson., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Buku 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 1999. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta.
- Muhlis, M., 1999. *Disiplin Kerja*, Penerbit Sinar Baru, Surabaya.

- Musanef., 2000. Sumber Daya Manusia : Tinjauan Kualitas dan Kinerja Kerja. Sinar Grafika, Jakarta.
- Nadler, David A Terjemahan Nanang Subroto dkk. 1990. Motivasi Suatu Pendekatan Diagnostik, Dalam Hand Book of Organizations (Kajian dan Teori Organisasi), Cetakan Kedua, Amara Books, Yogyakarta.
- Nitisemito, A., 1998. Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia , Jakarta.
- Pradiansyah, Arvan., 1999. Lima Prinsip Pembangun Komitmen, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Prawirosentono., 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P & David De Genzo., 1998. Fundamentals of Management. Prentice Hall Inc, New Jersey.
- Surono.I.G., 1981. Disiplin, Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan. Intan, Surabaya.
- Soerjadi., 1996. Pedoman Penilaian Kinerja. Katiga Bina, Jakarta.
- Sada, 2008 <http://klinis.wordpress.com>, diambil pada 06-01-2011 pukul 21.15.
- Sambas, Ali Muhidin., 2007. Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian. CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Santosa dan Ashari., 2005. Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, Wibowo., 2003. Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS for Windows. CV. Alfabeta, Bandung.
- , 1999. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto., 1999. Prosedur Penelitian. Penerbitan Rineka Cipta, Jakarta.
- Tayibnaps, Burhanuddin A., 1995. Administrasi Kepegawaian. Suatu Tinjauan Analitis. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Walker Jr., 1999. Marketing Planning and Implementation. Mc. Graw-Hill, New York.
- Zain. M., 2000. Manajemen Personalia. Salemba Empat, Jakarta.