

Pengaruh Perilaku Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Risman ¹✉ Muhammad Asdar ²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Wira Bhakti, Makassar, Sulawesi Selatan

DOI: prefix/singkatan jurnal.volume.nomor.nomor artikel

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh sikap kerja, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri sipil yang berada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare yang berjumlah 53 orang dengan metode penarikan sampel yaitu metode sensus. Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas) dan menguji seluruh hipotesis yang akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f). Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku tanggungjawab, inisiatif dan perilaku kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Sementara perilaku sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Kata Kunci: *Sikap Kerja; Tanggungjawab; Inisiatif; Kedisiplinan dan Efektivitas Kerja Pegawai*

Abstract

For 150-200 word, An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference proceeding or any-depth analysis of a particular subject or discipline, and is often used to help the reader quickly ascertain the paper purposes. When used, an abstract always appears at the beginning of a manuscript or typescript, acting as the point-of-entry for any given academic paper or patent application. Abstracting and indexing services for various academic disciplines are aimed at compiling a body of literature for that particular subject. Abstract length varies by discipline and publisher requirements. Abstracts are typically sectioned logically as an overview of what appears in the paper.

Keywords: *content; formatting; article.*

Copyright (c) 2021 Risman & Muhammad Asdar

✉ Corresponding author :

Email Address : risman@wirabhaktimakassar.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Susan, 2019). Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan

pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya setiap pegawai akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya pikirannya untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam rangka mewujudkan tugas pegawai, tentu dibutuhkan suatu organisasi pemerintahan dalam pembangunan yang terstruktur sesuai rencana, tetapi mutlak perlu mengikuti zaman yang berkembang kian modern dengan melakukan penyesuaian berdasarkan teori/ilmu manajemen serta instrumen yang lebih mutakhir dengan maksud, agar pegawai dapat bekerja sesuai tuntutan zaman yang terus mengalami perubahan (Efendi, 2018). Olehnya itu dalam menjawab tantangan dalam pembangunan daerah, diperlukan organisasi pemerintahan yang berwibawa dalam menghadapi problema yang menjadi tantangan zaman.

Perubahan paradigma penyelenggaraan pemerintahan tentu saja harus didukung oleh adanya disiplin, pengetahuan dan keterampilan kerja yang tinggi dari seluruh jajaran yang terkait, karena merubah suatu tatanan lama ke tatanan baru yang menekankan pada aspek kepentingan masyarakat tidak begitu mudah dilakukan secara drastis (Akbar, 2015). Secara garis besarnya, bahwa paradigma sumberdaya aparat pada masa lalu yang ditandai oleh terlalu berpihak kepada birokrasi serta selalu berorientasi kepada pimpinan dan asal bapak senang, cenderung menjadi kekuatan dari unsur politik tertentu, dan terlalu bersifat birokrasi dan kaku. Dengan keadaan tersebut, maka perubahan sumberdaya pegawai yang dikehendaki masyarakat dewasa ini memerlukan proses untuk mempercepat perubahan sikap dari sumberdaya manusia tersebut (Aripin, 2016).

Kemampuan sumber daya manusia tersebut merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia yang ada baik secara makro maupun dari segi mikro khususnya dalam lembaga pemerintahan dan lembaga perwakilan rakyat di semua tingkatan. Sumber daya yang digerakkan secara efektif, memerlukan motivasi kerja dengan dorongan moral yang kuat, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi dengan hasil yang seimbang dengan masukan, dan diolah melalui berbagai perbaikan cara kerja, pengurangan pemborosan waktu dan tenaga kerja serta berbagai input lainnya (Hasibuan, 2018).

Hasilnya tentu akan menunjukkan kemampuan yang lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat seperti pengelolaan anggaran yang efektif dan upaya pencapaian tujuan organisasi yang baik dan efektif. Apabila lembaga pemerintah benar-benar dapat melaksanakan hal tersebut, maka tidak mustahil organisasi pemerintahan akan mampu menghadapi persaingan global. Efektifnya pencapaian kerja dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dalam organisasi pemerintahan, dipengaruhi oleh sikap, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan pegawai yang baik serta tentunya motivasi yang dapat mengoptimalkan peran dan fungsi aparatur pegawai, maka hal ini tentunya merupakan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (Good Governance) akan terwujud (Yekti, 2017).

Fenomena yang ditemukan di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Parepare menunjukkan faktor perilaku pegawai yaitu sikap, tanggungjawab, inisiatif dan

kedisiplinan belum memperlihatkan efektifnya pelaksanaan pekerjaan yang optimal terhadap pegawai sekretariat DPRD kota Parepare sebagaimana uraian kerja serta tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Hasil pengamatan sementara pada sekretariat DPRD Kota Parepare dari segi sikap yaitu kurang sikap saling menghargai antara sesama pegawai, kurang tanggap terhadap pekerjaan yang belum terselesaikan. Tanggungjawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya masih belum maksimal, serta pegawai kurang inisiatif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi, dan kedisiplinan atau kesadaran pegawai hadir tepat waktu masih sangat kurang, malas masuk kantor. Kurangnya respon pegawai atas pengarahan dari pimpinan mengenai mekanisme kerja. Pegawai cenderung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan persepsinya sendiri.

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

Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare yang belum tercapai secara optimal, beberapa diantaranya adalah belum tersedianya sistem informasi kepegawaian, kenaikan gaji berkala (KGB) pegawai ataupun DP3 seharusnya dibuat oleh bagian kepegawaian, namun dibuat oleh masing-masing pegawai, bagian surat menyurat yang ditangani oleh tenaga sukarela yang semestinya diberikan kepada pegawai sesuai tupoksinya, pengelolaan administrasi di komisi yang belum optimal, data base arsip dan perpustakaan yang belum tersedia dan secara keseluruhan belum tersedianya SDM yang memadai. Pengaruh perilaku pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) berdasarkan target yang harus dicapai pegawai meliputi kualitas, kuantitas, waktu serta biaya dan perilaku kerja seperti tingkah laku, sikap dan tindakan pegawai meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama serta kepemimpinan (Baharuddin et al., 2017).

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan (Asnawi, 2020). Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus). Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria penilaian perilaku kerja diatur dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara.

Bertolak dari pemikiran bahwa efektivitas kerja pegawai mutlak harus diupayakan agar tetap tinggi, maka diperlukan upaya-upaya untuk memperkuat

perilaku pegawai dari segi sikap kerjasama antara pegawai ditingkatkan, tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, inisiatif (peka) dan bertindak cepat terhadap pekerjaan yang belum rampung (Cuk Jaka, 2020). Selain itu kedisiplinan yang tinggi, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif di lingkungan kerja (Bentar et al., 2017). Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sikap kerja, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare.

Berdasarkan visi dan misi yang diemban, maka Sekretariat DPRD Kota Parepare dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dan profesional dalam menunjang kelancaran tugas Legislatif. Oleh karena itu salah satu hal yang perlu dikaji dan dianalisa lebih jauh adalah faktor-faktor perilaku pegawai yang terdiri dari segi sikap, tanggung jawab, inisiatif dan kedisiplinan berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai. Karena efektifnya suatu pekerjaan akan menopang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tujuan organisasi.

Bahri (2017), berpendapat bahwa sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan. Sikap kerja sebagai tindakan yang akan diambil pegawai dan kewajiban yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang hasilnya sebanding dengan usaha yang dilakukan.

Menurut (Nitisemito, 1998; Anakampun, 2021), "Tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggungjawabkan secara kedinasan dan hukum". Pendapat tersebut menekankan bahwa tanggung jawab menunjukkan tingkat penyelesaian kerja dan kualitas hasil pekerjaan yang mengarah pada terciptanya efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Usaha meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan diperlukan tanggung jawab yang tinggi seluruh personalia dalam suatu organisasi. Melalui tanggung jawab yang baik diharapkan pekerjaan akan cepat terselesaikan dan memperoleh hasil yang lebih baik, seperti bahwa produktivitas tidak hanya semata-mata tergantung kepada faktor moral, masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas namun faktor moral tetap merupakan faktor mental yang cukup besar perannya (Wahyudi, 2010).

Kemudian pegawai berinisiatif dapat juga meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Berinisiatif berarti mengembangkan dan memberdayakan sektor kreativitas daya pikir manusia, untuk merencanakan idea atau buah pikiran menjadi konsep yang baru yang pada gilirannya diharapkan dapat berdaya guna (efektif) dan bermanfaat (Ramdhany & Djumiarti, 2016). Manusia yang berinisiatif adalah manusia yang tanggap terhadap segala perkembangan yakni manusia yang pandai membaca, menghimpun dan meneliti (iqra), manusia yang inisiatif juga dapat

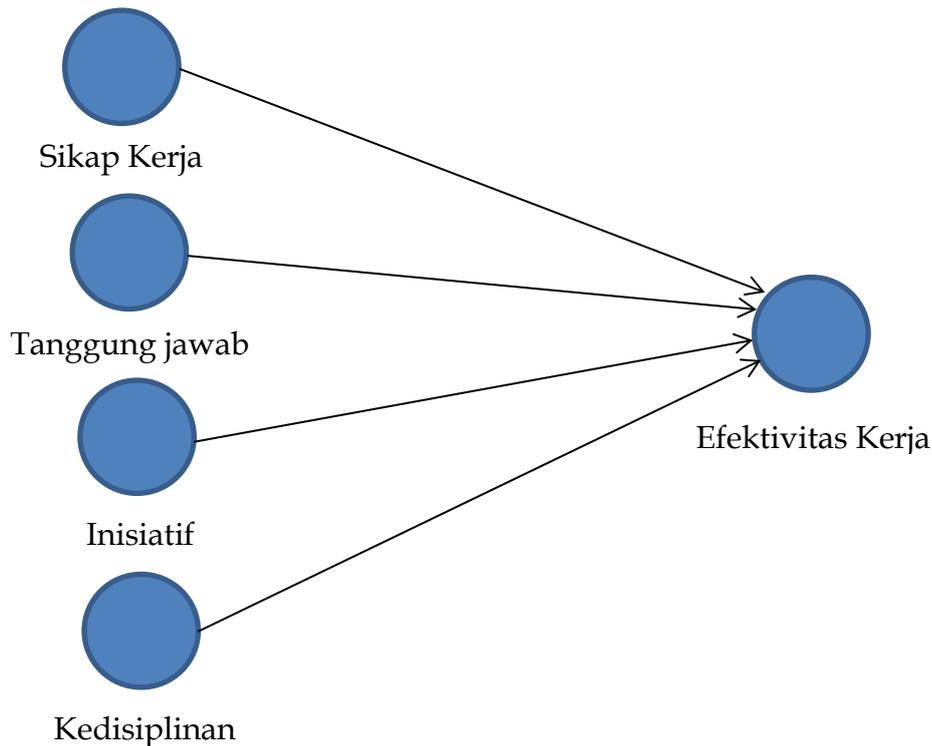
memanfaatkan setiap peluang di setiap pergantian waktu dan menjadikannya sebagai kreasi yang berarti (Astuti, 2016). Keistimewaan dari insiatif ini sendiri yaitu mampu mencermati kreasi Tuhan, selanjutnya menjadikan bahwa renungan atau kreativitas berpikir dalam semua waktu dan teapt, kemudian membuat kreasi baru (karya baru) atau berinisiat memproduksi semua potensi menjadi berdaya guna (efektif).

Selanjutnya perilaku kedisiplinan pegawai dapat menciptakan efektivitas kerja pegawai, sesuai yang dikemukakan oleh (Prawirosentono, 1999; Cleopatra et al., 2015) yang mengatakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dikatakan ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan institusi di mana dia bekerja dan selain itu disiplin berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Melalui kedisiplinan pegawai dapat menghasilkan produktivitas kerja tinggi karena ketaatan pegawai salah satunya hadir tepat waktu, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan rela menerima sanksi apabila dia melakukan kesalahan menghasilkan kerja yang efektif untuk tujuan institusi (Faris, 2019).

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku sikap kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku tanggung jawab terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku inisiatif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare

Model penelitian ini seperti terlihat pada gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu deskriptif (descriptive research) dan Eksplanatori (explanatory research). Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini yaitu dengan dasar penelitian survei melalui pendekatan kuantitatif yaitu menganalisis fakta dan data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian, dalam memecahkan dan menjawab pokok permasalahan yang diajukan. Sedangkan pendekatan eksplanatori (explanatory research) digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (independent variable) terhadap variabel dependen (dependent variable) (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai negeri sipil yang berada pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare yang berjumlah 53orang. Karena populasinya relatif sedikit, maka penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus yakni dipilih seluruh pegawai (populasi) untuk dijadikan sampel.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis melalui empat tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan uji statistik deskriptif. Tahap kedua adalah uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas). Tahap keempat adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui uji koefisien determinasi, uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji f).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Sikap Kerja (X1)	X1.1	Sikap terhadap pekerjaan yang dipercayakan	(Arisandra, 2016; Kartika & Hastuti, 2011)
	X1.2	Sikap terhadap pimpinan atau atasan	
	X1.3	Sikap terhadap organisasi	
	X1.4	Penghormatan kepada teman sekerja	
Tanggung jawab (X2)	X2.1	Melaksanakan kewajiban	(Handayani, 2020; Lovenda, 2019)
	X2.2	Kesediaan menanggung resiko	
	X2.3	Pengikatan diri pada tugas	
	X2.4	Keterikatan sosial	
Inisiatif (X3)	X3.1	Kecerdasan	(Asih, 2017; Handayani, 2020)
	X3.2	Kecakapan	
	X3.3	Keberanian	
	X3.4	Keyakinan	
	X3.5	Peluang	
Kedisiplinan (X4)	X4.1	Rajin hadir	(Amirullah & Saleh, 2015; Wahyudi, 2010)
	X4.2	Tepat waktu	
	X4.3	Hadir sesuai jadwal	
	X4.4	Memperhatikan jam kerja	
	X4.5	Memanfaatkan jam kerja	
Efektivitas Kerja (Y)	Y1.1	Pencapaian target pekerjaan	(Amirullah & Saleh, 2015; Lovenda, 2019)
	Y1.2	Ketepatan waktu menyangkut komitmen waktu penyelesaian pekerjaan	
	Y1.3	Kualitas kerja, menyangkut kelengkapan dan kerapihan pekerjaan	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka tahap pertama akan dilakukan uji instrument penelitian guna menguji seberapa valid dan andalnya suatu instrument yang digunakan dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Untuk menguji validitas alat ukur dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment yang terdapat dalam Program/Software SPSS 22 (Statistical Package for The Social Science). Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Korelasi ($r > 0,300$)	Cronbach's Alpha	Keputusan
Sikap Kerja (X1)	X _{1.1}	0,683	0,732	Valid dan reliabel
	X _{1.2}	0,820	0,697	Valid dan reliabel
	X _{1.3}	0,705	0,728	Valid dan reliabel
	X _{1.4}	0,500	0,768	Valid dan reliabel
	X _{1.5}	0,619	0,744	Valid dan reliabel
Tanggungjawab (X2)	X _{2.1}	0,824	0,762	Valid dan reliabel
	X _{2.2}	0,752	0,776	Valid dan reliabel

Inisiatif (X3)	X _{2,3}	0,740	0,773	Valid dan reliabel
	X _{2,4}	0,830	0,759	Valid dan reliabel
	X _{2,5}	0,780	0,767	Valid dan reliabel
	X _{3,1}	0,865	0,779	Valid dan reliabel
	X _{3,2}	0,869	0,776	Valid dan reliabel
Kedisiplinan (X4)	X _{3,3}	0,859	0,780	Valid dan reliabel
	X _{3,4}	0,855	0,777	Valid dan reliabel
	X _{3,5}	0,788	0,790	Valid dan reliabel
	X _{3,1}	0,765	0,773	Valid dan reliabel
	X _{3,2}	0,870	0,741	Valid dan reliabel
Efektifitas Kerja (Y)	X _{3,3}	0,802	0,768	Valid dan reliabel
	X _{3,4}	0,773	0,774	Valid dan reliabel
	X _{3,5}	0,710	0,780	Valid dan reliabel
	Y _{1,1}	0,710	0,778	Valid dan reliabel
	Y _{1,2}	0,827	0,751	Valid dan reliabel
	Y _{1,3}	0,809	0,759	Valid dan reliabel
	Y _{1,4}	0,750	0,766	Valid dan reliabel
	Y _{1,5}	0,750	0,765	Valid dan reliabel

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji validitas variabel sikap, tanggungjawab, inisiatif, kedisiplinan dan efektivitas kerja dengan 25 item pertanyaan dapat dikatakan sudah valid dan sah, alasannya karena masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Pearson Product Moment Correlations di atas 0,300 atau dengan kata lain rhitung > rkritis. Sementara hasil uji reliabilitas untuk semua pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner semuanya sudah andal atau reliabel, alasannya karena memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,600.

Tahap ketiga adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan program komputer SPSS yaitu Uji Kolmogorov Smirnov Goodness of fit test (K-SZ). Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat dalam Tabel 3.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	ρ (Sig) α 5%	Kolmogorov-Smirnov ρ (Sig)	Keterangan (ρ K-S > ρ 0,05)
Efektivitas kerja (Y)	0,05	0,101	Data Terdistribusi Normal
Sikap kerja (X ₁)	0,05	0,053	Data Terdistribusi Normal
Tanggungjawab (X ₂)	0,05	0,074	Data Terdistribusi Normal
Inisiatif (X ₃)	0,05	0,078	Data Terdistribusi Normal
Kedisiplinan (X ₄)	0,05	0,057	Data Terdistribusi Normal

Sumber: Data telah diolah Program SPSS 22

Data pada tabel 3 menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang akan diregresikan sudah berdistribusi normal, sehingga telah memenuhi uji asumsi klasik.

Selanjutnya dilakukan uji linearitas. Pengujian linearitas ini mempergunakan model analisa curve fit. Apabila level signifikansi dari curve fit untuk semua variabel lebih kecil daripada 0,05, maka variabel itu disebut memiliki hubungan linear dan apabila semua variabel memiliki level signifikansi lebih besar daripada 0,05, maka variabel itu tidak memiliki hubungan linear.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Linieritas

Variabel	F(F _{hitung} < F _{tabel})		ρ (Sig) (Sig. variabel > Sig. 0,05)		Keterangan
	F _{hitung}	F _{tabel}	ρ (Sig) variabel	Sig 0,05	
X ₁ atas Y	1,347	2,790	0,346	0,05	Tidak linear
X ₂ atas Y	4,944	2,790	0,017	0,05	Linear
X ₃ atas Y	6,695	2,790	0,002	0,05	Linear
X ₄ atas Y	4,429	2,790	0,004	0,05	Linear

Sumber : Data telah diolah Program SPSS 22

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Sikap kerja (X ₁)	1,461 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas
Tanggungjawab (X ₂)	4,537 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas
Inisiatif (X ₃)	6,127 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas
Kedisiplinan (X ₄)	4,719 < 10	Tidak terdapat masalah multikolinearitas

Tabel 5 yakni hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) menunjukkan nilai VIF tidak lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pendeteksian ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode Glejser Test, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	53,475	15,931		3,357	,002
Sikap	,001	,043	,005	,029	,977
Tanggungjawab	,003	,062	,012	,043	,966
Inisiatif	-,103	,068	-,495	-1,529	,133
Kedisiplinan	,017	,069	,069	,243	,809

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel sikap kerja (X1) sebesar $0,977 > \alpha 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel sikap kerja (X1). Variabel tanggungjawab (X2) sebesar $0,966 > \alpha 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel tanggungjawab (X2). Selanjutnya variabel inisiatif (X3) sebesar $0,133 > \alpha 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel inisiatif (X3), variabel kedisiplinan (X4) sebesar $0,809 > \alpha 0,05$, artinya tidak terjadi heterokedastisitas pada variabel kedisiplinan (X4).

Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini uji Durbin-Watson akan digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi.

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Mode Summary				Durbin-Watson
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,917 ^a	,841	,828	29,46822	2,220

Tabel 7 yaitu uji gejala autokorelasi dilakukan dengan melihat hasil Durbin-Watson yang nilainya sebesar 2,220. Dengan signifikansi $\alpha 0,05$, k (regressor) = 5 dan n (observasi) = 53 diperoleh nilai DWL = 1,333 sementara nilai DWU = 1,771. Jika nilai DWU < DW < 5-DWL = $1,771 < 2,220 < 3,667$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif, hal ini berarti model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini bebas dari autokorelasi.

Tahap keempat yaitu analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perilaku sikap, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare, dengan menggunakan bantuan program statistik SPSS 22 (Statistical Package for The Social Science).

Tabel 8. Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

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

- a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Inisiatif, Tanggungjawab, Sikap_Kerja
 b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Dari tabel 8 yaitu hasil pengolahan data regresi linear berganda, maka akan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 48,785 + 0,081X_1 + 0,246X_2 + 0,312X_3 + 0,267X_4$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut diartikan bahwa nilai dari $b_0 = 48,785$, adalah nilai konstanta, yang artinya tanpa adanya perilaku sikap, tanggungjawab, inisiatif, kedisiplinan maka efektivitas kerja pegawai sebesar 48,785. Nilai dari $b_1 = 0,081$ berarah positif, diartikan bahwa apabila sikap kerja pegawai ditingkatkan satu satuan, maka dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,081. Nilai dari $b_2 = 0,246$ berarah positif, diartikan bahwa apabila tanggungjawab pegawai ditingkatkan satu satuan, maka dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,246. Nilai dari $b_3 = 0,312$ berarah positif, diartikan bahwa apabila inisiatif kerja pegawai ditingkatkan satu satuan, maka dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,312. Dan nilai dari $b_4 = 0,267$ berarah positif, diartikan bahwa apabila kedisiplinan pegawai ditingkatkan satu satuan, maka dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai sebesar 0,267.

Untuk melihat keterkaitan hubungan perilaku sikap kerja, tanggungjawab, inisiatif kerja dan kedisiplinan terhadap efektivitas kerja pegawai dapat dilihat melalui Tabel 9.

Tabel 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,841	,828	29,46822

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Inisiatif, Tanggungjawab, Sikap_Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Dari tabel 9 Model Summary, dapat dikatakan bahwa korelasi antara perilaku sikap (X_1), tanggungjawab (X_2), inisiatif (X_3), kedisiplinan (X_4) (secara bersama-sama) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) diperoleh nilai $R = 0,917$, karena nilai R positif dan mendekati 1, berarti terdapat hubungan secara bersama-sama yang signifikan antara perilaku sikap kerja (X_1), tanggungjawab (X_2), inisiatif (X_3), dan kedisiplinan (X_4) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Untuk dapat membuktikan bahwa perilaku sikap, tanggungjawab, inisiatif dan kedisiplinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai maka digunakan Uji-F dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10. Hasil Uji F ANOVA^b

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	220299,135	4	55074,784	63.423	.000 ^a
	Residual	41682,035	48	868,376		
	Total	261981,170	52			

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Inisiatif, Tanggungjawab, Sikap_Kerja

b. Dependent Variable: Efektivitas_Kerja

Berdasarkan data pada Tabel 10, dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $63,423 > 2,790$ (tabel nilai distribusi F terlampir) dan selain itu memiliki nilai Signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa model regresi dapat digunakan untuk dapat memprediksi efektivitas kerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik perilaku pegawai maka akan berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare, sebaliknya semakin kurang maksimal (buruk) perilaku pegawai maka efektivitas kerja pegawai semakin menurun.

Uji signifikan digunakan untuk membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dari masing-masing variabel yakni perilaku sikap, tanggungjawab, inisiatif, kedisiplinan dan efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Pengambilan keputusan berdasarkan signifikan yaitu, jika signifikan $> \alpha 0,05$ H_0 diterima H_1 ditolak, dan jika signifikan $< \alpha 0,05$ H_0 ditolak H_1 diterima.

Dari formulasi tersebut maka dapat dikatakan bahwa perilaku sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare sebab memiliki nilai $t_{hitung} 1,080 < t_{tabel} 1,675$ (tabel nilai distribusi t terlampir) dan selain itu nilai signifikan $0,286 > \alpha 0,05$ (tidak signifikan). Sementara perilaku tanggungjawab berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai sebab memiliki nilai $t_{hitung} 2,259 > t_{tabel} 1,675$ dan selain itu nilai signifikan $0,028 < \alpha 0,05$ (signifikan), dan perilaku inisiatif berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai sebab memiliki nilai $t_{hitung} 2,613 > t_{tabel} 1,675$ dan selain itu nilai signifikan $0,012 < \alpha 0,05$ (signifikan). Serta perilaku kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai sebab memiliki nilai $t_{hitung} 2,189 > t_{tabel} 1,675$ dan selain itu nilai signifikan $0,033 < \alpha 0,05$ (signifikan).

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi (R^2). Jika nilai R^2 mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan variasi variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika nilai R^2 makin mendekati 0 (nol) semakin lemah variasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dari tabel 9 Model Summary, diketahui nilai R^2 adalah 0,841 atau 84,1%, jadi sumbangan pengaruh secara serentak variabel independen: sikap kerja (X_1), tanggungjawab (X_2), inisiatif (X_3) dan kedisiplinan (X_4) terhadap efektivitas kerja (Y) sebesar 84,1 %, sedangkan sisanya sebesar 15,9% adalah faktor lain di luar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Perilaku Sikap Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku sikap kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung pendapat yang dikemukakan oleh (Sada, 2008; Tarigan et al., 2021) bahwa Sikap kerja dapat dijadikan indikator dalam sebuah pekerjaan agar dapat berjalan lancar atau tidak, masalah antar karyawan ataupun atasan dapat mengakibatkan terbaikannya sikap kerja. Pegawai tidak puas dengan keberadaannya di lingkungan kerja dengan suasana kurang nyaman, kondisi tempat kerja maupun sikap terhadap sesama pegawai lainnya dan tidak dipungkiri adanya sikap ketidakpuasan terhadap atasan. Pegawai menilai atasannya sebagai atasan yang tidak mampu memberikan inspirasi, tidak dapat mensupport dalam bekerja, tidak dapat memberikan pemahaman mengenai visi dan misi institusi. Selain itu pembangkangan pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare terhadap atasannya karena pegawai merasa mempunyai hubungan yang lebih harmonis dengan anggota dewan dari pada atasannya sendiri. Semua keadaan tersebut membuat pegawai merasa kesulitan dalam bekerja yang pada akhirnya efektivitas kerja tidak tercapai.

Pada penelitian ini pula ditunjukkan kontribusi perilaku sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare belum sesuai yang diharapkan, hal ini disebabkan karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang seharusnya selesai tepat pada waktunya tertunda karena keterampilan, belum memadai menyangkut potensi pegawai itu sendiri yang tidak dapat digali untuk dikembangkan sehingga tidak dapat memunculkan ide atau kreativitas. Perilaku sikap seperti ini diakibatkan pegawai tidak menyadari bahwa mereka adalah bawahan yang wajib melaksanakan dan menyelesaikan tugas sebaik-baiknya yang ditugaskan oleh atasan. Selain itu suasana lingkungan kerja atau hubungan dengan rekan sekerja kurang harmonis. Pada suatu institusi pegawai biasanya merasa jenuh dengan lingkungan kerjanya hubungan antara rekan sekerja tidak terjalin dengan baik sehingga mengakibatkan individu pegawai bekerja sendiri-sendiri tanpa mengharapkan bantuan dari rekan kerja dan akibatnya hasil pekerjaan kurang memuaskan.

Pada umumnya setiap pegawai selalu menginginkan imbalan yang tinggi, sejatinya keinginan tersebut harus dibarengi dengan kemampuan, keterampilan, ide-ide dan kreativitas yang tinggi pula. Namun kenyataannya pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Parepare tidak mengimbangi dan tidak menyadari bahwa yang perlu didahulukan adalah melaksanakan dan menyelesaikan kewajibannya baru kemudian hak-haknya dipenuhi. Selanjutnya kurangnya kepedulian pimpinan terhadap bawahan dalam menangani keluhan kerja, penyampaian informasi, perancangan tugas, kurangnya ekspose kemampuan pimpinan atau potensi yang dimiliki pemimpin dalam meyakinkan bawahannya. Dampaknya pegawai tidak termotivasi untuk meminta petunjuk dan bimbingan kepada atasannya dalam melaksanakan tugas dan yang terpenting adalah kurangnya kepercayaan pegawai

terhadap kemampuan pemimpin yang menimbulkan tingkat loyalitas pegawai terhadap pemimpin dan institusi menurun. Maka dari itu hipotesis dalam penelitian ini yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku sikap kerja terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare tidak dapat dibuktikan kebenarannya (H1 ditolak). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Fikrie et al., 2016) yang menemukan bahwa sikap kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau.

Pengaruh Perilaku Tanggungjawab terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian variabel tanggung jawab, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat (Jayakusuma, 2001; Sellang et al., 2022) yang memberikan definisi tanggung jawab adalah bagaimana aparatur bekerja berdasarkan wewenang yang diberikan untuk diminta pertanggung jawaban berdasarkan ukuran prestasi kerja yang efisien, efektif dan produktif dalam memicu kinerja yang tepat dan terpadu. Mengingat pada penelitian ini bahwa indikator kewajiban pegawai memikul beban pekerjaan berada pada skor terendah maka perlu perhatian khusus pimpinan mengevaluasi sejauh mana kesadaran pegawai dalam memikul beban pekerjaan yang ditugaskan. Evaluasi ini bertujuan agar pegawai dibiasakan terikat, sebagai wujud tanggungjawab kepada institusi dan kedepannya pegawai dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal dan meningkatkan efektivitas kerjanya. Selain itu pula pegawai diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas/bermutu, meningkatkan pelaksanaan pekerjaan yang memungkinkan adanya resiko yang tinggi, meningkatkan kesadaran akan keterikatan tugas/pekerjaan yang dipercayakan oleh institusi dan meningkatkan tindakan pegawai yang memberikan dampak positif di lingkungan kerja, sehingga berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hasil penelitian ini didukung penelitian (Lovenda, 2019) yang menemukan bahwa variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh Perilaku Inisiatif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa perilaku inisiatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Parepare. Kemampuan seorang pegawai untuk bertindak melebihi yang dibutuhkan atau yang dituntut dari pekerjaan, melakukan sesuatu tanpa menunggu perintah lebih dahulu dari pimpinan merupakan wujud dari pegawai yang tanggap atau berinisiatif. Secara naluri, pegawai yang punya inisiatif sangat diharapkan, atasan menyukai bawahan yang punya inisiatif, bawahan menyukai atasan yang banyak inisiatif dan kita mengharapkan rekan sekerja mempunyai inisiatif. Inisiatif berpengaruh signifikan

terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Hal ini didukung oleh teori menurut (Gibson, 1998; Anwar, 2015) bahwa inisiatif adalah usaha yang dilakukan individu dengan dorongan dalam diri untuk melakukan suatu kegiatan, didalam melaksanakan pekerjaan lebih menekan pada aspek kebebasan berkreasi dan berinisiatif sendiri tanpa ada pengikatan secara kaku. Tindakan pembentuk insiatif berdasarkan kecerdasan; kecakapan; keberanian, keyakinan dan peluang. Suatu tugas/pekerjaan apabila didasarkan pada kecerdasan, kecakapan, keberanian dan keyakinan dari seorang pegawai akan menghasilkan pekerjaan yang tuntas, maksimal dan berkualitas/bermutu dan efektif (berdaya guna). Sehingga dengan kecerdasan, kecakapan, keberanian dan keyakinan pegawai dapat meningkatkan efektivitas kerjanya.

Demikian pula menurut (Prawirosentono, 1997; Riyadi & Mulyapradana, 2017) inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Daya pikir dan kreatifitas yang dimiliki pegawai melahirkan gagasan-gagasan yang positif yang timbul dari adanya kecerdasan, kecakapan, kemampuan, keberanian dan keyakinan yang dimiliki pegawai. Gagasan positif ini bermanfaat dan efektif untuk tujuan dan cita-cita institusi. Lebih lanjut pada penelitian ini bahwa indikator pegawai berpeluang mendapatkan penilaian positif dari atasan atas tindakan penyelesaian pekerjaan yang ditinggalkan rekan kerja berada pada skor terendah. Hal ini perlu perhatian yang maksimal oleh pimpinan sebagai wujud kepedulian dan konsistensi pimpinan itu sendiri dalam menghargai inisiatif bawahannya sehingga harmonisasi antara bawahan dan atasan tetap terjaga dan dengan sendirinya loyalitas bawahan terhadap atasan dan institusi lebih baik.

Pengaruh Perilaku Kedisiplinan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedisiplinan yang dimiliki pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai dengan dukungan bahwa pegawai rajin hadir dan tepat waktu melaksanakan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan institusi. Pegawai tepat waktu dalam penyelesaian tugas. Pegawai memperhatikan dan memanfaatkan waktu jam kerja. Pegawai taat terhadap peraturan yang ditetapkan institusi. Pegawai bersedia menerima sanksi atas kesalahan/pelanggaran yang dilakukan. Hasil penelitian didukung teori yang dikemukakan oleh (Nursyam, 1999; Saputra, 2020) bahwa disiplin adalah kerajinan, komitmen dan kehadiran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok sehingga keberadaan disiplin merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan. Disiplin dalam berbagai aktivitas kerja harus sesuai dengan aturan-aturan kerja yang ditetapkan. Kerajinan menyelesaikan tugas dan fungsi tepat waktu memiliki komitmen yang tinggi dengan terus menyelesaikan tugas sesuai dengan tingkat kehadirannya sebagai wujud dari implementasi disiplin individu dalam meningkatkan produktivitasnya.

Hal yang sama yang dikemukakan oleh Soetrisno (2016) bahwa disiplin dalam tinjauan faktor sumber daya manusia adalah suatu sikap yang timbul dari diri individu sumber daya manusia untuk aktif hadir dalam melakukan pekerjaan sehingga tercermin sikap sumber daya manusia untuk aktif hadir dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tercermin sikap sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya tercermin dalam kerajinan dan mengembangkan diri sebagai komitmen. Lebih lanjut menurut (Moekijat, 1999; Suprpto, 2017) bahwa mengimplementasikan disiplin sebagai salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia. Disiplin yang dimaksud adalah kerajinan komitmen dan kehadiran dalam melaksanakan tugas sehingga wajar jika disiplin mendapat perhatian dalam pengembangan dunia kerja guna mencapai tujuan.

Adapun analisis statistik deskriptif bahwa indikator kedua paling kecil kontribusinya pada penelitian ini, namun pada kenyataannya tepat waktu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan sangat diharapkan, menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya melahirkan kebiasaan pegawai yang semakin lama bekerja di suatu institusi semakin meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai itu sendiri. Selain itu penyelesaian pekerjaan tepat waktu bagi pegawai dapat menjadi contoh bagi pegawai/rekan kerja lainnya sehingga pegawai yang lambat dalam menyelesaikan tugasnya termotivasi untuk mengasah kemampuannya dalam mencapai prestasi kerja yang maksimal. Olehnya itu kemampuan pimpinan dalam menggali dan memacu potensi bawahannya menjadi prioritas utama dilakukan oleh pimpinan agar terbentuk karakter pegawai yang berdisiplin tinggi sehingga berpengaruh terhadap meningkatnya prestasi kerja dan kinerjanya. Dengan demikian untuk mengefektifkan hasil kerja pegawai maka kedisiplinan kerja pegawai harus semakin ditingkatkan, dengan kata lain semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja pegawai maka semakin meningkat pula efektivitas kerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Amirullah & Saleh, 2015) yang menemukan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku tanggungjawab, inisiatif dan perilaku kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Sementara perilaku sikap kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kota Parepare. Kurangnya kemampuan pegawai, suasana lingkungan kerja dirasa kurang mendukung, hubungan dengan rekan sekerja kurang harmonis, serta sikap terhadap imbalan yang diterima belum memuaskan, berikut kurangnya kepedulian atasan, kurangnya kepercayaan pegawai terhadap kemampuan pemimpin yang menimbulkan tingkat loyalitas pegawai terhadap pemimpin dan institusi atau organisasi menurun.

Adapun saran-saran yang dapat peneliti berikan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu pertama, mengingat pentingnya efektivitas kerja pegawai bagi institusi, untuk itu seyogyanya Sekretariat DPRD Kota Parepare mengupayakan perbaikan sikap pegawai utamanya mengikuti dan melaksanakan petunjuk pimpinan serta saling menghargai/menghormati dengan rekan sekerja, dan yang paling penting adalah bagaimana seorang pemimpin menunjukkan kemampuan atau potensi yang dimiliki dalam meyakinkan bawahannya. Kedua, dalam mempertahankan capaian efektivitas kerja. Sekretariat DPRD Kota Parepare hendaknya lebih memperhatikan perilaku pegawai khususnya faktor tanggung jawab menyangkut kewajiban memikul beban tugas, melaksanakan tugas sekalipun dengan resiko tinggi, keterikatan dengan tugas dan pegawai bertindak positif untuk tujuan institusi. Ketiga, capaian efektivitas kerja dari faktor perilaku inisiatif, Sekretariat DPRD Kota Parepare mengupayakan lebih meningkatkan kesadaran saling membantu dan menghargai, memotivasi pegawai untuk berbuat, bertindak positif atas tugas yang terabaikan untuk terpenuhinya tujuan institusi. Keempat, kedisiplinan merupakan salah satu faktor perilaku pegawai yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Olehnya itu Sekretariat DPRD Kota Parepare mengupayakan lebih membimbing, mengarahkan untuk meningkatkan kedisiplinan utamanya melalui pegawai tepat waktu dalam penyelesaian tugas/pekerjaan.

Referensi:

- Akbar, M. (2015). Penerapan Prinsip Prinsip New Public Management Dan Governance Dalam Reformasi Administrasi. *Reformasi*, 5(2), 453-469. <https://doi.org/10.33366/Rfr.V5i2.323>
- Amirullah, A. H., & Saleh, S. (2015). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. *Jurnal Office*, 1(2), 129-134. <https://doi.org/10.26858/Jo.V1i2.1531>
- Anakampun, I. B. (2021). Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Variabel Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Tapanuli Tengah). *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01). <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/2768>
- Anwar, S. (2015). *Management Of Student Development*. Indragiri Tm.
- Aripin, M. T. (2016). Analisis Motivasi Pegawai Pada Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(3). <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/katalogis/article/view/6550>
- Arisandra, M. L. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bpr Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2). <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/10>
- Asih, W. (2017). Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Inisiatif Dan Orientasi Pembelajaran Serta Kemampuan Penyesuaian. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(1) <http://lppm.unissula.com/jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/viewfil>

[e/1613/1224](#)

- Asnawi, N. (2020). Pengawasan Akuntabilitas Aparat Sipil Negara Berbasis Kinerja Menurut Pp No. 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Hukum Yurisprudinsia*, 18(1), 55–65. [Http://Publikasi.Undana.Ac.Id/Index.Php/Jhy/Article/View/Y148](http://Publikasi.Undana.Ac.Id/Index.Php/Jhy/Article/View/Y148)
- Astuti, M. (2016). Kemandirian Eks Penerima Manfaat Panti Sosial Bina Daksa. *Sosio Konsepsia: Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Kesejahteraan Sosial*, 5(2), 18–33. [Https://Ejournal.Kemsos.Go.Id/Index.Php/Sosiokonsepsia/Article/View/177](https://Ejournal.Kemsos.Go.Id/Index.Php/Sosiokonsepsia/Article/View/177)
- Baharuddin, A., Asma, A., & Niswaty, R. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Administrare*, 4(1), 1–6. [Http://Eprints.Unm.Ac.Id/16297/18/1.13.JurnalAdministrare2017.Pdf](http://Eprints.Unm.Ac.Id/16297/18/1.13.JurnalAdministrare2017.Pdf)
- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. [Https://Doi.Org/10.30596/Jimb.V18i1.1395](https://Doi.Org/10.30596/Jimb.V18i1.1395)
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1). [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.32528/Jmbi.V3i1.780](https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.32528/Jmbi.V3i1.780)
- Cleopatra, C., Lie, D., & Wijaya, A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *Sultanist: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 3(1), 1–7. [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.37403/Sultanist.V3i1.38](https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.37403/Sultanist.V3i1.38)
- Cuk Jaka, P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Indonesia Emas 2045 Berpacu Dalam Pengembangan Core Competencies. [Http://Eprints.Unwahas.Ac.Id/2341/1/Manajemen Sumber Daya Manusia 080121.Pdf](http://Eprints.Unwahas.Ac.Id/2341/1/ManajemenSumberDayaManusia080121.Pdf)
- Efendi, I. (2018). Pengembangan Kompetensi Teknis Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang). Universitas Brawijaya. [Http://Repository.Ub.Ac.Id/162962/](http://Repository.Ub.Ac.Id/162962/)
- Faris, A. H. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. [Http://Repository.Stimart-Amni.Ac.Id/Id/Eprint/235](http://Repository.Stimart-Amni.Ac.Id/Id/Eprint/235)
- Fikrie, M. A., Sasmita, J., & Rifqi, A. (2016). Pengaruh Kemampuan, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau. Riau University. [Https://Www.Neliti.Com/Publications/133429/Pengaruh-Kemampuan-Sikap-Dan-Kecerdasan-Emosional-Terhadap-Efektivitas-Kerja-Peg](https://Www.Neliti.Com/Publications/133429/Pengaruh-Kemampuan-Sikap-Dan-Kecerdasan-Emosional-Terhadap-Efektivitas-Kerja-Peg)
- Handayani, N. D. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab, Kompensasi Dan Inisiatif Terhadap Loyalitas Kerja Pada Cv Anugerah Tekniktama Sidoarjo. Stie Mahardhika. [Http://Repository.Mahardhika-Library.Id/Id/Eprint/1456](http://Repository.Mahardhika-Library.Id/Id/Eprint/1456)
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. [Https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.30596%2fmaneggio.V1i1.2243](https://Doi.Org/Http://Dx.Doi.Org/10.30596%2fmaneggio.V1i1.2243)
- Kartika, H., & Hastuti, T. (2011). Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5s Dan Faktor Penghambat Penerapan 5s Terhadap Efektivitas Kerja Departemen Produksi Di Perusahaan Sepatu. Jakarta: *Jurnal Ilmiah Pasti*, 1, 47–54.

[Http://Digilib.Mercubuana.Ac.Id/Manager/T!@File_Artikel_Abstrak/Isi_Artikel_397760535085.Pdf](http://Digilib.Mercubuana.Ac.Id/Manager/T!@File_Artikel_Abstrak/Isi_Artikel_397760535085.Pdf)

- Lovenda, E. (2019). Pengaruh Pendelegasian Wewenang Dan Tanggung Jawab Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. [Http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/10728](http://Repository.Uma.Ac.Id/Handle/123456789/10728)
- Ramdhany, I., & Djumiarti, T. (2016). Faktor-Faktor Dalam Koordinasi Lintas Sektor Pengelolaan Drainase Di Kota Semarang. *Journal Of Public Policy And Management Review*, 5(2), 938-954. [Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.14710/Jppmr.V5i2.11324](https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.14710/Jppmr.V5i2.11324)
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13. [Https://Jurnal.Pekalongankota.Go.Id/Index.Php/Litbang/Article/Download/60/58](https://Jurnal.Pekalongankota.Go.Id/Index.Php/Litbang/Article/Download/60/58)
- Saputra, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Universitas Bosowa. [Http://localhost:8080/Xmlui/Handle/123456789/274](http://localhost:8080/Xmlui/Handle/123456789/274)
- Sellang, K., Sos, S., Jamaluddin, D. R. H., Sos, S., & Ahmad Mustanir, S. I. P. (2022). Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Dimensi, Konsep, Indikator Dan Implementasinya. Penerbit Qiara Media.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suprpto, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri. *Jurnal Istiqro*, 2(2), 104-113. [Https://Ejournal.Iaida.Ac.Id/Index.Php/Istiqro/Article/View/33](https://Ejournal.Iaida.Ac.Id/Index.Php/Istiqro/Article/View/33)
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adara: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. [Http://Jurnal.Iain-Bone.Ac.Id/Index.Php/Adara/Article/Viewfile/429/354](http://Jurnal.Iain-Bone.Ac.Id/Index.Php/Adara/Article/Viewfile/429/354)
- Tarigan, S., Kuspranataga, O., Iqbal, T. M., & Sari, P. A. (2021). Pengaruh Sikap Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jmb (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 3(2), 225-236. [Https://Www.Jurnal.Uisu.Ac.Id/Index.Php/Mdb/Article/View/4275](https://Www.Jurnal.Uisu.Ac.Id/Index.Php/Mdb/Article/View/4275)
- Wahyudi, A. (2010). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Pegawai Di Upt. Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(2), 99-108. [Https://Ejurnal.Unisri.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/533](https://Ejurnal.Unisri.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/533)
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma (Jp)*, 1(3), 336-356. [Https://Doi.Org/Http://Dx.DoI.Org/10.30872/Jp.V1i3.313](https://Doi.Org/Http://Dx.DoI.Org/10.30872/Jp.V1i3.313)