

## ANALISIS EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP

ANALYSIS OF EMPLOYEE EFFECTIVENESS ON THE LIVING ENVIRONMENT CENTRAL SULAWESI PROVINCE

Abdul Rahman<sup>1</sup>, Rajindra<sup>2</sup>, Nimas Shanty Mayangsari<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Palu

Email: abdulrahman77@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Lokasi penelitian di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah. Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian observasi, kuisioner dan Dokumentasi. Populasi penelitian mencakup jumlah keseluruhan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 51 orang. Akan tetapi dalam proses penelitian ini responden yang akan menjadi sampel berjumlah 50 orang yakni kepala bidang, kepala seksi dan staf sedangkan kepala badan tidak masuk dalam penelitian. Melihat jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil, maka akan dilakukan dengan metode sensus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah sudah efektif seperti yang diharapkan atau diinginkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja dan kepuasan kerjasaling menunjukkan pengaruh dalam efektivitas kerja pegawai yang dapat menunjang kerja pegawai. Temuan lainnya yang tidak kalah penting dalam penelitian ini adalah dalam penelitian initerdapat 36,1% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel efektivitas kerjadan yang tidak teridentifikasi. Adapun yang menjadi variabel tersebut antaralain kepemimpinan, komunikasi, pengawasan, tata kerja, perilaku dan lain-lain.

**Kata Kunci** : Efektivitas kerja

### ABSTRACT

*This research uses descriptive qualitative method. The location of the study was in the Department of Environment of the Province of Central Sulawesi. Data collection is done by observational research, questionnaires and documentation. The study population included a total of 51 employees of the Central Sulawesi Provincial Environmental Agency. However, in the process of this study respondents who would become a sample of 50 people namely the head of the department, section heads and staff while the head of the body was not included in the study. Seeing the number of population in the study is relatively small, it will be done by census method. The results of this study indicate that the Analysis of Employee Work Effectiveness at the Office of the Environment of Central Sulawesi Province has been effective as expected or desired. This can be proven by the ability to adjust, work performance and job satisfaction show the influence in the effectiveness of employee work that can support employee work. Another finding that is no less important in this study is that in this study 36.1% of other variables did not explain the variable work effectiveness and were not identified. As for the variables such as leadership, communication, supervision, work procedures, behavior and others.*

**Keywords** : work effectiveness

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah pemerintahan potensi sumber daya manusia termasuk salah satu peran paling penting dalam mencapai tujuan yang telah dikehendaki. Dapat dikatakan manusia menjadi sumber daya utama yang dapat mengatur, menganalisis dan mengendalikan masalah. Efektivitas kerja pegawai tidak akan maksimal jika kinerja pegawai tidak maksimal. Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu dilakukan peningkatan secara terencana, terarah dan berkesinambungan sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang profesional.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu syarat utama dalam mewujudkan kepentingan organisasi, tugas pokok ataupun fungsi organisasi. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, yakni aspek kualitas fisik dan aspek kualitas non fisik. Dalam menentukan kualitas fisik dapat dilakukan melalui sebuah program, dalam hal ini adalah dengan meningkatkan kesejahteraan, sedangkan untuk meningkatkan kesejahteraan non fisik, sangat diperlukan program peningkatan dalam pendidikan dan pelatihan.

Kenyataan menunjukkan kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan. Kualitas pegawai negeri sipil di Indonesia selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang terlihat. Seperti yang tertera dalam UU No.32 tahun 2004 yang mengatur hal-hal tentang; pembentukan daerah dan kawasan khusus, pembagian urusan pemerintahan, penyelenggaraan pemerintahan, kepegawaian daerah, perda dan peraturan kepala daerah, perencanaan pembangunan daerah, keuangan daerah, kerja sama dan penyelesaian perselisihan, kawasan perkotaan, desa, pembinaan dan pengawasan, pertimbangan dalam kebijakan otonomi daerah.

Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah sebagai instansi pemerintah, memiliki pegawai yang pada dasarnya mempunyai karakter yang berbeda-beda. Dari perbedaan tersebut bisa saja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, sikap, kedisiplinan dan faktor lainnya. Keadaan tersebut menimbulkan perbedaan kemampuan para pegawai dalam hal melaksanakan tugas yang dibebani

kepadanya. Sehingga tingkat efektivitas kerja pegawai juga akan bervariasi.

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kerja di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah dapat terlihat kesenjangan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja nyata yang dihasilkan. Pemandangan yang tidak lazim adalah dimana pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan menjadi terhambat karena aktivitas pegawai yang mengabaikan pekerjaannya, seperti izin di jam kerja yang seharusnya menjadi waktu dimana menyelesaikan pekerjaan yang di bebaskan dengan alasan-alasan yang tidak tepat.

Bisa dilihat pada saat apel pagi, dikatakan tingkat kehadiran absensi dan diruangan-ruangan bagian di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah kurang. Kondisi yang normal dapat dilihat di hari senin, dimana di hari tersebut merupakan apel/upacara bendera merah putih bersama.

Dan persoalan yang juga terjadi pada saat adanya rotasi pekerja, dimana perpindahan pekerja dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain membuat para pegawai harus menyesuaikan diri terlebih dahulu pada pekerjaan baru ataupun keadaan sekitar yang membuat pekerjaan yang sebelumnya yang telah di kerjakan pegawai sebelumnya terlambat penyelesaiannya.

Pelaksanaan tugas-tugas sudah tentu memerlukan dukungan personil pegawai yang profesional agar tercipta kinerja organisasi yang optimal dan memuaskan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja oganisasinya, Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah diperhadapkan pada berbagai kendala.

Persoalan efektivitas kerja merupakan hal sangat mendasar dalam pelaksanaan kerja. Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai. Dimana makin besar persentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.

Suatu kegiatan dikatakan efisien apabila dikerjakan dengan benar dan sesuai dengan prosedur sedangkan dikatakan efektif bila kegiatan tersebut dilaksanakan dengan benar dan memberikan hasil yang bermanfaat. Sebagaimana disebutkan diatas persoalan efektifitas kerja menjadi persoalan di instansi Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah.

Faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah, antara lain kepemimpinan, pengawasan, koordinasi antar sub dinas/bagian yang masing-masing membawahi beberapa seksi/sub bagian, disiplin kerja pegawai, motivasi, semangat kerja, pembagian kerja, iklim kerja, tata kerja yang ada, hubungan insani kemampuan pegawai dan sebagainya.

Bertitik tolak dari latarbelakang masalah yang ada, maka judul yang akan diajukan adalah "Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah".

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk tipe penelitian eksplanatori. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2018. Lokasi penelitian ini adalah di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Propinsi Sulawesi Tengah, yang berlokasi di jalan Rajamoili No.11 Palu. Adapun populasi penelitian ini berjumlah 51 orang.

### PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

Hasil pengujian instrumen dilakukan kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah, dengan jumlah responden 50 orang dengan. Nilai koefisien corrected item-total correlation lebih besar atau sama dengan 0,30. Dan dari hasil pengolahan data dari uji validitas yang dikumpulkan menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) variabel Prestasi Kerja (X2) variabel Kepuasan Kerja (X3) serta variabel Efektivitas Kerja (Y) hasil corrected item-total correlation-mempunyai korelasi positif diatas r kritis table (0,30) yang berarti data yang digunakan menunjukkan item yang valid.

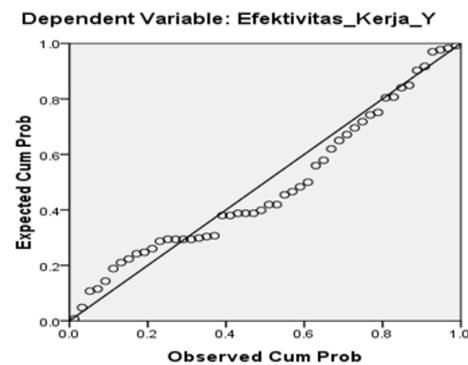
#### B. Uji Realibitas

Dari hasil pengolahan data yang dikumpulkan dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) mendapatkan hasil dengan nilai Cronbach's alpha 0,703, variabel Prestasi Kerja (X2) dengan nilai Cronbach's alpha 0,752, variabel Kepuasan Kerja (X3) dengan nilai Cronbach's alpha 0,693 serta variabel Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai Cronbach's alpha 0,844, bah-

wa hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini menunjukkan seluruh variabel dinyatakan reliabel atau data yang digunakan dapat dipercaya dan dianggap mampu mengungkap informasi yang sebenarnya.

#### C. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Data berdistribusi normal juga terbukti pada output Gambar diatas hasil P-P plot. Titik-titik menyebarsepanjang garis regresi. Hal tersebutmengartikan sebaran datanya meratasehingga dapat dihasilkan (Y) yang merata pula pada garis regresi.

#### D. Uji Multikolinearitas

Dari table (Lampiran I) nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas. Denga kata lain tidak ada ditemukannya nilai korelasi antara variabel independen, dikarenakan seluruh nilai variabel > 0,10 maka tidak terjadinya multikolineritas.

#### E. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan uji asumsi heterokedastisitas pada Gambar (Lampiran II) terlihat gambar titik titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

## F. Analisis Regresi Berganda

Pada persamaan model regresi linear berganda (Lampiran III), diperoleh nilai koefisien regresi variabel bebas (X) yaitu Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) Prestasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) yang menunjukkan hasil positif. Nilai koefisien variabel bebas yang positif mengartikan apabila terjadi sebuah perubahan pada variabel-variabel bebas (X) akan menyebabkan perubahan searah pada variabel terikat (Y) yaitu Efektivitas Kerja Pegawai, demikian pula sebaliknya. Dengan kata lain bahwa variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar = 0,243 jika terjadi adanya pengaruh dari variabel Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) variabel Prestasi Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) sama dengan 0 (nol). Sementara jika ;

Efektivitas Kerja (Y) akan mengikat sebesar 0,257 dari nilai konstanta 0,243 jika terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel kemampuan menyesuaikan diri (X1)

Efektivitas Kerja (Y) akan mengikat sebesar 0,200 dari nilai konstanta 0,243 jika terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel prestasi kerja (X2)

Efektivitas Kerja (Y) akan mengikat sebesar 0,501 dari nilai konstanta 0,243 jika terjadi peningkatan 1 (satu) nilai pada variabel kepuasan kerja (X3)

Nilai koefisien regresi Koefisien kolerasi R-Square sebesar 0,661 (66,1%) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara variabel Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) variabel Prestasi Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3) terhadap Efektivitas Kerja (Y) dengan nilai interval koefisien 0,60 – 0,799.

Demikian halnya pada Adjusted R-Square sebesar 0,639 menunjukkan bahwa 63,9% efektivitas kerja pegawai ditentukan oleh Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) variabel Prestasi Kerja (X2) dan variabel Kepuasan Kerja (X3), sehingga terdapat 36,1% variabel lain yang tidak menjelaskan variabel efektivitas kejadian yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini, yaitu kepemimpinan, komunikasi, pengawasan, tata kerja dan perilaku.

## G. Pembuktian Hipotesis

Pembuktian hipotesis pertama; Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y). Hasil t-hitung dan t-tabel  $X1 = 2,401 > 2,01$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,020$ , hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini diterima kebenarannya.

Pembuktian hipotesis kedua; Variabel Prestasi Kerja (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y). Hasil t-hitung dan t-tabel  $X2 = 2,622 > 2,01$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,012$  ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya.

Pembuktian hipotesis ketiga; Variabel Kepuasan Kerja (X3) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Variabel Efektivitas Kerja (Y). Hasil t-hitung dan t-tabel  $X3 = 4,040 > 2,01$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,000$  ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya.

## SIMPULAN

1. Dari hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan analisis model regresi linear berganda, diperoleh F-hitung sebesar 29.922 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan), dengan nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Menyesuaikan Diri (X1) Prestasi Kerja (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja (Y).

tifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Dari Hasil t-hitungdan t-tabel  $X1 = 2,401 > 2,01$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,020$  menunjukkan bahwa Kemampuan Menyesuaikan Diri ( $X1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel efektivitas kerja ( $Y$ ) pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini diterima kebenarannya. Hasil t-hitungdan t-tabel  $X2 = 2,622 > 2,01$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,012$  ini menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja ( $X2$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja ( $Y$ ) Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Dari Hasil t-hitung dan t-tabel  $X3 = 4,040 > 2,01$  pada taraf kesalahan 5% atau nilai probabilitas  $0,05 > 0,000$  ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Efektivitas Kerja ( $Y$ ) Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Tengah, dengan demikian bahwa hipotesis ketiga diterima kebenarannya.

#### SARAN-SARAN

1. Dalam kaitannya dengan kemampuan menyesuaikan diri, dalam rangka melaksanakan aktivitas penyelesaian pekerjaan, diperlukan adanya kerjasama dan komunikasi, lebih khususnya antar pegawai guna dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah. Perlu adanya kecakapan komunikasi antar atasan dan bawahan sehingga keterbukaan komunikasi ini menjadikan permasalahan yang dialami pegawai sebagai bawahan dalam bekerja bisa diketahui atasan dan bisa segera ditangani dan mencari solusi atau jalan keluarnya.
2. Disamping itu dalam prestasi kerja,

hendaknya pemimpin memberikan Reward (Penghargaan) kepada pegawai yang berprestasi didalam melakukan pekerjaannya. Misalnya terhadap pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya dapat dipromosikan kejabatan yang lebih tinggi lagi.

3. Hasil Penelitian ini hendaklah dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan membuat kebijakan dalam penataan pegawai, dan sekaligus mulai menerapkan peran kepemimpinan yang bersifat kekeluargaan dan menjadi bahan evaluasi kerjabagi pegawai dan organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi itu sendiri.

#### DAFTAR PUSAKA

##### Buku

- Abidin, Danial Zainal. 2007. Al-Quran for Life Excellence. PT Hikmah Mizan Publika. Jakarta
- Agung Kurniawan. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Pembaharuan. Yogyakarta
- Atmadja, S Stenly. 2009. Making The Giant Leap. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Arifin, Johar dan A. Fauzi. 2007. Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Elex Media Komputindo. Jakarta
- Bambang Wahyudi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sulita. Jakarta
- Bukit, Benjamin. Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Zahir Publishing. Yogyakarta
- Boediono. 2003. Pelayanan Prima Perpajakan. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Danim, Sudarwan. 2012. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. PT Rineka Cipta. Jakarta
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya

- Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Dwiyanto, Agus. 2011. Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Faisal, Sanapiah. 2010. Format-Format Penelitian Sosial. PTRaja Grafindo. Jakarta
- Fakih, Rohim, Anur dan H P Wijayanto. 2001. Kepemimpinan Islam. UII Press. Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kedua. Penerbit Universitas Diponegoro. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). PT Bumi Aksara. Jakarta
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua. BFEE UGM. Yogyakarta
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Purnaya, I Gusti Ketut. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi Offset. Yogyakarta
- Poerwopoespito, F.X. Oerip. S dan T.A. Tatag Oetomo. 2000. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Grasindo. Jakarta
- Ratminto, Atik Septi Winarsih. 2005. Manajemen Pelayanan. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Ridwan, Juniarso dan Achmad Sodik Sudrajat. 2009. Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik. Nuansa. Bandung
- Ronald O'reilly. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Prestasi. Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung
- Singarimbun Masri, Sofian Effendi. 2006. Metode dan Proses Penelitian. LP3ES. Jakarta
- Santoso, Singgih. 2000, Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. PT Elex Media Komputindo Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
- Sulistiyorini. 2006. Manajemen Pendidikan Islam. ELKAF. Surabaya
- Steers, Richard. M. 2005. Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). PT Erlangga. Jakarta
- Tafsir Alquran Online. <https://tafsirq.com/>. (diakses tanggal 02 April 2018)
- Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. Manajemen Publik. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta
- Umar, Husein. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

### Jurnal

- Andika Sagita Putra, 2015. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelayanan Masyarakat Di Kantor Kecamatan Betayau Kabupaten Tana Tidung. Jurnal. Ilmu Pemerintahan Vol.3 (4) : 1681-1695
- AyudhitaFidia. 2017. Efektifitas Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Kelurahan Rawa Makmur Kecamatan Palaran Kota Samarinda. Jurnal. Administrasi Negara Vol.5 (1) : 5677-5688
- M Rizky Saputra, Liliek Winarni dan Wahyu Bhudianto. 2015. Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Jurnal. Transformasi

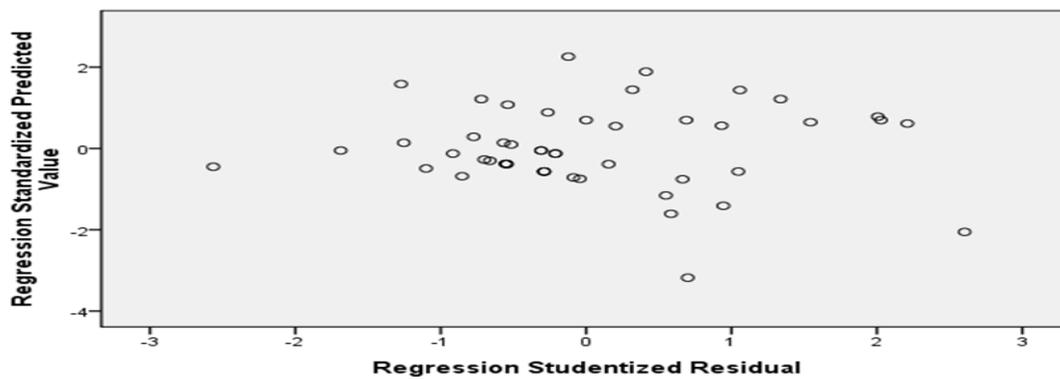
Vol.2 (29) : 56-159

- Maesaroh. 2016. Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Administrasi Fisip Undip. Jurnal. Ilmu Sosial. Vol.12 (2) : 66-78
- Misnawati. 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Marangkayu Kabupaten Kutai Kartanegara. Jurnal. Administrasi Negara. Vol.4 (1) : 2592-2604
- Saputra, M Rizki, Liliek Winarni, Wahyu Bhudianto. 2016. Efektifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo. Jurnal Transformasi Vol.2 (29) : 56-159
- Siswanto, Andri dan Setiawan Ika Rony. 2016. Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Peningkatan Pelayanan Administrasi Kependudukan Se-Kecamatan Talun Kabupaten Blitar. Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi Vol.3 (2)

**LAMPIRAN I**

No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kemampuan Menyesuaikan Diri ( $X_1$ )	0,527	1,899
2	Prestasi Kerja ( $X_2$ )	0,909	1,100
3	Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,512	1,955

**LAMPIRAN II**



**LAMPIRAN III**

Dependent Variabel Y = Efektivitas Kerja Pegawai						
Variabel	Reg. Coeff	Std. Error	Beta	T hitung	T tabel	Sig
C = Constanta	0,243	0,433		0,560		0,578
X1 = Kemampuan Menyesuaikan Diri	0,257	0,107	0,284	2.401	2,01	0,020
X2 = Prestasi Kerja	0,200	0,076	0,236	2.622	2,01	0,012
X3 = Kepuasan Kerja	0,501	0,124	0,485	4.040	2,01	0,000
R-Square = 0,661			F statistik = 29.922			
Adjusted R-Square = 0,639			Sig F = 0,000			
Durbin-Watson = 2,050			Ftabel = 2,806845			