

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI
DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA DI
PROVINSI SULAWESI BARAT**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

M. ARDI ACO

NIM. 530004104

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Majene, September 2019

Yang Menyatakan



M. ARDI ACO
NIM 530004104

PERSETUJUAN TAPM

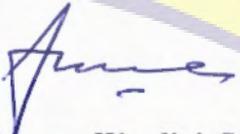
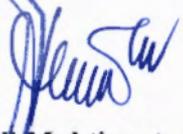
Judul TAPM : **Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat**

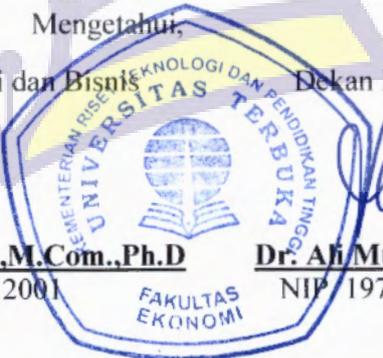
Penyusun TAPM : **M. Ardi Aco**

NIM : 530004104

Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia

Hari/Tanggal : Jumat / 06 September 2019

Menyetujui :	
Pembimbing II  <u>Dr. Eddy Puji Lestary, S.E., M.Si</u> NIP. 197404162002122001	Pembimbing I  <u>Dr. Madris, S.E., DSA., M.A</u> NIP. 196012311988111002
Penguji Ahli  <u>Dr. Chairy, M.M</u> NUP. 060603893	
Mengetahui, Ketua Pascasarjana Ekonomi dan Bisnis Dekan Fakultas Ekonomi	
 <u>Amalia Kusuma Wardini, S.E., M.Com., Ph.D</u> NIP. 197009182005012001	 <u>Dr. Aji Muktivanto, S.E., M.Si</u> NIP. 197208242000121001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

PENGESAHAN

Nama : **M. Ardi Aco**
NIM : 530004104
Program Studi : Magister Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul TAPM : **Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat**

Telah dipertahankan di depan Panitia Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Jumat / 06 September 2019

Waktu : 09.30 – 11.00 WITA

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji

Nama : Amalia Kusuma Wardani, S.E.,M.Com.,Ph.D

Penguji Ahli

Nama : Dr. Chairy, M.M

Pembimbing I

Nama : Dr. Madris, S.E.,DSE.,M.A.

Pembimbing II

Nama : Dr. Etty Puji Lestari, S.E.,M.Si

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA DI PROVINSI SULAWESI BARAT

M. ARDI ACO

530004104

Efektivitas merupakan suatu dasar penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja para personel yang ada di dalamnya. Bukan merupakan usaha yang mudah untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat. Desain penelitian yang digunakan adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis linear berganda dan uji hipotesis. Jumlah responden sebanyak 47 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kedisiplinan, Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION TO EMPLOYEE WORK EFFECTIVENESS AT YOUTH AND SPORTS SERVICE OF WEST SULAWESI PROVINCE

M. ARDI ACO

530004104

Effectiveness is a basic organization of government organizations. If the organization can achieve the effectiveness of the work of the personnel in it. It is not an easy effort to realize positive work effectiveness, because it is influenced by several factors including leadership, discipline and work motivation. This study aims to analyze the influence of leadership, discipline, and work motivation on employee work effectiveness in the Department of Youth and Sports of West Sulawesi Province. The research design used is a quantitative research approach. Data analysis techniques used in this study were the research instrument test, descriptive analysis, the classic assumption test, multiple linear analysis and hypothesis testing. The number of respondents was 47 people. Data collected by questionnaire method were analyzed using multiple linear regression analysis. The results showed that the variables of leadership, discipline and work motivation had a positive and significant effect on the work effectiveness of employees at the Department of Youth and Sports in West Sulawesi Province.

Keyword : Leadership, Discipline, Work Motivation and Employee Work Effectiveness

DAFTAR ISI

	Halaman
Pernyataan.....	i
Lembar Persetujuan.....	ii
Abstrak	iii
Abstract	iv
Daftar isi.....	v
Daftar Tabel	vii
Daftar Gambar.....	viii
Daftar Lampiran.....	ix
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teoretis.....	8
1. Kepemimpinan	8
2. Kedisiplinan	11
3. Motivasi Kerja.....	14
4. Efektivitas Kerja Pegawai	17
B. Penelitian Terdahulu	20
C. Kerangka Pemikiran	22
1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	22
2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	23
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.....	24
4. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.....	24

D. Hipotesis Penelitian	26
E. Operasional Variabel.....	26
BAB III. METODE PENELITIAN	30
A. Desain Penelitian.....	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
1. Lokasi Penelitian.....	30
2. Waktu Penelitian	30
C. Jenis dan Sumber Data	31
1. Jenis Data	31
2. Sumber Data	31
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi.....	32
2. Sampel.....	32
E. Prosedur Pengumpulan Data	32
1. Observasi.....	32
2. Kuesioner	33
3. Dokumentasi	34
F. Teknik Analisis Data.....	34
1. Uji Instrumen Penelitian	34
2. Analisis Deskriptif	35
3. Uji Asumsi Klasik.....	36
4. Analisis Regresi Linier Berganda	37
5. Uji Hipotesis	38
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat	44
1. Tugas dan Fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.....	44

2. Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.....	45
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	51
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan.....	52
C. Analisis Statistik Deskriptif.....	52
1. Deskripsi Kepemimpinan.....	53
2. Deskripsi Kedisiplinan.....	54
3. Deskripsi Motivasi Kerja	56
4. Deskripsi Efektivitas Kerja Pegawai.....	58
D. Uji Instrumen Penelitian	59
1. Uji Validitas	60
2. Uji Reliabilitas	63
E. Uji Asumsi Klasik.....	64
1. Uji Multikolinieritas	65
2. Uji Heteroskedastisitas.....	65
F. Pengujian Hipotesis.....	65
1. Analisa Regresi Linear Berganda.....	65
2. Uji Parsial Dengan T-Test.....	66
G. Pembahasan Hasil Penelitian	68
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	68
2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.....	69
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai	71
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN.....	79

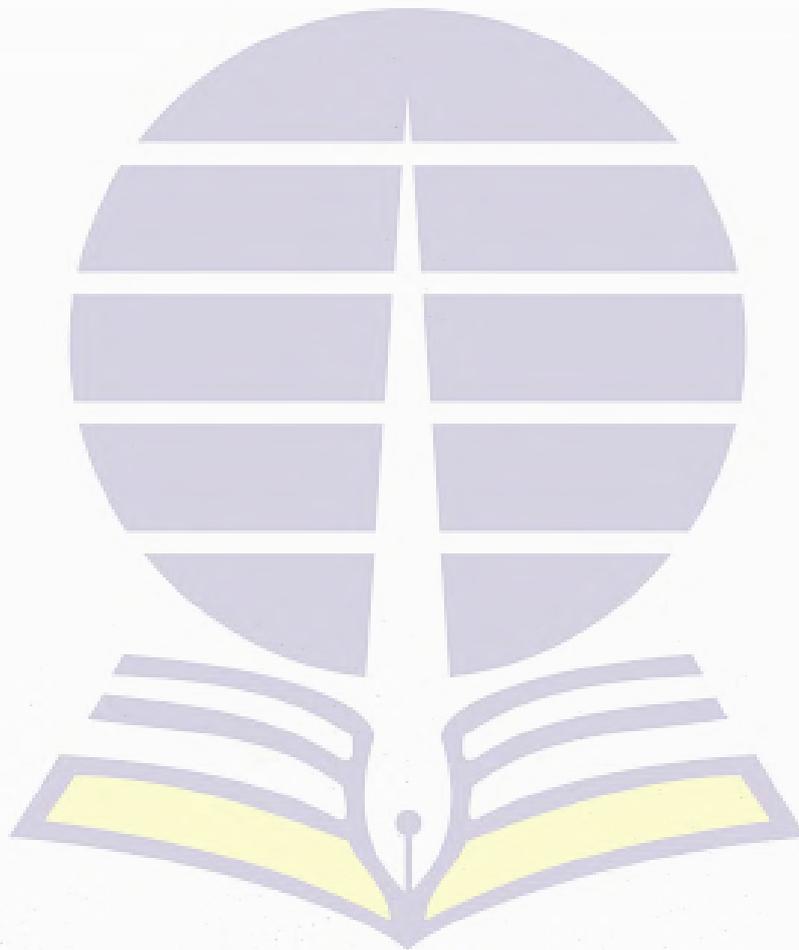
DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017	4
2.1 Penelitian Terdahulu	20
2.2 Definisi Operasional	29
4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan	52
4.3 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan	53
4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kedisiplinan	55
4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	56
4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Efektivitas Kerja Pegawai	58
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X_1).....	60
4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan (X_2)	61
4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_3).....	62
4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)	63
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	64
4.12 Output Hasil Regresi Berganda	66



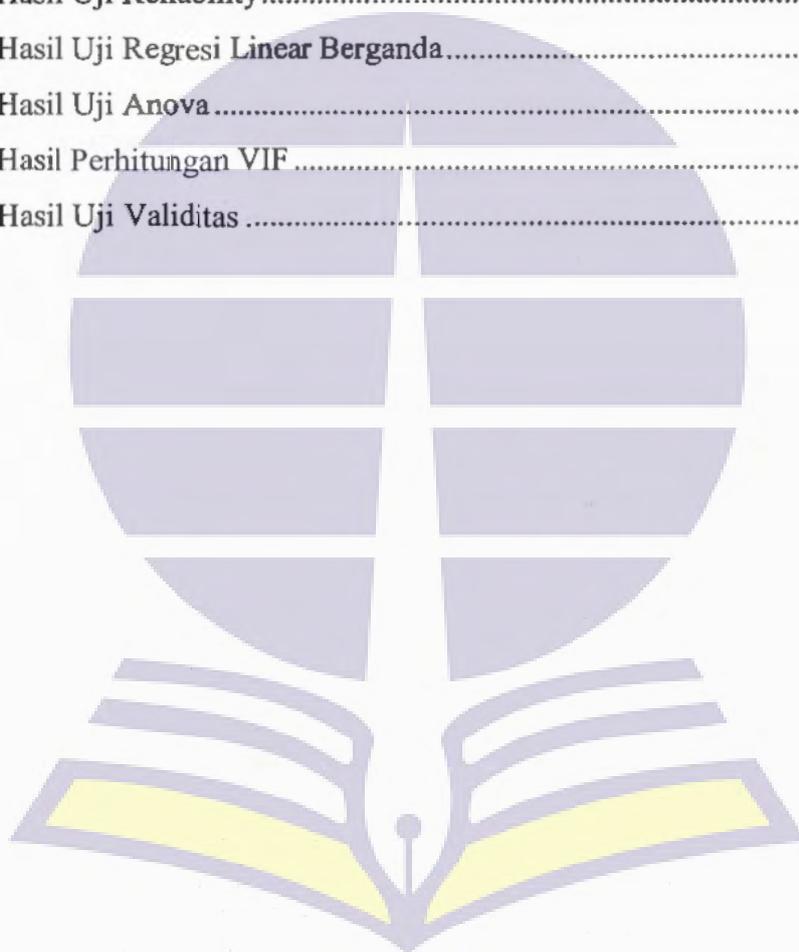
DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	26



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian.....	79
2. Hasil Uji Korelasi	83
3. Hasil Uji Reliability.....	83
4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	91
5. Hasil Uji Anova.....	92
6. Hasil Perhitungan VIF.....	93
7. Hasil Uji Validitas	94



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan capaian dari tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi dapat diukur. Kemampuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi suatu organisasi dengan efektif merupakan proses yang secara umum berlangsung secara terus menerus. Untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan kebutuhan organisasi maka harus dengan memaksimalkan dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki.

Terwujudnya efektivitas kerja yang positif merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan suatu dasar penyelenggaraan organisasi pemerintahan. Apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja para personel yang ada di dalamnya. Bukan merupakan usaha yang mudah untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan lain sebagainya. Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan organisasi yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Apabila seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka organisasi yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menentukan

bagaimana organisasi itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin organisasi. Efektifitas para pegawai sebagian besar ditentukan oleh efektifitas kepemimpinan seorang pemimpin.

Disiplin merupakan hal yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan efektifitas kerja. Bahwa pada dasarnya salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi adalah dengan melakukan pengawasan melekat, Waskat adalah tindakan nyata dengan efektifitas yang tinggi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya efektifitas kerja pegawai adalah dengan menumbuhkan motivasi. Motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan efektifitas kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah suatu prestasi kerja yang baik. Motivasi merupakan mata rantai penghubung antara mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk mengerjakannya dan prestasi kerja yang sesungguhnya. Apabila prestasi kerja baik efektifitas kerja pegawai akan semakin tinggi..

Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Adelia (2018), kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rusmaini (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011), kesimpulan yang diperoleh adalah disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Munthe, (2017), kesimpulan yang diperoleh adalah terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Suherli (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi.

Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat terletak di Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat, Rangas, Kabupaten Mamuju. Dispora Provinsi Sulawesi Barat memiliki tugas dan fungsi melaksanakan sebagian tugas Gubernur menyelenggarakan urusan dibidang kepemudaan dan keolahragaan.

Berdasarkan tugas utama tersebut di atas maka fungsi yang melekat pada Dispora Sulbar adalah: (1) penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kepemudaan dan keolahragaan, kemitraan dan sarana prasarana; (2) penyelenggaraan perencanaan dan monitoring urusan pemuda dan olahraga meliputi kepemudaan dan keolahragaan, kemitraan dan sarana prasarana; (3)

penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas urusan pemuda dan olahraga bidang kepemudaan dan keolahragaan, kemitraan dan sarana prasarana; dan (4) pengoordinasian dan pembinaan UPTD.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat kepemimpinan berjalan dibawah perintah kepala dinas sebagai pimpinan. Masalah yang ditemukan adalah sebagian besar pegawai tidak bekerja secara maksimal sesuai dengan tugas dan fungsi yang ada di masing-masing bidang. Misalnya pemimpin tidak memberikan solusi yang efektif terhadap permasalahan yang dihadapi sehingga tidak menyelesaikan masalah secara tuntas akibatnya pekerjaan juga tidak selesai dengan tuntas. Motivasi kepada bawahan untuk terus meningkatkan prestasi kerja kurang dirasakan oleh pegawai, adanya pemberian penghargaan dan sanksi terhadap pegawai belum diterapkan dengan baik mengakibatkan semangat kerja pegawai menurun.

Tingkat disiplin pegawai terlihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan Juli sampai dengan Desember 2017 di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat makadiperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017

Bulan	Hadir	Tidak Hadir			Total
		Sakit	Izin	Tanpa Ket	
Juli	35	2	9	1	47
Agustus	34	4	6	3	47
September	32	2	12	2	47
Oktober	35	4	8	1	47
November	35	3	7	3	47
Desember	32	7	6	2	47

Sumber: Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, 2018

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama enam bulan terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan dan paling banyak terjadi pada bulan desember 2017. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap disiplin pegawai secara keseluruhan. Ketidakhadiran pegawai menunjukkan motivasi kerja yang kurang.

Tercapainya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh efektivitas kerja pegawainya, dari pengamatan sementara dapat diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat, menjadi sebuah indikasi akan perlunya dilakukan kajian tentang motivasi kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Pekerjaan pegawai yang kurang efektif dapat mengakibatkan selesainya pekerjaan yang tidak tepat waktu, berkurangnya secara parsial maupun keseluruhan kinerja pegawai dikarenakan motivasi pemimpin yang kurang sehingga dipandang perlu untuk dikaji.

Berdasarkan hal tersebut diatas maka judul penelitian ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat”.

B. Rumusan Masalah

Kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai sebagai variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini. Dalam memberikan pelayanan sehari-hari terdapat kendala terhadap tugas pekerjaan seperti masih kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan berkomunikasi yang baik sehingga masih lambat dan kurang maksimal dalam memberikan

pelayanan kepada masyarakat. Pegawai kurang serius, peraturan yang berlaku kurang ditaati, pemamfaatan waktu kerja masih kurang maksimal, pegawai yang membolos pada saat jam kerja sebagai akibat dari rendahnya kedisiplinan pekerjaan pegawai. Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang belum maksimal untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.
2. Menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat di peroleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, informasi, dan bukti empiris khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan sebagai bahan referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik tentang kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan efektivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dalam masalah kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoretis

Terdapat teori-teori pendukung dalam penelitian ini tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi di Sulawesi Barat. Landasan teori-teori tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur penting yang merupakan sumber daya manusia yang memegang peran dan mempengaruhi sebuah organisasi. Kata “kepemimpinan” yang merupakan kata benda diartikan sebagai “cara memimpin”. Selain itu kata “memimpin” yang merupakan kata kerja yang berarti mengepalai, mengetuai; memandu; memegang tangan seseorang untuk dibimbing dan ditunjukkan jalan, melatih, mendidik, mengajar agar dapat mengerjakan sendiri; memenangkan paling banyak (dalam dunia olahraga). Sejalan dengan itu kepemimpinan dalam konteks organisasi, utamanya menekankan pada fungsi pengarahan yang meliputi memberitahu, menunjukkan, memotivasi bawahan (Herlambang, 2014). Siagian (dalam Bolle, 2015) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal ini tidak disenangi.

Menurut Robbins (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Menurut Kouzes dan Posner (dalam Suwatno dan Juni Priansa, 2013) kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan sesuatu yang luar biasa. Menurut Kartono (dalam Suwatno dan Juni Priansa 2013) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Menurut Rivai (dalam Suwatno dan Juni Priansa 2013) kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain.

Meskipun demikian, Siagian (dalam Bolle, 2015) berpendapat bahwa peranan para pemimpin dalam organisasi sangat sentral dalam mencapai tujuan dari berbagai sasaran yang ditetapkan sebelumnya. Lembaga Administrasi Negara mengidentifikasi empat peran kritical bagi kepemimpinan efektif : a) Sebagai Penentu Arah (*Direction Setter*), pemimpin mampu melakukan seleksi dan menetapkan sasaran dengan mempertimbangkan lingkungan eksternal masa depan yang menjadi tujuan pengarah seluruh sumber daya organisasi dalam rangka mencapai visi. Untuk melaksanakan peran ini pemimpin harus mampu menyusun berbagai langkah strategis untuk mencapai sasaran progresif. b) Sebagai agen Perubahan (*Change Agent*), menjadi agen perubahan seorang pemimpin harus mampu mengantisipasi berbagai perubahan dan perkembangan yang cukup cepat dengan berbagai bentuk kemajuan yang terjadi, sehingga harus dapat memprediksi semua implikasinya terhadap organisasi. c) Sebagai Pelatih (*Coach*), seorang pelatih

memberitahu orang lain dimana berada sekarang, apa visinya, kemana menuju dan bagaimana merealisasikannya. Sehingga perlu menghargai setiap usaha dan keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi, terus memberikan semangat untuk manusia dan menuntun bagaimana mengaktualisasikan semua potensi yang dimiliki untuk mencapai visi. d) Sebagai Juru Bicara (*Spokesperson*), untuk dapat berperan sebagai juru bicara, pemimpin harus mampu menjadi negosiator dan membentuk jaringan hubungan secara eksternal. Selalu membangun komunikasi antar semua komponen dalam organisasi agar terciptalah suatu suasana yang kondusif demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dirumuskan bahwa kepemimpinan merupakan seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kepemimpinan sangat dibutuhkan didalam suatu organisasi publik (birokrasi), karena pemimpin yang mengarahkan bawahan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Siagian (2010), menyebutkan bahwa ciri-ciri dan syarat kepemimpinan diantaranya sebagai berikut : (a) Kemampuan Analisis, dalam menjalankan organisasi memiliki kemampuan menyelesaikan permasalahan yang ada dengan menganalisa penyebab masalah; (b) Pragmatis, memberikan pilihan yang lebih praktis terhadap penyelesaian tugas yang diberikan kepada bawahan;(c) Keberanian mengambil keputusan, kewenangan terhadap solusi dari permasalahan dengan bertanggungjawab terhadap resiko; (d) Ketegasan dalam bertindak, sikap objektif terhadap seluh bawahan tanpa memandang posisi atau jabatan.

Terdapat empat implikasi penting dari kepemimpinan menurut Stoner et al (dalam Handoko 2011) yaitu : 1) Kepemimpinan terhadap orang lain, kedudukan seorang pimpinan dalam organisasi sangat ditentukan oleh bawahan yang secara sadar dan ikhlas untuk melaksanakan perintah sehingga kedudukan pimpinan sangat kuat; 2) Kepemimpinan tentang pembagian kekuasaan, bawahan harus mengerti akan kedudukannya sebagai personal yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing dalam organisasi yang telah ditentukan; 3) Kepemimpinan tentang memanfaatkan pengaruh, secara hirarki pemimpin memberikan perintah kepada anggota organisasi dan memanfaatkannya dengan kemampuan untuk mempengaruhi bawahan melakukan apa yang diperintaknya; 4) Kepemimpinan tentang moral, etika dan karakter yang positif ditularkan kepada bawahan berdasarkan prinsip-prinsip saling menghormati dan saling menghargai.

2. Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Indah Puji Hartatik (2014) menyebutkan disiplin adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku. Dari beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam suatu organisasi.

Kedisiplinan juga dapat diartikan sebagai suatu peraturan yang mengikat baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi, (Hasibuan, 2013), diantaranya : (a) Kemampuan dan tujuan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Agar pegawai tersebut bekerja dengan serius dan disiplin hendaknya harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Hasil pekerjaan yang diberikan akan tidak maksimal apabila kemampuan pegawai tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga rendahnya nilai kinerja pegawai tersebut; (b) Balas jasa merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kedisiplinan, pemilihan tempat bekerja bergensi oleh beberapa orang karena berdasarkan jumlah balas jasa yang diterimanya. Sejumlah jasa yang relatif tinggi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi setiap pegawai begitupun dengan sebaliknya apabila balas jasa yang diberikan relatif rendah maka akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan perintah maupun tugas yang diberikan oleh pimpinan. Permasalahan yang utama adalah balas jasa yang tidak merata terhadap bawahan terkadang menjadi alasan dalam meningkatkan kedisiplinan; (c) keadilan, merupakan keinginan dari setiap bawahan untuk mendapatkan hak yang sesuai dengan kewajiban yang telah dilaksanakan, perlakuan yang adil dalam organisasi akan meningkatkan kedisiplinan pegawai karena tidak mendapatkan perlakuan yang membanding-bandingkan dengan pegawai yang lainnya sehingga kedisiplinan pegawai baik; (d) Ketegasan, peraturan yang tegas dengan tidak memberikan toleransi terhadap pegawai yang tidak mematuhi aturan akan menciptakan kedisiplinan yang baik. Pegawai tidak boleh atas kehendak sendiri untuk tidak

mematuhi aturan yang berlaku dalam organisasi, sehingga apabila ada pegawai yang melanggar peraturan maka dengan tegas pemimpin dapat memberikan hukuman disiplin; (e) Hubungan kemanusiaan, terciptanya hubungan emosional untuk saling berinteraksi antara sesama manusia dan saling memberikan dukungan untuk menjalankan tugas dan kewajiban akan menciptakan kedisiplinan yang baik. Adanya komitmen kebersamaan dan selalu mengutamakan hubungan sosial dalam melaksanakan pekerjaan dapat melahirkan kesadaran terhadap kedisiplinan dalam organisasi.

3. Motivasi Kerja

Dorongan atau menggerakkan merupakan asal kata Motivasi yaitu dalam bahasa latin yakni *movere*. Dorongan dan motivasi perilaku manusia disebabkan banyak hal dalam berperilaku. Dalam manajemen, motivasi yaitu hal yang menjadi penyebab para pegawai dalam organisasi melaksanakan kewajibannya untuk mencapai visi dan misi yang telah menjadi target atau tujuan organisasi. Hasibuan (2014) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. As'ad dalam Roesyadi (2012) motivasi sebagai sikap untuk memberikan dorongan kepada manusia sehingga tergerak untuk melakukan usaha demi mencapai keinginan yang telah dicita-citakan.

Sementara itu, Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2011) motivasi sebagai bagian dari cara untuk memberikan semangat, petunjuk dan berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi. Lecturer dalam Abdul Razak dkk (2018), motivasi kerja adalah mengarahkan kekuatan dan potensi bawahan agar mau

bekerjasama secara produktif untuk mencapai dan merealisasikan tujuan yang telah ditentukan.

Dari beberapa pendapat tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan motivasi adalah sikap yang menjadi dorongan bagi manusia dengan bentuk pemberian semangat, petunjuk dan berinteraksi dalam melakukan usaha secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi.

Siagian (2012), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yang terdiri dari 8 faktor yaitu: (a) karakteristik biografi; (b) kepribadian; (c) persepsi; (d) kemampuan belajar; (e) nilai-nilai yang dianut; (f) sikap; (g) Kepuasan kerja; (h) kemampuan.

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Hasibuan (2018) mengemukakan tujuan dari pemberian motivasi yaitu : (a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (c) mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (d) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (e) mengefektifkan pengadaan karawan; (f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (g) Meningkatkan partisipasi dan kreatifitas pegawai; (h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; (i) mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya; (j) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki pegawai terhadap pekerjaannya dalam derajat tingkat kesukaan atau ketidaksukaannya. Rubens dan Judge (alih bahasa Diana Angelica dkk, 2011) menyebutkan bahwa teori motivasi

terbagi atas dua kelompok berdasarkan kurun waktu pengembangan konsep motivasi kerja. Dua kelompok teori tersebut adalah teori awal dan teori kontemporer.

Untuk mengukur motivasi kerja menurut Hasibuan (2012), terdapat beberapa indikator, yaitu : (a) Pengaruh, sebagai usaha untuk memberikan keyakinan terhadap orang lain agar dapat mengikuti arahan-arahan berupa gagasan untuk melakukan sesuatu yang diinginkan; (b) Pengendalian, merupakan pemantauan terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan organisasi berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing; (c) Ketergantungan, sebagai bagian dari organisasi pembagian tugas-tugas harus dilimpahkan secara proporsional, seorang atasan tidak mungkin melaksanakan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan dari para bawahannya; (d) Pengembangan, sebagai pimpinan dalam suatu organisasi dalam meningkatkan sumberdaya yang ada dibutuhkan motivasi untuk memberikan kesempatan bagi semua pegawai untuk mengembangkan kemampuan, skill dan potensi yang dimiliki melalui metode diklat secara berjenjang; (e) Afiliasi, hubungan yang dilakukan atas dasar saling membutuhkan menjadi tujuan dalam organisasi. Sikap saling bekerjasama dalam menjalankan tugas dan fungsi serta perintah dari atasan dapat menjadi motivasi bagi bawahan, sehingga terjalin interaksi sosial yang baik.

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku pegawai. Motivasi kerja merupakan subjek yang penting bagi pimpinan, karena seorang pemimpin harus bisa bekerja sama dengan orang lain. Oleh karena itu seorang pemimpin perlu mengetahui dan memahami bagaimana pegawai berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi mereka sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

4. Efektivitas Kerja Pegawai

Efektivitas bagi organisasi merupakan salah satu konsep yang memiliki arti sangat penting. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauhmana orang menghasilkan keluaran sesuai yang diharapkan. Suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Gibson (Bungkaes, 2013), efektivitas adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Dari pengertian tentang efektivitas kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu efek atau akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh tujuan tertentu. Suatu pekerjaan dapat dikatakan efektif apabila dapat dilaksanakan tepat waktu dan telah sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya. Efektivitas secara langsung dihubungkan dengan pencapaian tujuan.

Suatu kegiatan atau aktifitas dapat dikatakan efektif bila memenuhi kriteria tertentu. Secara umum untuk mengukur efektivitas dapat dilakukan dengan 4 pendekatan yaitu: (a) Pendekatan Sumber (*resource approach*) yakni input dapat diukur dan efektif. Keberhasilan organisasi sebagai pendekatan utama; (b) untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi; (c) Pendekatan proses (*process approach*) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi; (d) Pendekatan sasaran (*goals approach*) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (*output*) yang sesuai dengan rencana.

Danim (2012), mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu: (a) Karakteristik Organisasi, adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas; (b) Karakteristik Lingkungan, mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan eksteren yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan interen yaitu yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam organisasi; (c) Karakteristik Pekerja, merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas. Didalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan individu dan tujuan organisasi. Pekerja merupakan modal utama di dalam organisasi yang akan berpengaruh besar terhadap efektivitas, karena walaupun teknologi yang digunakan merupakan teknologi yang canggih dan didukung oleh adanya struktur yang baik, namun tanpa adanya pekerja maka semua itu tidak ada gunanya; (d) Karakteristik Manajemen, adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang didalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya

mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja. Mekanisme ini meliputi penyusunan tujuan strategi, pencarian dan pemanfaatan atas sumber daya, penciptaan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan dan pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Untuk tercapainya tujuan secara efektif dan tidak efektif terdiri dari delapan unsur yaitu: (a) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini dimaksudkan supaya karyawan dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai; (b) Kejelasan strategi pencapaian tujuan, telah diketahui bahwa strategi adalah “pada jalan” yang diikuti dalam melakukan berbagai upaya dalam mencapai sasaran-sasaran yang ditentukan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi; (c) Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional; (d) Perencanaan yang matang, pada hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan; (e) Penyusunan program yang tepat suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman bertindak dan bekerja; (f) Tersedianya sarana dan prasarana kerja, salah satu indikator efektivitas organisasi adalah kemampuan bekerja secara produktif. Dengan sarana dan prasarana yang tersedia dan mungkin disediakan oleh organisasi; (g) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, bagaimanapun baiknya suatu program apabila tidak dilaksanakan secara efektif dan efisien maka organisasi tersebut tidak akan mencapai sasarannya, karena

dengan pelaksanaan organisasi semakin didekatkan pada tujuannya; (h) Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik mengingat sifat manusia yang tidak sempurna maka efektivitas organisasi menuntut terdapatnya sistem pengawasan dan pengendalian.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu akan disajikan dalam maping tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Kesimpulan
1.	Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong	Putri, Adelia (2018)	Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja.
2	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang	Rusmaini (2017)	Kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja
3.	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska) Riau	Asfendi (2011)	Disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai
4.	Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di CV Jaya Abadi Mandiri Finance	Yetty Desmawanti Br Munthe, (2017)	Terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan
5.	Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di	Endep Suherli (2013)	Motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Kesimpulan
	Kecamatan Lengkong Kota Bandung		
6.	Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat	Yuli Astria, Yuli (2013)	Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi
7.	The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado	Dapu (2015)	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan
8.	Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees--PT. Kurnia Wijaya Various Industries	Elqadri (2015)	Gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan
9.	Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar	Razak, dkk (2018)	Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia	Ruleejanto, dkk (2015)	Kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On	Hersona dan Sidarta, (2017)	fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Kesimpulan
	Employees' performance		parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan
12.	The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut	Tumilaar, (2015)	Disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Dari berbagai jurnal

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variabel-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan dasar bagi sebuah penelitian. Pengaruh antara kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seorang yang memimpin, yang tergantung dari macam-macam faktor, baik faktor-faktor intern maupun faktor ekstern. Jika seorang pemimpin kurang kreatif dan tidak dinamis maka organisasi yang dipimpinnya pun akan melemah. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana organisasi itu memimpin pekerja dan pekerjaannya. Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam organisasi sebagian besar ditentukan oleh cara pemimpin memimpin organisasi. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2018), kesimpulan yang diperoleh adalah kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Rusmaini (2017), hasil penelitian yang diperoleh

adalah efektivitas kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan. Razak dkk (2018), hasil penelitian menemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar pada kinerja karyawan. Ruleejanto, dkk (2015) hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Pada dasarnya salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi adalah dengan melakukan pengawasan melekat, Waskat adalah tindakan nyata dengan efektivitas yang tinggi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011) disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Munthe, (2017), hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. Hersona dan Sidarta (2017) hasil penelitian menunjukkan fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Tumilaar (2015), hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin, gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

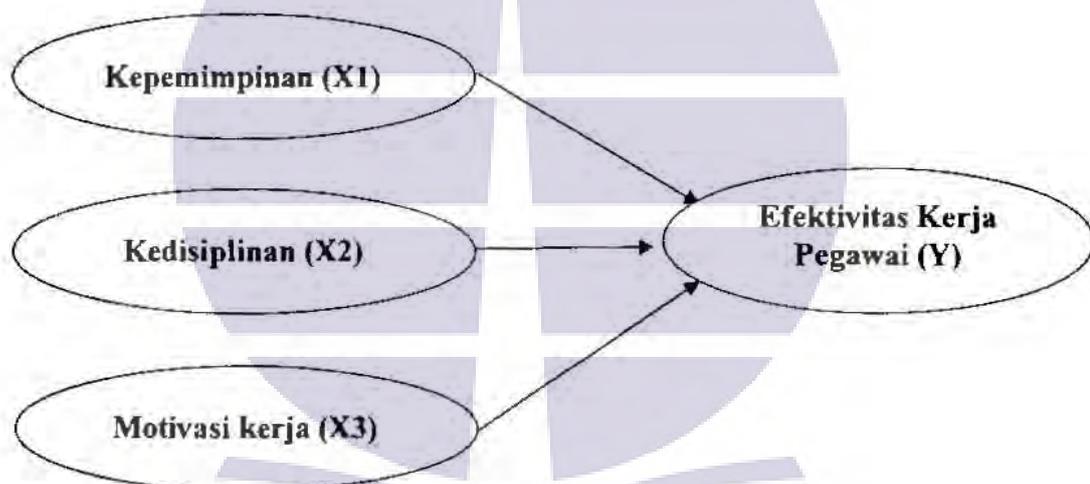
Pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja sangat penting memiliki motivasi. Untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan motivasi menjadi sarana untuk mengarahkan daya dan potensi bawahan dan secara produktif berhasil dengan bekerjasama. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah suatu prestasi kerja yang baik. Kerangka pemikiran mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suherli (2013), kesimpulan yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Yuli (2013), hasil penelitian yang diperoleh adalah efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi. Elqadri (2015), diperoleh hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan insentif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Efektifitas para pegawai sebagian besar ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan seorang pemimpin. Motivasi merupakan mata rantai penghubung antara mengetahui apa yang harus dilakukan dalam pekerjaan, memiliki kemampuan untuk mengerjakannya dan prestasi kerja yang sesungguhnya. Apabila prestasi kerja baik efektivitas kerja pegawai akan semakin tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Asfendi (2011) menyimpulkan bahwa faktor disiplin dan motivasi juga berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Dapu (2015), hasil penelitian menemukan

bahwa variabel Disiplin Kerja, Motivasi dan Kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hersona dan Sidharta (2017) hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini menganalisis 3 pengaruh tersebut sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Dari gambar kerangka pemikiran di atas dapat diuraikan bahwa kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3) sebagai variabel independen diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen, dengan demikian jika kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja ini dihubungkan terhadap efektivitas kerja pegawai maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Jika kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja baik maka akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai yang lebih baik pula.

D. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh kepemimpinan
2. Efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh kedisiplinan
3. Efektivitas kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga di Provinsi Sulawesi Barat dipengaruhi oleh motivasi kerja

E. Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan didefenisikan sebagai seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Siagian (2010), kepemimpinan dapat diukur oleh: 1) Analisis, yaitu pimpinan mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan. 2) Pragmatis, yaitu pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan harus terprogram, tersusun dan terkonsep. 3) Keputusan, yaitu dalam pelaksanaan pengambilan keputusan pimpinan berani mengambil resiko. 4) Ketegasan, yaitu pemimpin dalam pengambilan keputusan harus bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya.

b. Kedisiplinan (X2)

Kedisiplinan didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk

mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan dapat diukur oleh: 1) Teladan pemimpin, yaitu pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula. 2) Balas jasa, yaitu karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya. 3) Keadilan, yaitu keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. 4) Ketegasan, yaitu ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. 5) Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi.

c. Motivasi kerja (X3)

Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2012), motivasi kerja dapat diukur oleh: 1) Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang ingin ditanamkan kepada orang lain. 2) Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. 3) Ketergantungan, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. 4) Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya. 5) Afiliasi, yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial.

d. Efektivitas kerja pegawai (Y)

Efektivitas kerja didefinisikan sebagai suatu efek atau akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniab yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh tujuan tertentu. Menurut Danim (2012), efektivitas kerja dapat diukur oleh: 1) Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, yaitu pegawai dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai. 2) Perencanaan yang matang, yaitu hakekatnya berarti memutuskan sekarang apa yang dikerjakan oleh organisasi dimasa depan. 3) Penyusunan program yang tepat, yaitu suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tepat. 4) Tersedianya sarana dan prasarana kerja, yaitu kemampuan bekerja secara produktif dengan sarana dan prasarana yang tersedia. 5) Pelaksanaan yang efektif dan efisien, yaitu pelaksanaan yang efisien dan efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.



Operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut dibawah:

Tabel 2.2 Operasional Variabel

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Kepemimpinan (X1)	Seseorang yang mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan yang diinginkan	1. Analisis 2. Pragmatis 3. Keputusan 4. Ketegasan	Skala Likert 1,2,3,4,5
2	Kedisiplinan (X2)	Suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di dalam suatu organisasi	1. Teladan pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Ketegasan 5. Hubungan kemanusiaan	Skala Likert 1,2,3,4,5
3	Motivasi kerja (X3)	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan	1. Pengaruh 2. Pengendalian 3. Ketergantungan 4. Pengembangan 5. Afiliasi	Skala Likert 1,2,3,4,5
4	Efektivitas kerja pegawai (Y)	Suatu efek atau akibat sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk memperoleh tujuan tertentu	1. Kejelasan tujuan 2. Perencanaan 3. Penyusunan program 4. Sarana dan prasarana kerja 5. Pelaksanaan	Skala Likert 1,2,3,4,5

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis, data yang digunakan harus terukur, dan akan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Tujuan dari penelitian ini adalah penelitian eksplanatif. Fokus penelitian ini adalah menganalisis pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai.

Jenis penelitian ini bersifat survey yaitu menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Pemilihan lokasi didasarkan bahwa di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat ini representatif untuk mewakili penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Waktu Penelitian

Data primer diambil mulai pada bulan Desember 2018 sampai data yang diperlukan terhadap sejumlah sampel yang ditetapkan dan data sekunder sebagai data pendukung.

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif.

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar, seperti literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian penulis. Gambaran umum obyek penelitian merupakan Data kualitatif dalam penelitian.
- b. Data kuantitatif, ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka, seperti: data kualitatif yang diangkakan (*scoring*) dari hasil kuisioner

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian

atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data primer ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dalam hal ini adalah para pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

b. **Data sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Dalam penelitian ini data sekunder didapat dari lembaga/organisasi atau pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu data dari Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat yang berupa data-data tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu:

1. Populasi

Populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari sekelompok obyek ataupun subyek yang dijadikan sumber data penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Subjek penelitian yang akan dijadikan populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah populasi

penelitian sebanyak 47 orang, yang akan memberikan data dan keterangan tentang kepemimpinan, kedisiplinan, motivasi kerja dan efektivitas kerja pegawai.

2. Sampel

Apabila karakteristik populasi sudah ditentukan dengan jelas maka ditentukan sampel yang sesuai dengan karakteristik populasi. "Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel".

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 orang. Karena jumlah pegawai hanya 47 orang maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 47 orang.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan suatu informasi yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data tentang pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan:

1. Observasi

Observasi merupakan suatu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung, melihat dan mengambil suatu data yang dibutuhkan di tempat penelitian itu dilakukan. Data observasi dilakukan di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat.

2. Kuesioner

Kuesioner disebarikan secara personal kepada seluruh pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner (angket) tertutup, yaitu angket yang digunakan untuk mendapatkan data tentang kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja dalam usahanya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia. Pertanyaan-pertanyaan dalam daftar pertanyaan dibuat dengan menggunakan skala likert dengan menggunakan lima variabel pilihan, setiap tingkatan diberi skor mulai dari tingkat yang rendah dengan skor 1 hingga tingkatan yang paling tinggi dengan skor 5. Dalam pengukuran variabel tersebut digunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1
- b. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- c. Netral/ragu-ragu (N) dengan skor 3
- d. Setuju (S) dengan skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5

3. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu dengan mengumpulkan dan memilih data maupun melihat secara langsung dokumen sumber yang dibutuhkan. Dengan arti lain bahwa dokumentasi sebagai pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Digunakan untuk mendukung kelengkapan data yang lain. Dokumentasi yang dilakukan melalui penelusuran terhadap dokumen yang telah tersedia pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dan dijadikan arsip untuk memperkuat hasil pengamatan.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat. Uji instrumen penelitian pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Ghozali, 2011).

2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan suatu metode analisis dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan menjelaskan hasil perhitungan.

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Selain itu analisis statistik deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan tanggapan responden terhadap variabel penelitian meliputi pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai.

Untuk memperoleh hasil interpretasi tanggapan responden terhadap variabel penelitian, masing masing variabel dilakukan analisi skoring. Adapun langkah-

langkahnya sebagai berikut :

- a. Mencari nilai mean dengan rumus jumlah jawaban responden yang menjawab dikali dengan skor jawaban dibagi dengan jumlah keseluruhan responden.

$$\text{Mean} = \frac{1n + 2n + 3n + 4n + 5n}{\text{Total Sampel}}$$

- b. Perhitungan kategori :

$$\text{Panjang klas} = \text{skor tertinggi} / \text{kategori}$$

$$= 5 / 5 = 1.00$$

Sehingga interval keputusan sebagai berikut :

$$0.00 - 1.00 = \text{sangat rendah}$$

$$1.01 - 2.00 = \text{Rendah}$$

$$2.01 - 3.00 = \text{sedang}$$

$$3.01 - 4.00 = \text{Tinggi}$$

$$4.01 - 5.00 = \text{Sangat Tinggi}$$

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk analisis regresi ganda yang terdiri atas dua variabel bebas atau lebih. Dengan teknik ini akan diukur pengaruh variabel X tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Jika koefisiensi korelasi antar variabel X lebih besar dari 0,60 di katakan multikolinieritas, tetapi jika variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linear, dimana dalam model regresi harus dipenuhi syarat tidak adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara *error* serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (*data time series*). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu mosel penelitian dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Nilai *Durbin Watson* yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai *d*-tabel. Pada $\alpha = 5\%$, hasil perbandingan akan menghasilkan kesimpulan seperti kriteria berikut :

- 1) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- 2) Jika nilai *Durbin Watson* (DW) diantara -2 berarti sampai +2, berarti tidak terdapat autokorelasi.

Jika nilai *Durbin Watson* (DW) diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negative

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda ditujukan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa Variabel bebas yang biasa disebut X_1 , X_2 , X_3 , dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y .

Data yang telah dihimpun kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yang terdiri dari kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja, variabel terikat yaitu efektivitas kerja pegawai. Analisa regresi linear berganda digunakan untuk

mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1), kedisiplinan (X_2) dan motivasi kerja (X_3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y). Model persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = efektivitas kerja pegawai

X_1 = kepemimpinan

X_2 = kedisiplinan

X_3 = motivasi kerja

β = koefisien regresi

β_0 = Konstanta

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial terhadap variabel y (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk menguji variabel independen secara satu persatu ada atau tidaknya pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

1) Menentukan formasi Hipotesis Nihil (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_1)

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti variabel independen bukan merupakan variabel penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$H_1 : \beta_1 > 0$, berarti variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) *Level of significant* ($\alpha = 0.05$)

Sampel n = jumlah sampel

3) Menentukan kriteria pengujian

H_1 ditolak apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

4) Mencari t hitung

Pengujian lanjutan yaitu uji signifikansi parsial yang berfungsi apabila peneliti mencari makna pengaruh parsial variabel X terhadap variabel Y , maka hasil korelasi tersebut diuji dengan uji signifikansi parsial dengan rumus, berikut (Ridwan, 2009).

$$t_{hitung} = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{n-R^2}}$$

Keterangan

t_{hitung} = nilai t

R = nilai koefisien korelasi

n = jumlah sampel

5) Kesimpulan

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh positif.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Uji F digunakan dalam penelitian ini, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif yang signifikan antara variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel bebas (dependen) yaitu efektivitas kerja pegawai (Y) (Ghozali, 2011). Langkah – langkah pengujiannya :

- 1) Menentukan taraf nyata (*level of significant*) 0,05 atau (5%).
- 2) Menentukan derajat kebebasan (df) F tabel = 2 ; n-k-1.
- 3) Menentukan formulasi Ho dan Ha.

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

$H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

- 4) Mencari F hitung

Selanjutnya untuk mengetahui signifikansi simultan dicari dahulu f hitung kemudian dibandingkan dengan F tabel. Dengan rumus F hitung sebagai berikut (Ridwan, 2009)

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

Keterangan :

F hitung = nilai F yang dihitung

R = nilai koefisien regresi berganda

k = jumlah variabel bebas

n = jumlah sampel

5) Keputusan / Kesimpulan

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) adalah diterima.

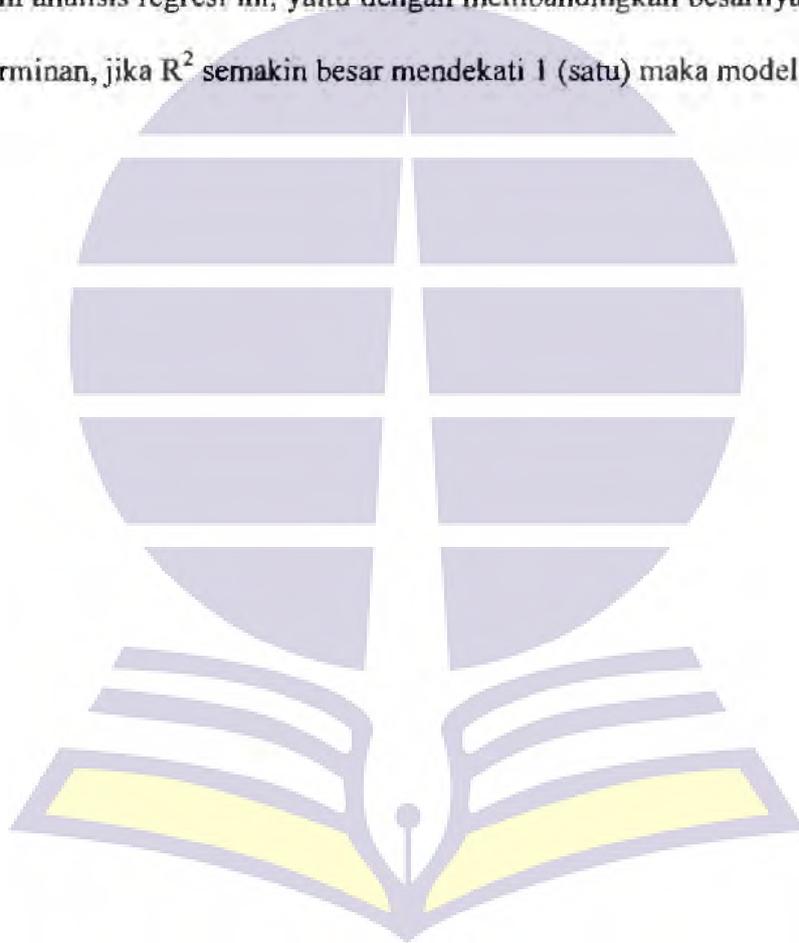
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesa yang menyatakan ada pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) adalah ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan seberapa besar persentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Dengan kata lain pengujian model menggunakan R^2 , dapat menunjukkan bahwa variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi linier berganda adalah variabel-variabel independen yang mampu mewakili keseluruhan dari variabel-variabel independen lainnya dalam mempengaruhi variabel dependen, kemudian besarnya pengaruh ditunjukkan dalam bentuk persentase. Nilai Koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu). Nilai R^2 yang kecil (nol) berarti kemampuan variabel-variabel bebas (independen) yaitu kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai (R^2) yang

mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel bebas (independen) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terkait (dependen) (Ghozali, 2011).

Koefisien determinasi dilakukan untuk mendeteksi ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi ini, yaitu dengan membandingkan besarnya nilai koefisien determinan, jika R^2 semakin besar mendekati 1 (satu) maka model semakin tepat.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat

Gambaran Umum Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat adalah sebagai berikut:

1. Tugas dan Fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat

Tugas dan fungsi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat adalah melaksanakan sebagian tugas Gubernur menyelenggarakan urusan bidang kepemudaan dan keolahragaan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Daerah. Berdasarkan tugas utama tersebut di atas maka fungsi yang melekat pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat adalah:

- a. penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis urusan bidang kepemudaan dan keolahragaan, kemitraan dan sarana prasarana;
- b. penyelenggaraan perencanaan dan monitoring urusan pemuda dan olahraga meliputi kepemudaan dan keolahragaan, kemitraan dan sarana prasarana;
- c. penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas urusan pemuda dan olahraga bidang kepemudaan dan keolahragaan, kemitraan dan sarana prasarana;
dan
- d. pengoordinasian dan pembinaan UPTD.

2. Struktur Organisasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat

Dalam penyelenggaraan Pemerintahan di sektor Kepemudaan dan Olahraga maka Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat terdiri atas 3 (tiga) bidang yakni Bidang Kepemudaan, Bidang Olahraga, Bidang Kemitraan dan Saprasi. Komposisi dan nomenklatur bidang ini berdasarkan keputusan pelantikan pejabat eselon 3 (tiga) dan 4 (empat) tahun 2017.

Kemudian, setelah Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 45 tahun 2016 direvisi maka nomenklatur bidang di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat adalah bidang layanan kepemudaan; bidang Pembudayaan olahraga; dan bidang peningkatan prestasi olahraga. Berikut penjelasan terkait tugas dan fungsi dari masing-masing bidang yang ada di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat berdasarkan hasil revisi Pergub nomor 45 tahun 2016

a. Sekretariat

Tugas dari sekretariat adalah melaksanakan pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kerumahtanggaan, peyusunan program dan kegiatan, pelaporan, administrasi keuangan dan kepegawaian

Fungsi dari sekretariat adalah:

- 1) Pelaksanaan koordinasi perencanaan, keuangan, dan kepegawaian;
- 2) Pengkajian perencanaan dan pelaporan kesekretariatan;
- 3) Pelaksanaan pengelolaan urusan keuangan, umum dan kepegawaian.
- 4) Pelaksanaan pengkajian dan koordinasi serta program dan pelaporan dinas;
- 5) Pelaksanaan penyusunan program kegiatan kesekretariatan;

- 6) Pelaksanaan pendistribusian tugas-tugas tertentu dan pemberian petunjuk pelaksanaan tugas bawahan;
- 7) Pelaksanaan kegiatan pembinaan pengelolaan administrasi umum, kearsipan, perlengkapan dan kerumahtanggaan/kantor;
- 8) Pelaksanaan pengkajian rencana kegiatan pengelolaan keuangan dan kepegawaian;
- 9) Pelaksanaan pengumpulan dan pengelolaan data dalam rangka penyusunan program kegiatan dinas;
- 10) Pengelolaan administrasi keuangan, perlengkapan, umum dan kepegawaian;
- 11) Pelaksanaan penyusunan program, anggaran dan pelaporan;
- 12) Penyusunan daftar urutan kepangkatan (duk) pada masing-masing bidang;
- 13) Pelaksanaan dan pengoordinasian pengalokasian anggaran kegiatan pada masing-masing bidang dan UPTD;
- 14) Pelaksanaan penyusunan data statistik kehutanan;
- 15) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan kegiatan pada masing-masing bidang dan UPTD;
- 16) Pelaksanaan pembinaan jabatan fungsional;
- 17) Pelaksanaan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan;
- 18) Pelaksanaan pendistribusian tugas-tugas tertentu dan pemberian petunjuk pelaksanaan kegiatan kepada bawahan
- 19) Pelaksanaan koordinasi dengan unit kerja terkait;

- 20) Pelaksanaan penyempurnaan dan paraf atas naskah dinas; dan
- 21) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan.
- 22) Melaksanakan pengelolaan administrasi umum, perlengkapan, kerumahtanggaan, penyusunan program dan kegiatan, pelaporan, administrasi keuangan dan kepegawaian

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Sekretariat maka Sekretaris Dinas akan dibantu oleh 2 (Dua) Kasubag yakni Kasubag Program dan keuangan; serta kasubag Umum dan Kepegawaian. Masing-masing Sub-bagian melaksanakan Tugas dan Fungsi untuk mencapai target kinerja setiap tahun.

b. Bidang Layanan Kepemudaan

Tugas dari Bidang Layanan Kepemudaan adalah melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Layanan Kepemudaan.

Fungsi dari Bidang Layanan Kepemudaan yaitu:

- 1) Perumusan kebijakan dibidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda dan infrastruktur kemitraan pemuda;
- 2) Koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dibidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, dan infrastruktur kemitraan pemuda;
- 3) Penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, dan infrastruktur kemitraan pemuda;
- 4) Pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, dan infrastruktur kemitraan pemuda;

- 5) Pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, dan infrastruktur kemitraan pemuda;
- 6) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, dan infrastruktur kemitraan pemuda;
- 7) Pelaksanaan administrasi bidang layanan kepemudaan; dan
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Untuk mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi dari Bidang Pelayanan Kepemudaan, maka di Bidang ini terdapat 3 (tiga) Seksi yakni Seksi Pemberdayaan Pemuda; Seksi Pengembangan Pemuda; dan Seksi Infrastruktur dan Kemitraan Pemuda.

c. Bidang Pembudayaan Olahraga

Tugas dari Bidang Pembudayaan Olahraga adalah melaksanakan pemberian pertimbangan, penyusunan, pelaksanaan, pengendalian, dan pengawasan kebijakan, program dan kegiatan pada Bidang Pembudayaan Olahraga.

Fungsi dari Bidang Pembudayaan Olahraga yaitu:

- 1) perumusan kebijakan dibidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- 2) koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dibidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;

- 3) penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- 4) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- 5) pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- 6) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang pengelolaan olahraga pendidikan dan pengelolaan pembinaan sentra olahraga, pengelolaan olahraga rekreasi, pengembangan olahraga tradisional dan layanan khusus serta kemitraan dan penghargaan olahraga;
- 7) pelaksanaan administrasi kepala bidang pembudayaan olahraga; dan
- 8) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Pembudayaan Olahraga, terdiri atas 3 (tiga) seksi yakni :Seksi Olahraga Pendidikan dan Sentra Olahraga;Seksi Olahraga Rekreasi, Tradisional, dan Layanan Khusus; dan Seksi Kemitraan dan Penghargaan Olahraga.

d. Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga

Tugas dari Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga adalah melaksanakan perumusan pertimbangan, penyusunan bahan, pengendalian, dan pengawasan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga.

Fungsi dari Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga yaitu:

- 1) perumusan kebijakan dibidang pembibitan, iptek, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- 2) koordinasi dan sinkronisasi kebijakan dibidang pembibitan, iptek, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- 3) penyusunan norma, standar, prosedur dan kriteria dibidang pembibitan, iptek, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- 4) pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan dibidang pembibitan, iptek, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- 5) pemberian bimbingan teknis dan supervisi dibidang pembibitan, iptek, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;

- 6) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang pembibitan, iptek, dan tenaga keolahragaan, promosi olahraga dan olahraga prestasi serta standarisasi dan infrastruktur olahraga;
- 7) pelaksanaan administrasi kepala bidang layanan kepemudaan; dan
- 8) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Bidang Peningkatan Prestasi Olahraga, terdiri atas 3 (tiga) Seksi yakni Seksi Pembibitan, IPTEK, dan Tenaga Keolahragaan; Seksi Promosi Olahraga dan Olahraga Prestasi; dan Seksi Standarisasi dan Infrastruktur Olahraga.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebarakan 47 eksemplar, semua kuesioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, dan pangkat/golongan. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data jenis kelamin responden pada Tabel 4.1 berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	26	55,3
Perempuan	21	44,7
Total	47	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Berdasarkan dari jenis kelamin, responden dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarakan ditemukan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan. Dari hasil

pengolahan data dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang dengan tingkat persentase 55.3% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang dengan tingkat persentase 44.7%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Pengelompokan responden berdasarkan pangkat dan golongan dengan hasil yaitu: sebagian besar responden adalah mereka yang berpangkat dan golongan III yaitu sebanyak 24 orang dengan tingkat persentase 51.1%, diikuti yang berpangkat dan golongan II yaitu sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 31.9%, kemudian yang berpangkat dan golongan IV yaitu sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 10.6% dan responden yang paling sedikit adalah yang berpangkat dan golongan I yaitu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 6.4%. Adapun data selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Golongan IV	5	10,6
Golongan III	24	51,1
Golongan II	15	31,9
Golongan I	3	6,4
Total	47	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Deskripsi variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian menunjukkan gambaran penilaian responden terhadap variabel dependen,

dan variabel independen serta indikator masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut,

1. Deskripsi Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan (X1) pada penelitian ini di ukur melalui 4 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan, disajikan dalam Tabel 4.3 Berikut.

Tabel 4.3 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X11	0	0,0	0	0,0	18	38,3	29	61,7	0	0,0	3,62	Valid
X12	0	0,0	0	0,0	18	38,3	16	34,0	13	27,7	3,89	Valid
X13	0	0,0	0	0,0	0	0,0	45	95,7	2	4,3	4,04	Valid
X14	0	0,0	0	0,0	0	0,0	9	19,1	38	80,9	4,81	Valid
Kepemimpinan											4,09	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan pada Tabel 4.3 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai kepemimpinan, terlihat dari nilai mean total kepemimpinan sebesar 4,09, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Pada indikator pertama (X1.1) yaitu analisis, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X1.1) yakni sebesar 3,62 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator kedua (X1.2) yaitu pragmatism, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X1.2) yakni sebesar 3,89 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator ketiga (X1.3) yaitu keputusan, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X1.3) yakni sebesar 4,04 yang

masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).Pada indikator keempat (X1.4) yaitu ketegasan, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X1.4) yakni sebesar 4,81 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X1.4)yaitu ketegasan,mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,81 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan menurut responden, dalam pengambilan keputusan agar disegani bawahannya mampu bersikap tegas tanpa kompromi.

Sedangkan pada indikator pertama (X1.1)yaitu analisis,mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,62 masuk dalam kategori tinggi.Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan menurut responden, bahwapimpinan cukup mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.

2. Deskripsi Kedisiplinan

Variabel kedisiplinan (X2) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan, disajikan dalam Tabel 4.4 Berikut.

Tabel 4.4 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kedisiplinan

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X21	0	0,0	0	0,0	18	38,3	28	59,6	1	2,1	3,64	Valid
X22	0	0,0	0	0,0	0	0,0	38	80,9	9	19,1	4,19	Valid
X23	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	87,2	6	12,8	4,13	Valid
X24	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	70,2	14	29,8	4,30	Valid
X25	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	78,7	10	21,3	4,21	Valid
Kedisiplinan											4,09	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel kedisiplinan pada Tabel 4.4 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai kedisiplinan, terlihat dari nilai mean total kedisiplinan sebesar 4,09, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Pada indikator pertama (X2.1) yaitu teladan pemimpin, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X2.1) yakni sebesar 3,64 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator kedua (X2.2) yaitu balas jasa, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X2.2) yakni sebesar 4,19 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator ketiga (X2.3) yaitu keadilan, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X2.3) yakni sebesar 4,13 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator keempat (X2.4) yaitu ketegasan, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X2.4) yakni sebesar 4,30 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kelima (X2.5) yaitu hubungan kemanusiaan, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X2.5) yakni sebesar 4,21 yang masuk pada kategorisangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator keempat (X2.4) yaitu ketegasan, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,30 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan menurut responden, bahwa ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mampu mempengaruhi kedisiplinan pegawai.

Sedangkan pada indikator pertama (X2.1) yaitu teladan pemimpin, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,64 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan menurut responden, bahwa pimpinan cukup mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

3. Deskripsi Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja (X3) pada penelitian ini di ukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja, disajikan dalam Tabel 4.5 Berikut.

Tabel 4.5 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X31	0	0,0	0	0,0	39	83,0	8	17,0	0	0,0	3,17	Valid
X32	0	0,0	0	0,0	42	89,4	5	10,6	0	0,0	3,11	Valid
X33	0	0,0	0	0,0	23	48,9	24	51,1	0	0,0	3,51	Valid
X34	0	0,0	0	0,0	7	14,9	40	85,1	0	0,0	3,85	Valid
X35	0	0,0	0	0,0	1	2,1	46	97,9	0	0,0	3,98	Valid
Motivasi Kerja											3,52	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja pada Tabel 4.5 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai motivasi kerja, terlihat dari nilai mean total motivasi kerja sebesar 3,52, yang masuk pada kategori tinggi (antara 3.01 - 4.00).

Pada indikator pertama (X3.1) yaitu pengaruh, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (X3.1) yakni sebesar 3,17 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator kedua (X3.2) yaitu pengendalian, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (X3.2) yakni sebesar 3,11 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator ketiga (X3.3) yaitu ketergantungan, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (X3.3) yakni sebesar 3,51 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator keempat (X3.4) yaitu pengembangan, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (X3.4) yakni sebesar 3,85 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator kelima (X3.5) yaitu afiliasi, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (X3.5) yakni sebesar 3,98 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (X3.5) yaitu afiliasi, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,98 masuk dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menurut responden, bahwa pegawai mempunyai dorongan untuk berhubungan dengan orang – orang atas dasar sosial.

Sedangkan pada indikator kedua (X3.2) yaitu pengendalian, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,11 masuk dalam

kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja menurut responden, bahwa tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya dinilai cukup untuk memotivasi pegawai.

4. Deskripsi Efektivitas Kerja Pegawai

Variabel efektivitas kerja pegawai (Y1) pada penelitian ini diukur melalui 5 item pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Untuk mengetahui gambaran penilaian responden terhadap variabel efektivitas kerja pegawai, disajikan dalam Tabel 4.6 Berikut.

Tabel 4.6 Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Indikator	Distribusi Jawaban Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		N		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	0	0,0	0	0,0	12	25,5	35	74,5	0	0,0	3,74	Valid
Y2	0	0,0	0	0,0	4	8,5	43	91,5	0	0,0	3,91	Valid
Y3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	46	97,9	1	2,1	4,02	Valid
Y4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	87,2	6	12,8	4,13	Valid
Y5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	78,7	10	21,3	4,21	Valid
Efektivitas Kerja Pegawai											4,00	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, 2019

Penilaian responden terhadap variabel efektivitas kerja pegawai pada Tabel 4.6 dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai efektivitas kerja pegawai, terlihat dari nilai mean total efektivitas kerja pegawai sebesar 4,00, yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Pada indikator pertama (Y1.1) yaitu kejelasan tujuan, rata-rata jawaban responden pada indikator pertama (Y1.1) yakni sebesar 3,74 yang masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator kedua (Y1.2) yaitu perencanaan, rata-rata jawaban responden pada indikator kedua (Y1.2) yakni sebesar 3,91 yang

masuk pada kategorisedang (antara 2.01 - 3.00). Pada indikator ketiga (Y1.3) yaitu penyusunan program, rata-rata jawaban responden pada indikator ketiga (Y1.3) yakni sebesar 4,02 yang masuk pada kategorisingat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator keempat (Y1.4) yaitu sarana dan prasarana kerja, rata-rata jawaban responden pada indikator keempat (Y1.4) yakni sebesar 4,13 yang masuk pada kategorisingat tinggi (antara 4.01 - 5.00). Pada indikator kelima (Y1.5) yaitu pelaksanaan, rata-rata jawaban responden pada indikator kelima (Y1.5) yakni sebesar 4,21 yang masuk pada kategorisingat tinggi (antara 4.01 - 5.00).

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator kelima (Y1.5) yaitu pelaksanaan, mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 4,21 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja pegawai menurut responden, bahwa pelaksanaan kerja yang efisien dan efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

Sedangkan pada indikator pertama (Y1.1) yaitu kejelasan tujuan, mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,74 masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja pegawai menurut responden, bahwa pegawai dalam pelaksanaan tugas mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi dapat tercapai.

D. Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian yang menggunakan kuisioner diperlukan untuk menentukan apakah alata pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan

reliabilitas jawaban kuisioner. Dengan dilakukan proses pengujian ini diharapkan hasil hipotesis dengan yang diharapkan.

1. Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$ (Santoso, 2015). Uji validitas dengan metode ini dilakukan mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh masing-masing item dengan skor total dari keseluruhan item. Hasil korelasi harus signifikan berdasarkan ukuran statistik. Koefisien korelasi yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur secara keseluruhan atau dengan kata lain instrumen tersebut valid. Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen tersebut valid jika nilai $r \geq 0.287$ (R Tabel). Adapun hasil uji validitas dari setiap item penelitian variabel dalam penelitian ini masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut;

a. Variabel Kepemimpinan

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel kepemimpinan, disajikan dalam Tabel 4.7 Berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan(X1)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X11	0.930	0.287	Valid
X12	0.952	0.287	Valid
X13	0.353	0.287	Valid
X14	0.729	0.287	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.7 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.287. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kepemimpinan (X_1) berada diantara 0.353 - 0.952. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung >0.287 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner kepemimpinan (X_1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan dukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Variabel Kedisiplinan

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel kedisiplinan, disajikan dalam Tabel 4.8. Berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan(X_2)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X21	0.790	0.287	Valid
X22	0.415	0.287	Valid
X23	0.677	0.287	Valid
X24	0.897	0.287	Valid
X25	0.777	0.287	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.8, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.287. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kedisiplinan (X_2) berada diantara 0.415 - 0.897. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung >0.287 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa

semua butir pernyataan pada kuisioner kedisiplinan (X2) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan dukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Variabel Motivasi Kerja

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel motivasi kerja, disajikan dalam Tabel 4.9. Berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X3)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
X31	0.578	0.287	Valid
X32	0.441	0.287	Valid
X33	0.872	0.287	Valid
X34	0.680	0.287	Valid
X35	0.356	0.287	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 4.9, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.287. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel motivasi kerja (X3) berada diantara 0.356 - 0.872. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.287 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner motivasi kerja (X3) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan dukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai

Untuk mengetahui pengujian validitas pada variabel efektivitas kerja pegawai, disajikan dalam Tabel 4.10 Berikut.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja Pegawai(Y)

Item (Indikator)	r Hitung	r Tabel	Status
Y11	0.829	0.287	Valid
Y12	0.645	0.287	Valid
Y13	0.305	0.287	Valid
Y14	0.458	0.287	Valid
Y15	0.532	0.287	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 4.10 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.287. Nilai *Correction Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel efektivitas kerja pegawai (Y1) berada diantara 0.305 - 0.645. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai r hitung >0.287 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner efektivitas kerja pegawai (Y1) adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau kehandalan instrumen merupakan pengujian tingkat konsistensi instrumen itu sendiri. Instrumen yang baik harus konsisten dengan butir yang diukur. Kehandalan instrumen dalam penelitian akan dianalisis dengan teknik *alpha cronbach* dengan menggunakan bantuan sarana komputer program SPSS. Nilai

batas (*cut of point*) yang diterima untuk tingkat *alpha cronbach* adalah ≥ 0.60 , walaupun ini bukan merupakan standar absolut (Sekaran, 2011). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah ≥ 0.60 . Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cut of Point</i>	Status
Kepemimpinan (X_1)	0.802	0.60	Valid
Kedisiplinan (X_2)	0.777	0.60	Valid
Motivasi kerja (X_3)	0.738	0.60	Valid
Efektivitas kerja pegawai (Y)	0.714	0.60	Valid

Sumber : Data primer, diolah 2019

Dari Tabel 4.11 pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diukur adalah ≥ 0.60 . Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reliabilitas ini diperoleh nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0.802; variabel kedisiplinan (X_2) sebesar 0.777; variabel motivasi kerja (X_3) sebesar 0.738 dan variabel efektivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0.714. Karena seluruh nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model regresi agar hasil regresi yang diperoleh merupakan estimasi yang tepat.

1. Uji Multikolinieritas

Dalam mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen pada model persamaan maka digunakan *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam output SPSS maka besarnya VIF dari masing-masing variabel independen dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varian dari kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua nilai variabel bebas, dimana uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau satu pengamatan lainnya. Untuk mendeteksinya dilihat dari titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y pada grafik Scatterplot.

F. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji Parsial Dengan t-Test, Uji Simultan Dengan F-Test (Anova^b) dan Uji Koefisien Determinasi (R Square).

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Untuk melihat pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerjaterhadap efektivitas kerja pegawai, maka digunakan analisa regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 19.0 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.12 Output Hasil Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi		Std. Error	t. hitung	Sig
	Unstandardized	Standardized			
(Constant)	5.748	1.371		4.192	.000
Kepemimpinan (X ₁)	.150	.063	.247	2.368	.022
Kedisiplinan (X ₂)	.239	.067	.364	3.576	.001
Motivasi kerja (X ₃)	.393	.110	.445	3.583	.001
R ²	0.718				
F Hitung	36.435				
Sig (F)	0.000				

Sumber : Data primer, diolah 2019

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 5.748 + 0.150 X_1 + 0.239 X_2 + 0.393 X_3$. persamaan regresi tersebut mempunyai makna bahwa pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai adalah positif dimana saat kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja membaik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa saat kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja meningkat maka akan diikuti peningkatan efektivitas kerja pegawai.

2. Uji Parsial Dengan t-Test

- a. Nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 2.368 dengan harga signifikansi 0.022 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 2.368 lebih besar dari t tabel 1.677 maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis satu (H₁) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 1* yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- b. Nilai t hitung untuk variabel kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 3.576 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.576 lebih besar dari t tabel 1.677 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis dua (H_2) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel kedisiplinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 2* yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

- c. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 3.583 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Karena nilai t hitung 3.583 lebih besar dari t tabel 1.677 maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis tiga (H_3) diterima, sehingga hal ini berarti bahwa variabel motivasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai(Y).

Berdasarkan hasil diatas maka *hipotesis 3* yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, *diterima*.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada sub bab sebelumnya, selanjutnya akan dibahas hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 2.368 dengan harga signifikansi 0.022 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Berdasarkan penilaian responden terhadap variabel kepemimpinan (X_1) dipersepsikan bagus dan positif terhadap jawaban dari pernyataan-pernyataan mengenai kepemimpinan, terlihat dari nilai mean total sebesar 4,09 termasuk dalam kategori sangat tinggi (antara 4,01 – 5,00). Jika dilihat dari kecenderungan jawaban yang diberikan responden berada pada alternatif pilihan 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju) dan 3 (Netral) sedangkan pilihan 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju) tidak dijawab oleh responden. Dari empat indikator variabel kepemimpinan yaitu analisis (X_{11}), pragmatis (X_{12}), keputusan (X_{13}) dan ketegasan (X_{14}) dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk indikator ketegasan (X_{14}) rata-rata jawaban responden sebesar 4,81 yang masuk pada kategori sangat tinggi (antara 4.01 – 5.00) sedangkan untuk indikator analisis (X_{11}) rata-rata jawaban responden sebesar 3,62 yang masuk pada kategori sedang (antara 2.01 – 3.00). Keadaan ini menggambarkan bahwa pemimpin dalam mengambil keputusan harus mampu bersikap tegas tanpa kompromi agar

disegani oleh para bawahannya dan pemimpin cukup mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Adelia (2018), yang pada intinya mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja. Rusmaini (2017), berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Surahman (2017), berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan program kerja, hal ini dikarenakan dengan lingkungan kerja dalam hal ini kepemimpinan yang kondusif dan nyaman maka akan berdampak pada pelaksanaan program yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja. Kusuma, dkk (2017) dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja, dimana seorang pemimpin memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kerja pegawai yang efektif, sehingga jika kepemimpinan baik, maka efektivitas kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, **diterima**.

2. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh

3.576 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Pada variabel kedisiplinan dari olahan data diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Penilaian responden masuk pada kategori sangat tinggi dengan mean total sebesar 4,09. Dari lima indikator yang ada seluruhnya adalah valid. Dari jawaban yang diberikan oleh responden prosentase lebih cenderung memilih alternatif pilihan 5 (Sangat Setuju) dan 4 (Setuju) sedangkan untuk pilihan 3 (Netral) hanya terdapat pada satu indikator saja yaitu pada indikator teladan pemimpin sementara pada pilihan 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju) responden tidak memberikan jawaban. Berdasarkan jumlah frekuensi/porsentase indikator variabel kedisiplinan (X_2) didapatkan mean dengan nilai tertinggi 4,30 pada indikator ketegasan (X_{24}) masuk dalam kategori sangat tinggi, sedangkan nilai terendah sebesar 3,64 terdapat pada indikator teladan pimpinan (X_{21}) masuk dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mampu mempengaruhi kedisiplinan pegawai atau semakin tegas seorang pimpinan maka semakin meningkat kedisiplinan pegawai dan pimpinan dalam mendisiplinkan bawahan cukup mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Hasibuan (2013) yang mengatakan bahwa pada dasarnya salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi adalah dengan melakukan pengawasan melekat, Waskat adalah tindakan nyata dengan efektivitas yang tinggi dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan

langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Asfendi (2011), kesimpulan yang didapatkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Munthe, (2017), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. Hasil penelitian Raharjo, dkk (2013), berdasarkan hasil uji didapatkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Novia (2014), dari hasil analisis dapat disimpulkan efektivitas kerja pegawai secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kedisiplinan artinya jika pelaksanaan disiplin kerja efektif, maka efektivitas kerja pegawai pun meningkat.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 2 yang menyatakan kedisiplinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil uji F anova didapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat dari nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai diperoleh 3.583 dengan harga signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05.

Dari data rata-rata responden didapatkan secara umum tingkat motivasi kerjaberada pada kategori tinggi dengan nilai mean total motivasi kerja sebesar 3,52

(antara 3,01 – 4,00). Berdasarkan hasil analisis deskriptif indikator yaitu pengaruh (X_{31}), pengendalian (X_{32}), ketergantungan (X_{33}), pengembangan (X_{34}) dan afiliasi (X_{35}) diketahui bahwa semua pada kategori valid, dari jawaban yang diberikan oleh responden maka prosentase lebih cenderung memilih alternatif pilihan 5 (Sangat Setuju), 4 (Setuju) dan 3 (Netral), sedangkan alternatif pilihan 2 (Tidak Setuju) dan 1 (Sangat Tidak Setuju) responden tidak memberikan jawaban. Berdasarkan jumlah frekuensi/prosentase indikator variabel motivasi kerja (X_3) didapatkan mean dengan nilai tertinggi 3,98 pada indikator afiliasi masuk dalam kategori tinggi sedangkan nilai terendah sebesar 3,11 masuk dalam kategori tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator afiliasi (X_{35}), mendapat respon tertinggi yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,98 masuk dalam kategori tinggi. Sedangkan pada indikator pengendalian (X_{32}), mendapat respon terendah yaitu dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,11 masuk dalam kategori tinggi. Dari hasil analisis tersebut menggambarkan bahwa pegawai mempunyai dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial dan tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan dinilai cukup untuk memotivasi pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Danim (2012) yang mengatakan motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai dalam meningkatkan efektivitas kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Apabila semangat kerja pegawai tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat selesai dengan

hasil yang memuaskan. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selasai adalah suatu prestasi kerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Endep Suherli (2013), kesimpulan yang di dapat motivasi berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai. Yuli (2013), berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh yang tinggi dari motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai. Sinollah (2018), berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Hadian dan Suharyani (2014), sesuai dengan hasil penelitian diperoleh bahwa efektivitas kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, artinya apabila motivasi berprestasi tinggi akan mengakibatkan efektivitas kerja pegawai menjadi tinggi dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil ini sehingga hipotesis 3 yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat, **diterima.**

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada pembahasan maka peneliti mengambil kesimpulan :

1. Penelitian ini menemukan bukti empiris adanya pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,81 yaitu indikator ketegasan dan nilai mean terendah sebesar 3,62 yaitu indikator analisis. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketegasan seorang pemimpin maka akan semakin disegani oleh para bawahannya.
2. Penelitian ini menemukan bukti empiris adanya pengaruh signifikan variabel kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai mean tertinggi 4,30 yaitu indikator ketegasan dan nilai mean terendah sebesar 3,64 yaitu indikator teladan pemimpin. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi ketegasan maka semakin tinggi pula disiplin para pegawai.
3. Penelitian ini menemukan bukti empiris adanya pengaruh signifikan variabel motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat dengan nilai mean tertinggi 3,98 yaitu indikator afiliasi dan nilai mean terendah sebesar 3,11 yaitu indikator pengendalian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi afiliasi

maka semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian maka terdapat beberapa indikator dari setiap variabel yang memiliki nilai rendah sehingga harus menjadi perhatian untuk ditingkatkan yaitu untuk variabel kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai indikator yang harus ditingkatkan adalah analisis, pada variabel kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai indikator yang harus ditingkatkan adalah teladan pemimpin, sedangkan pada variabel motivasi kerja indikator yang harus ditingkatkan yaitu pengendalian.

Karena Variabel Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, maka dapat diartikan bahwa apabila kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja tinggi maka efektivitas kerja pegawai akan baik pula atau sebaliknya apabila kepemimpinan, kedisiplinan dan motivasi kerja rendah maka efektivitas kerja pegawai ikut rendah. Oleh karena itu diharapkan bagi pimpinan dan pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat untuk membuat kebijakan yang bisa mempertahankan indikator-indikator tersebut dimasa mendatang dalam meningkatkan Efektivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2012). Psikologi Industri. Edisi kelima. *Yogyakarta: Liberty.*
- Asfendi. (2011). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN Suska). *Riau.digilib.uir.ac.id/dmdocuments/s2%20adm*
- Baron R.A. (2011). Behavior In Organization : Uderstanding and Managing the Human side of Work edisi kelima, *Prontince Hall International Edition.*
- Bolle, En.(2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang). *Kupang:Tesis Ilmu Administrasi Program Pasca Sarjana Universitas Nusa Cendana*
- Bungkaes, H. R., Posumah, J. H., & Kiyai, B. (2013). Hubungan Efektifitas Pengelolaan Program Raskin dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. *Acta Djurnal (elektrik).*
- Danim, S. (2012). *Pengembangan Profesi Guru.* Prenada Media.
- Dapu, V. A. W. (2015). The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi,* 3(3).
- Endep Suherli. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Lengkong Kota Bandung. *Unpas. repository.unpas.ac.id/341/*
- Elqadri, Z. M. (2015). Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentives on the Performance of Employees--PT. Kurnia Wijaya Various Industries. *International Education Studies,* 8(10), 183-192.
- Ferdinand, Augusty, (2011), Metode Penelitian Mannajemen, Edisi Kedua, *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hadian, D., & Suharyani, Y. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Kompetensi Dari Efektivitas Kinerja Aparatur Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Badan Koordinasi Promosi Dan Penanaman Modal Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship,* 8(1), 1-14.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. *Yogyakarta: Laksana.*
- Hasibuan, M. S. (2014). Manajemen sumber daya manusia (revisi). *Jakarta: Bumi Aksara.*

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Herlambang, S.(2014). Perilaku Organisasi. *Yogyakarta:Gosyem Publishing*.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees'performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Kusuma, A. M., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonoasri. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 41-52.
- Mas'ud, Fuad. (2011). Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. *Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Novia, N. Y. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Sumedang (*Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia*).
- Putri, S., & Adelia, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan camat terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor camat curup kabupaten rejang lebong. *Mimbar: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 26-32.
- Prabu, A. Mangkunegara. (2013). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penerbit Refika Aditama. Bandung*.
- Prasetyaningsih, A., Bachri, B. S., & Hasibuan, R. (2016). Meningkatkan Kedisiplinan dan Sikap Kooperatif melalui Model Pembelajaran Sentra Bermain Peran Anak Kelompok A TK Pertiwi Teladan Surabaya. *SELING: Jurnal Program Studi PGRA*, 2(1), 21-42.
- Murti, M., & Bakti, N. L. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2).
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Robbins, S. P., & Timothy, A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta*.

- Rusmaini, R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 33-52.
- Ruleejanto, C., Brasit, N., Payangan, O. R., & Pahlevi, C. (2015). Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees' Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia. *Scientific Research Journal (SCIRJ)*, 3(11), 14-24.
- Santoso, Singgih. (2015). Menguasai Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS. *Jakarta : PT Elex Media Komputindo*.
- Sekaran, Uma. (2011). Research Methods for business Edisi I and 2. *Jakarta: Salemba Empat*.
- Siagian, S. P. (2010). Manajemen sumber daya manusia. cetakan kedelapan belas. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Sondang, P. S. (2012). Teori motivasi dan aplikasi. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Surahman, Dede. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Efektivitas Pelaksanaan Program Kerja. *Jurnal Publik Vol. 11; No. 02; 2017; Hal. 257-268 E-ISSN: 2579-9266*
- Suwatno & Donni Juni Priansa, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Alfabeta*.
- Tumilaar, B. R. (2015). The effect of discipline, leadership, and motivation on employee performance at bpjs ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Umar, Husein. (2013). Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. *Jakarta: Rajawali*.
- Wibowo. (2012). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Yamin, Martinis & Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. *Jakarta: Persada Press*.
- Yetty Desmawanti Br Munthe, (2017). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di CV Jaya Abadi Mandiri Finance. <http://repository.unpas.ac.id/27899/>
- Yuli Astria, Yuli. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat. <http://digilib.uinsgd.ac.id/508/>

KUISIONER PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Sulawesi Barat”**.

Dalam pengisian kuisisioner ini, dimohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/i dapat memilih salah satu dari kategori jawaban yang telah disediakan dengan memberikan tanda cek list (√) pada jawaban yang dianggap tepat. Jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i akan dirahasiakan.

Atas kesediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab kuisisioner ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

A. Karakteristik Responden

1. Usia

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 20 – 25 Tahun | <input type="checkbox"/> 36 – 45 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 26 – 35 Tahun | <input type="checkbox"/> > 46 Tahun |

2. Jenis kelamin

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Pria | <input type="checkbox"/> Wanita |
|-------------------------------|---------------------------------|

3. Pendidikan

- | | |
|---|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> SMA/SMK/MA | <input type="checkbox"/> Sarjana/S1 |
| <input type="checkbox"/> Diploma (D3/D2/D1) | <input type="checkbox"/> Magister/S2 |

4. Masa Kerja

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 1 – 10 Tahun | <input type="checkbox"/> 21 – 30 Tahun |
| <input type="checkbox"/> 11 – 20 Tahun | <input type="checkbox"/> > 31 Tahun |

B. Variabel Penelitian

Bacalah semua pernyataan ini dengan cermat. Pilih dan beri tanda silang (X) pada nomor yang paling menggambarkan kondisi yang paling sesuai dengan anda.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS),

2 = Tidak Setuju (TS),

3 = Netral (N),

4 = Setuju (S),

5 = Sangat Setuju (SS)

1. Variabel Kepemimpinan(X1)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kepemimpinan.

Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan selalu mampu menganalisa dalam menentukan langkah-langkah dalam pencapaian tujuan (X11)	1	2	3	4	5
2	Pimpinan dalam menyusun langkah-langkah dalam proses pencapaian tujuan selalu terprogram, tersusun dan terkonsep (X12)	1	2	3	4	5
3	pimpinan berani mengambil resiko dalam pelaksanaan pengambilan keputusan (X13)	1	2	3	4	5
4	Pemimpin dalam pengambilan keputusan selalu bersikap tegas tanpa kompromi agar disegani oleh para bawahannya (X14)	1	2	3	4	5

2. Variabel Kedisiplinan(X2)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan kedisiplinan. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula (X21)	1	2	3	4	5
2	Puas atas balas jasa yang diterima (X22)	1	2	3	4	5
3	Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman (X23)	1	2	3	4	5
4	Pimpinan selalu tegas dalam bertindak (X24)	1	2	3	4	5
5	Adanya hubungan yang harmonis antar sesama rekan kerja (X25)	1	2	3	4	5

3. Variabel Motivasi Kerja(X3)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan motivasi kerja. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai selalu berupaya untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi yang ingin ditanamkan kepada rekan kerjanya. (X31)	1	2	3	4	5
2	Adanya pengawasan rutin yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya (X32)	1	2	3	4	5
3	Adanya ketergantungan antar sesama pegawai untuk membantu memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif. (X33)	1	2	3	4	5
4	Adanya upaya yang maksimal yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan (X34)	1	2	3	4	5
5	Adanya keterbukaan antar sesama pegawai dilingkungan kerja yang memungkinkan hubungan antara pribadi dapat berjalan dengan baik (X35)	1	2	3	4	5

4. Variabel Efektivitas Kerja Pegawai(Y)

Berikut ini disediakan sejumlah pernyataan berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai. Pada setiap pernyataan disertai lima pilihan jawaban.

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS (1)	TS (2)	RG (3)	S (4)	SS (5)
1	Pegawai dalam pelaksanaan tugas selalu mencapai sasaran yang terarah dan tujuan organisasi (Y1)	1	2	3	4	5
2	Selalu memutuskan apa yang akan dikerjakan oleh organisasi dimasa depan (Y2)	1	2	3	4	5
3	Selalu menjabarkan kegiatan dalam program-program pelaksanaan yang tepat (Y3)	1	2	3	4	5
4	Mempunyai kemampuan bekerja secara produktif dengan sarana dan prasarana yang tersedia (Y4)	1	2	3	4	5
5	Selalu melaksanakan pekerjaan dengan efisien dan efektif untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan (Y5)	1	2	3	4	5