

**ANALISIS KONTRIBUSI KOMPETENSI, BEBAN KERJA,
KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS
KEGIATAN PEMBANGUNAN
(Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten)**

TESIS



**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Magister Ilmu Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

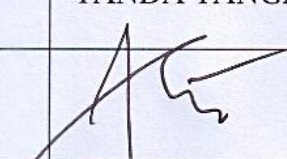
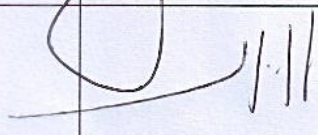
DWI ISMUNDARI
NPM : 2020P20017

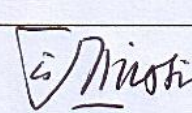
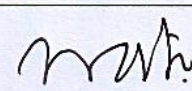
**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

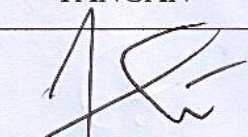
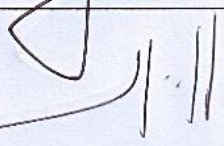
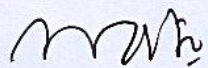
Nama : DWI ISMUNDARI
NPM : 2020P20017
Judul Tesis : Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten)

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, M.M (Pembimbing 1)		24/1/2022
2. Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, M. Si, Akt, CA, CSRS, CSRA (Pembimbing 2)		24/1/2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Dekan Fakultas Ekonomi)		24/01/22
2. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Kaprosdi Ilmu Manajemen)		25/1/2022
Tanggal Lulus	12 JANUARI 2022	
Nomor Register	940/KPTS/UT/PPs.UNIBA/I/2022	

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : DWI ISMUNDARI
NPM : 2020P20017
Judul Tesis : Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten)

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. H. Bambang Mursito, M.M (Penguji 1)		24/1/2022
2. Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, M.Si, Akt, CA, CSRS, CSRA (Penguji 2)		24/2022 /1
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Penguji 3)		25-1-2022

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini,

Nama : DWI ISMUNDARI

NPM : 2020P20017

Judul Tesis : Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten)

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Januari 2022



(DWI ISMUNDARI)

MOTTO

"Cobaan hidupmu bukanlah untuk menguji kekuatan dirimu. Tapi menakar seberapa besar kesungguhan dalam memohon pertolongan kepada Allah"
(Ibnu Qoyyim)

"Kelembutan dan kebaikan bukanlah tanda-tanda kelemahan dan putus asa, tetapi adalah penjelmaan sebuah kekuatan"
(Kahlil Gibran)

"Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapa pun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu"
(Ali bin Abi Thalib)

HALAMAN PERSEMBAHAN



Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah SWT atas curahan cinta dan kasih sayang-Nya yang selalu kebersamaian setiap langkah dan memberi kemudahan sehingga tesis ini dapat terselesaikan. Karya kecilku ini saya persembahkan untuk ;

1. Kedua Orang Tuaku yang senantiasa mengiringi langkahku dengan limpahan kasih sayang. Bait-bait doa dalam sujud malammu telah memberikanku ketegaran bagiku untuk selalu berjuang dalam merengkuh asa. Dituntunnya langkah kakiku dengan penuh kesabaran dan keikhlasan. Terima kasih atas segala curahan cinta dan kasih sayangmu yang tiada pernah pupus;
2. Suamiku tercinta yang selalu memanjakanku dengan kasih sayang, membimbingku dengan penuh kesabaran, serta mengiringi langkahku dengan untaian doa;
3. Buah hatiku terkasih Daffa Yudhistira Firdaus yang telah menjadi penyemangat hidupku. Darimu ku temukan kesejukan di kala resah, keceriaan bersamamu menjadi pengobar semangatku, jadilah anak sholeh, berbakti dan menjadi kebanggaan orang tua;
4. Almarhum Bapak Mertua, semoga Allah menempatkan di Surga-Nya yang indah. Ibu Mertua, Kakak, Adekku serta semua keluarga besarku tercinta yang selalu memberiku motivasi dan dukungan doa;
5. Teman belajar bersama, bercerita, saling mengingatkan dan menguatkan (Tim Perencana Imut Bappeda);
6. Teman-teman seangkatan dan seperjuangan kelas 30C, terimakasih atas kekompakan dan semangatnya;
7. Pimpinan dan rekan-rekan kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan (Bappedalitbang) Kabupaten Klaten, terimakasih atas doa dan dukungannya;
8. Teman-teman Tim Penanggungjawab/Pelaksana Pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) se-Kabupaten Klaten, terimakasih atas kerjasamanya;
9. Segenap Civitas Akademika Kampus Universitas Islam Batik Surakarta, seluruh dosen dan karyawan;
10. Dan semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, saya persembahkan Tesis ini untuk kalian.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan banyak kenikmatan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul “Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten). Shalawat serta salam penulis panjatkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi tauladan untuk umat islam menjalankan perintah-Nya dan menjauhi larangan-Nya.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta. Tesis ini dapat terselesaikan tidak terlepas dari doa, bimbingan, kritik, dan saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang mendalam dan tak terkira kepada :

1. Dr. Amir Junaidi, SH, MH, selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta;
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta;
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM, selaku Kepala Program Studi Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta;
4. Dr. H. Bambang Mursito, M.M, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan tesis;
5. Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, M.Si, Akt, CA, CSRS, CSRA, selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan tesis kepada penulis;

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis;
7. Rekan-rekan Mahasiswa Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta atas masukan, diskusi serta motivasi yang membangun dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan tesis ini. Maka dari itu, penulis mengharapkan saran dan masukan yang bersifat membangun dari berbagai pihak sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaan penulisan tesis ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Wassallamu alaikum Wr. Wb

Surakarta, Januari 2022

Penulis

(DWI ISMUNDARI)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	7
D. Batasan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Efektivitas	11
B. Kompetensi	14
C. Beban Kerja	17
D. Kepemimpinan.....	19
E. Disiplin Kerja.....	23
F. Penelitian yang Relevan.....	27
G. Kerangka Konseptual Penelitian.....	30

H. Hipotesa	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi	35
2. Sampel.....	35
D. Teknik Sampling.....	35
E. Sumber Data.....	36
1. Data Primer	36
2. Data Sekunder	36
F. Variabel Penelitian.....	36
G. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Observasi.....	37
2. Dokumentasi	38
3. Kuesioner/Angket	38
4. Wawancara.....	39
5. Studi Kepustakaan.....	39
H. Definisi Operasional Variabel	39
I. Uji Instrumen.	43
J. Analisa Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum	54
B. Deskripsi Responden.....	60
C. Analisa Data.....	63
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	63
a. Uji Normalitas	63
b. Uji Multikolinearitas.....	66
c. Uji Heterokedastisitas.....	67
2. Uji Regresi Linear Berganda	68
3. Uji Kelayakan Model.....	70

4. Uji Hipotesis	71
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	73
D. Pembahasan.....	74
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan	86
B. Implikasi.....	87
C. Saran.....	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen	39
Tabel III.2	Hasil Uji Validitas Efektivitas Kegiatan Pembangunan	44
Tabel III.3	Hasil Uji Validitas Kompetensi	45
Tabel III.4	Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	45
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	45
Tabel III.6	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	46
Tabel III.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel IV.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
Tabel IV.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel IV.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	61
Tabel IV.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas	66
Tabel IV.6	Hasil Uji Multikolinearitas	66
Tabel IV.7	Hasil Uji Heterokedestisitas.....	67
Tabel IV.8	Hasil Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.9	Hasil Uji F.....	71
Tabel IV.10	Hasil Uji t.....	72
Tabel IV.11	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian	30
Gambar IV.1 Bagan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten.....	59
Gambar IV.2 Profil Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Klaten Tahun 2016-2020.....	60
Gambar IV.3 Grafik Histogram Normalitas.....	64
Gambar IV.4 Grafik Normal P-P Plot.....	65
Gambar IV.5 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Matrik Jurnal	94
Lampiran II. Kuisisioner Penelitian.....	98
Lampiran III. Data Uji Coba Instrumen.....	103
Lampiran IV. Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesa.....	104
Lampiran V. Deskripsi Responden.....	106
Lampiran VI. Hasil Uji Instrumen	107
Lampiran VII. Hasil Uji Asumsi Klasik	113
Lampiran VIII. Hasil Uji Hipotesa.....	116
Lampiran IX. Tabel r, Tabel F dan Tabel t	118

ABSTRAK

Dwi Ismundari, 2020P20017. “Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Tesis. Program Pascasarjana Magister Sains (M.Si). Universitas Islam Batik Surakarta. 2021.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa kontribusi kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Klaten. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 59 orang yang terdiri dari Inspektorat, Sekretaris Dewan, Sekretariat Daerah dengan 9 Bagian, 22 Badan dan Dinas serta 26 Kecamatan dimana pada masing-masing institusi tersebut mempunyai satu orang penanggungjawab/pelaksana pelaporan. Teknik analisis data yang digunakan analisis statistik yaitu uji regresi linear berganda yang diolah menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Kata Kunci : Efektivitas Kegiatan Pembangunan, Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Dwi Ismundari, 2020P20017. "Analysis Of The Contribution Of Competence, Workload, Leadership And Work Discipline To The Effectiveness Of Development Activities (Klaten County Government Regional Device Organization Study). Thesis. Saints Postgraduate Program (M.Si). Surakarta Batik Islamic University. 2021.

This study aims to examine and analyze the contribution of competence, workload, leadership and work discipline to the effectiveness of development activities in the Klaten Regency Government Regional Apparatus Organization. This study uses a quantitative research design. The population in this study amounted to 59 people consisting of the Inspectorate, Council Secretary, Regional Secretariat with 9 Sections, 22 Agency and Service and 26 Districts where each institution has one person in charge/implementer of reporting. The data analysis technique used was statistical analysis, namely the multiple linear regression test which was processed using SPSS software. Based on the results of hypothesis testing and discussions that have been carried out, it can be concluded that competence, workload, leadership and work discipline have a significant effect on the effectiveness of development activities in the Regional Apparatus Organization (OPD) of the Klaten Regency Government.

Keywords: Effectiveness of Development Activities, Competence, Workload, Leadership and Work Discipline

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara yang menjalankan fungsi pelayanan publik. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif. Peran sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif. Dimana pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi/instansi. Selanjutnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai yang harus diperhatikan yakni adalah kualitas sumber daya manusianya agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik. Oleh karena itu perlunya diadakan upaya semaksimal mungkin untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan kualitas SDM yang baik sebagai bentuk pencapaian efektivitas kerja dalam suatu instansi.

Efektivitas merupakan pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan (target rencana) yang telah ditetapkan sebelumnya. Bila sasaran atau tujuan mendapatkan hasil (keluaran/output) sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya maka dikatakan efektif, sedangkan jika sasaran atau tujuan tidak selesai sesuai waktu yang ditentukan maka dikatakan tidak efektif (Putri & Adelia, 2018). Efektivitas merupakan ketepatan pelaksanaan tugas dari seorang pegawai dengan rasa bertanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi (Zaini & Agustian, 2019).

Kompetensi menjadi salah satu aspek yang dapat mempengaruhi efektivitas. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja (Zaini & Agustian, 2019). Kompetensi merupakan kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan atau memutuskan sesuatu hal. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan (Ariandi, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh pada efektivitas (Nintyari *et al.*, 2019).

Beban kerja merupakan aspek yang sangat mempengaruhi efektivitas kerja. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap organisasi, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan kinerja pegawai (Mukti *et al.*, 2018). Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul

oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*) (Rolos *et al.*, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh pada efektivitas dalam melaksanakan tugas atau kegiatan yang menjadi tanggungjawab pekerja (Mukti *et al.*, 2018).

Kepemimpinan tentunya juga menjadi salah satu aspek yang dapat mempengaruhi efektivitas. Kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas dan tanggungjawab pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang mampu mengarahkan bawahannya atau karyawannya didalam melaksanakan suatu kegiatan, mampu membawa suatu perusahaan (institusi) menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat menghadapi persaingan dengan perusahaan lain dengan tetap memperhatikan kesejahteraan (kondisi dan situasi) karyawannya merupakan ciri-ciri dari seorang pemimpin yang baik (Emmywati & Mulyanto, 2020). Kepemimpinan sebagai sebuah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai suatu tujuan organisasi (Putri & Adelia, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan

berpengaruh pada efektivitas pelaksanaan suatu rencana/target (Herlambang, 2020).

Aspek yang mempengaruhi efektivitas selain kompetensi, beban kerja dan kepemimpinan, ada juga disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari (Mansur *et al.*, 2016). Pendisiplinan pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pada pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Disiplin pegawai berkaitan dengan sikap wajib yang harus dimiliki oleh seorang pegawai atau karyawan yang bekerja yang merupakan dasar perilaku seseorang yang sangat berpengaruh besar terhadap suatu pekerjaan maupun dalam kehidupan sehari-hari (Wadi, 2017). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh pada efektivitas hasil kegiatan (Narpati, 2017).

Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten terdiri dari Inspektorat, Sekretaris Dewan, Sekretariat Daerah dengan 9 Bagian, 22 Badan dan Dinas serta 26 Kecamatan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten dan Peraturan Bupati Klaten Nomor 62 Tahun 2016 tentang Kedudukan Susunan Organisasi Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Klaten mengamanatkan bahwa Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah yang salah satu fungsinya

melakukan kegiatan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pelaksanaan pembangunan daerah serta penelitian dan pengembangan daerah agar tata penyelenggaraan pemerintahan daerah Kabupaten Klaten terlaksana secara efektif, sehingga mampu melakukan program-kegiatan dengan tepat sasaran, tepat manfaat dan bersifat efisien dan optimal dalam penggunaan dana serta mampu melaksanakan program-kegiatan dengan capaian kinerja yang terukur sesuai dengan target yang telah ditentukan dari tahun ke tahun. Untuk mendapatkan data dan gambaran realisasi program-kegiatan serta mempermudah evaluasi yang lebih obyektif, maka dalam pelaksanaan pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan tetap memperhatikan kondisi perkembangan pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan membandingkan dengan rencana target dan sasaran yang telah ditetapkan, serta realisasi pelaksanaan program/kegiatan.

Pelaksanaan rencana kegiatan yang ada di semua OPD Kabupaten Klaten, pada setiap triwulan pelaporan seringnya berada di bawah target yang telah ditetapkan, padahal kegiatan tersebut diusulkan, direncanakan, dan dilaksanakan oleh OPD sendiri. Demikian halnya saat waktu pelaporan pelaksanaan kegiatan, walaupun kegiatan sudah *dideadline* namun seringkali masih banyak yang molor atau tidak tepat waktu, sehingga rekapitulasi pelaporan triwulanan yang selalu terhambat yang berdampak pada proses dan *schedule* pelaporan pengendalian dan evaluasi yang disampaikan ke pihak terkait pun mengalami keterlambatan. Untuk itu diperlukan peningkatan kepedulian yang baik tentang kewajiban pelaporan pelaksanaan kegiatan. Pada dasarnya pelaksanaan rencana kegiatan selalu selesai

akan tetapi selalu tertumpuk di akhir tahun anggaran. Hal ini menyulitkan evaluasi progress pelaksanaan dan juga dalam hal pengelolaan keuangan daerah.

Permasalahan yang selalu dijadikan alasan OPD adalah tidak tersedianya personil yang memadai (kurang personil atau ada personil tetapi tidak mempunyai kompetensi), beban kerja yang menumpuk dan sistem pertanggungjawaban keuangan yang berbelit-belit. Dari hasil monitoring yang dilakukan menunjukkan bahwa kekurangan personil secara jumlah atau nominal dan pembebanan kerja yang berlebih ternyata kurang sesuai, faktanya adalah adanya personil/karyawan yang kurang mempunyai kompetensi di dalam melaksanakan tugas, sehingga terjadi penumpukan tugas pada individu karyawan yang mampu bekerja atau mempunyai kompetensi di dalam tugasnya. Sementara itu alasan selalu rendahnya realisasi kegiatan dibanding yang direncanakan dikarenakan berbelitnya sistem pertanggungjawaban, ternyata juga tidak sepenuhnya benar. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya ketentuan pelaksanaan pertanggungjawaban keuangan dengan sistem non-tunai dan adanya ketentuan yang memangkas SPJ-Kegiatan berada dibawah kendali OPD yang bersangkutan tidak langsung kesemuanya ke OPD Keuangan, ternyata realisasi pelaksanaan rencana kegiatan di semua OPD pada setiap triwulan juga masih jauh dari target yang telah ditetapkannya sendiri. Pentingnya efektivitas dan efisiensi dan hasil penelitian terdahulu, penelitian ini menguji kembali Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Menurunnya efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
2. Kurang optimalnya kompetensi SDM/pegawai dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan.
3. Bertambahnya beban kerja membuat kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
4. Menurunnya kualitas kepemimpinan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten dalam menjalankan tugasnya.
5. Kurangnya tingkat disiplin yang ada sehingga pekerjaan kurang terkendali dengan baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah yang akan saya angkat dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkungannya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas, namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.
2. Responden dari penelitian ini adalah seluruh penanggungjawab/pelaksana pelaporan kegiatan yang ada di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah secara umum penelitian ini bermaksud untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditulis, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat dalam pendidikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi pembaharuan konsep perencanaan pembangunan daerah guna menghasilkan perencanaan pembangunan yang efektif.
- b. Sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

b. Bagi Lingkungan Kerja

- 1) Adanya penelitian ini dapat menjadi masukan dalam pengambilan kebijakan bagi organisasi/instansi dalam meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja para pegawai melalui kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja, sehingga efektivitas pelaksanaan kegiatan dapat ditingkatkan
- 2) Memberi informasi mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan.

3) Bagi Pembaca/Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran dan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Efektivitas

1. Pengertian

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif (Mardiasmo, 2017: 134). Efektivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, atau makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya (Syarif, 2015: 1).

Efektivitas adalah sebuah kriteria evaluasi tentang pengukuran keberhasilan dari suatu kebijaksanaan atau perencanaan dibandingkan dengan akibat atau hasil yang diharapkan (Rusmaini, 2017). Efektivitas merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak (apabila mungkin semua) bawahannya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas pengendalian karyawan yang bersangkutan sesuai yang diharapkan (Mukti *et al.*, 2018).

Dari referensi diatas penulis mempunyai pendapat efektivitas merupakan perencanaan yang dilakukan sebelum dilaksanakannya suatu pekerjaan atau kegiatan yang secara sadar telah ditetapkan.

2. Faktor

Ada empat faktor yang mempengaruhi efektivitas (Umam, 2012: 351)

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 ekstern yaitu lingkungan yang berada di luar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan dalam lingkungan organisasi.
- c. Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam 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 dengan tujuan organisasi.
- d. Karakteristik Manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi

sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja.

3. Indikator

Indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut (Maesaroh, 2013):

- a. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai, hal ini ditujukan supaya karyawan atau pekerja dalam melaksanakan tugasnya dapat mencapai target dan sasaran yang terarah sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.
- b. Kejelasan strategi pencapaian tujuan, merupakan penentuan cara, jalan atau upaya yang harus dilakukan dalam mencapai semua tujuan yang sudah ditetapkan agar para implementer tidak tersesat dalam pencapaian tujuan organisasi. Seperti penentuan wawasan waktu, dampak dan pemusatan upaya.
- c. Proses analisis dan perumusan kebijakan yang mantap, berkaitan dengan tujuan yang hendak dicapai dan strategi yang telah ditetapkan artinya kebijakan yang sudah dirumuskan tersebut harus mampu menjembatani tujuan-tujuan dengan usaha-usaha pelaksanaan kegiatan operasional.
- d. Perencanaan yang matang, diperlukan untuk pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan program atau kegiatan di masa yang akan datang.

- e. Penyusunan program yang tepat, suatu rencana yang baik masih perlu dijabarkan dalam program-program pelaksanaan yang tetap sebab apabila tidak, para pelaksana akan kurang memiliki pedoman untuk bertindak dan bekerja.

B. Kompetensi

1. Pengertian

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016: 271). Kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* (Zainal, 2015: 230).

Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *job tasks* (Jafar, A & Zulqadri, Z 2020). Kompetensi merupakan sifat dasar yang menunjukkan cara cara berperilaku atau berpikir dalam berbagai pekerjaan dan situasi tertentu dalam kurun waktu yang lama (Zaini & Agustian, 2019).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki seorang individu didalam melaksanakan kegiatan atau tugasnya, sehingga membuat organisasi atau instansi tertarik kepadanya dalam hal pengalaman dan pengetahuan yang diperolehnya.

2. Konsep Kompetensi

Konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan (Sutrisno, 2016: 208) yaitu sebagai berikut:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
- c. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkatkan. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.
- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

3. Indikator

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut (Fadillah *et al.*, 2017) yaitu :

a. Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e. Motivasi kerja (*motives*)

Motivasi adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

C. Beban Kerja

1. Pengertian

Munandar (2012: 20) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sunyoto (2015: 64) menyatakan bahwa beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi,

kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan (Rolos *et al.*, 2018). Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi (Paramitadewi, 2017).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor

Ada tiga kategori pengukuran beban kerja (Paramitadewi, 2017). Tiga kategori tersebut yaitu :

- a. Pengukuran subjektif, yakni pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).
- b. Pengukuran kinerja, yaitu pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku atau aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja.
- c. Pengukuran fisiologis, yaitu pengukuran yang mengukur tingkat beban kerja dengan mengetahui beberapa aspek dari respon fisiologis pekerja sewaktu menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan tertentu.

3. Indikator

Indikator beban kerja (Rolos *et al.*, 2018) sebagai berikut :

a. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

b. Kondisi pekerjaan

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang ditentukan.

c. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Faktor somatis (kondisi kesehatan)

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap ada atau tidaknya jaminan kesehatan dari perusahaan.

e. Waktu kerja karyawan

Indikator ini diukur dari tanggapan responden terhadap waktu kerja yang diberikan perusahaan.

D. Kepemimpinan

1. Pengertian

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan (Badeni, 2013:

2). Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan (Robbin & Judge, 2015: 420).

Kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seorang pemimpin, memengaruhi orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas yang diinginkan (Rusmaini, 2017). Kepemimpinan seseorang dapat diindikasikan dengan pemberian pengarahan, dukungan, dan motivasi, serta wewenang agar karyawan merasa dilibatkan dalam perjalanan perusahaan untuk mencapai tujuan (Widayati *et al.*, 2016).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar melakukan tugas/ kegiatan sesuai dengan tujuan atau target yang telah direncanakannya.

2. Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan yang harus dimiliki seorang pemimpin (Situmeang, 2016: 74) adalah :

- a. Kecerdasan, penelitian pada umumnya menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dari pada pengikutnya, tetapi tidak sangat berbeda.
- b. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas, pemimpin cenderung mempunyai tingkat emosi yang stabil dan dewasa atau matang, serta mempunyai kegiatan dan perhatian yang luas.

- c. Motivasi diri dan dorongan berprestasi, pemimpin secara relatif mempunyai motivasi dan dorongan berprestasi yang tinggi, mereka bekerja keras lebih untuk nilai instrinsik.
- d. Sikap sikap hubungan manusiawi, seseorang pemimpin yang sukses akan mengakui harga diri dan martabat pengikut pengikutnya, mempunyai perhatian yang tinggi dan berorientasi pada bawahannya.

3. Indikator

Tujuh indikator yang dapat harus dimiliki pimpinan (Haeruddin *et al.*, 2016) adalah sebagai berikut:

a. Iklim saling mempercayai

Hubungan saling mempercayai akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggungjawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

b. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi tempat bekerja.

c. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dalam hal ini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu. Dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan peranan sebagai bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalkan berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan, dan memperhatikan dengan cara memperjuangkan kepentingan bawahan. Konsiderasi sebagai perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada bawahan seringkali ditandai dengan perilaku pemimpin yang cenderung memperjuangkan kepentingan bawahan, memperhatikan kesejahteraan diantaranya dengan cara memberikan gaji tepat pada waktunya, memberikan tunjangan, serta memberikan fasilitas yang sebaik mungkin bagi para bawahannya.

- f. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.

Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memang harus senantiasa memperhitungkan faktor-faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, dengan demikian hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahan akan tercapai.

- g. Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan professional

Pemimpin dalam berhubungan dengan bawahan yang diandalkan oleh bawahan adalah sikap dari pemimpin yang mengakui status yang disandang bawahan secara tepat dan professional. Dari pernyataan di atas dapat dipahami bahwa pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional yang melekat pada seorang pemimpin menyangkut sejauh mana para bawahan dapat menerima dan mengakui kekuasaannya dalam menjalankan kepemimpinan.

E. Disiplin Kerja

1. Pengertian

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2014: 193). Disiplin kerja 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 (Hasibuan, 2014: 183).

Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali (Narpati, 2017). Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal (Meilany & Ibrahim, 2015).

Dari referensi di atas penulis mempunyai pendapat disiplin kerja merupakan sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk taat terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan dilakukan secara sadar.

2. Fungsi

Beberapa fungsi disiplin (Hartatik, 2014: 191), yaitu:

a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku, pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antarpegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada di organisasi tersebut.

d. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Indikator

Indikator disiplin kerja karyawan menurut Safriandi & Aginta (2016) adalah:

a. Kehadiran karyawan setiap hari

Karyawan wajib hadir di perusahaannya sebelum jam kerja, dan pada biasanya digunakan saran kartu kehadiran pada mesin absensi.

b. Ketepatan jam kerja

Penetapan hari kerja dan jam kerja diatur atau ditentukan oleh perusahaan. Karyawan diwajibkan untuk mengikuti aturan jam kerja, tidak melakukan pelanggaran jam istirahat dan jadwal kerja lain, keterlambatan masuk kerja, dan wajib mengikuti aturan jam kerja per hari.

c. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal

Seluruh karyawan wajib memakai pakaian yang rapi dan sopan, dan mengenakan tanda pengenal selama menjalankan tugas kedinasan. Bagi sebagian besar perusahaan/instansi biasanya menyediakan pakaian seragam yang sama untuk semua karyawannya sebagai bentuk simbol dari kebersamaan dan keakraban di sebuah perusahaan/instansi.

d. Ketaatan karyawan terhadap peraturan

Adakalanya karyawan secara terang-terangan menunjukkan ketidakpatuhan, seperti menolak melaksanakan tugas yang seharusnya dilakukan. Jika tingkah laku karyawan menimbulkan dampak atas kinerjanya, para pemimpin harus siap melakukan tindakan pendisiplinan.

e. Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin saja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan ketentuan sosial. Maka dengan memperbaiki etika kerja pegawai tentunya diharapkan akan membantu meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan menurut Ningsih (2017) Indikator disiplin kerja adalah :

a. Frekuensi kehadiran

b. Tingkat kewaspadaan

- c. Ketaatan pada standar kerja
- d. Ketaatan pada peraturan kerja
- e. Etos kerja

F. Penelitian yang Relevan

Hasil Penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan, antara lain:

Penelitian tentang efektivitas dilakukan oleh Ariandi (2019) pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Sampel yang diambil berjumlah 32 orang. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh Kompetensi Pegawai secara signifikan Terhadap Efektivitas Pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian tentang efektivitas kerja pegawai juga dilakukan oleh Zaini & Agustian (2019) pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. Sampel yang diambil berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Nintyari *et al.* (2019) tentang Efektivitas dan Efisiensi pada Desa-Desa Penerima Dana Desa di Kabupaten Tabanan. Sampel yang diambil berjumlah 3 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Kompetensi sumber daya manusia, sosialisasi dan manajemen kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan Siskeudes.

Penelitian dilakukan oleh Jafar & Zulqadri (2020) tentang Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Sampel yang diambil berjumlah 68 orang. Hasil dari penelitian ini adalah kompetensi pegawai dan

pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. Penelitian tentang efektivitas juga dilakukan oleh Mukti *et al.* (2018) di PT. Demak Putra Mandiri, dengan sampel berjumlah 100 orang dan menggunakan teknik sampling jenuh menunjukkan beban kerja, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja bagi karyawan PT. Demak Putra Mandiri.

Penelitian dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018) tentang kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, dengan sampel yang diambil berjumlah 52 orang. Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas ditemukan oleh Putri & Adelia (2018) di Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong dengan sampel berjumlah 19 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap Efektivitas pelaksanaan kegiatan pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong.

Penelitian tentang efektivitas kerja dilakukan oleh Herlambang (2020) di Kelurahan Ciakar Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. Sampel yang diambil berjumlah 9 orang. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kegiatan di Kelurahan Ciakar Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

Rusmaini (2017) melakukan penelitian di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang, menggunakan sampel sejumlah 40 orang

dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

Penelitian Akbar (2017) dilakukan dengan populasi berjumlah 120 karyawan dengan sampel sejumlah 92 karyawan dilakukan pada Kasus Pribadi Universitas di Jakarta dengan menggunakan *Probability Simple Random Sampling* ini menemukan adanya pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kasus Pribadi Universitas di Jakarta. Penelitian lain tentang kinerja karyawan juga dilakukan oleh Kurniawan *et al.* (2018) pada PT. Binasinar Persahabatan. Sampel yang diambil berjumlah 40 orang dengan teknik sampling jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap hasil pekerjaan karyawan melalui kemampuan karyawan di PT. Binasinar Persahabatan.

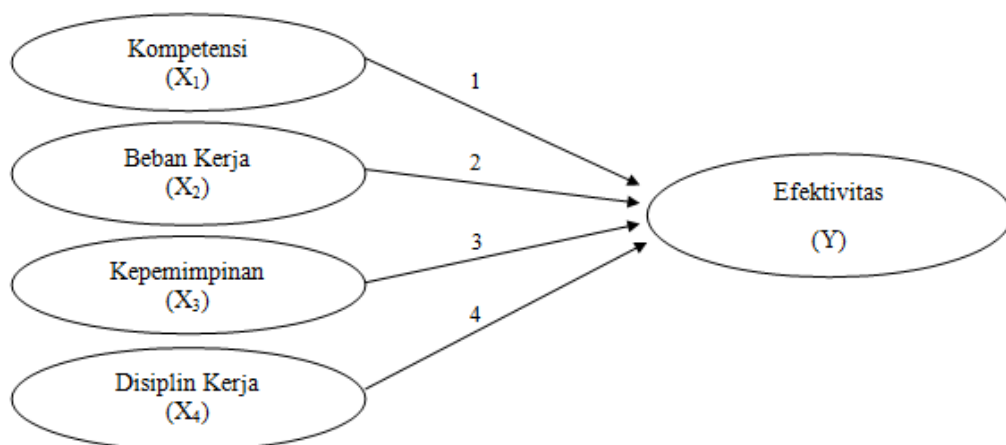
Penelitian tentang efektivitas kerja pegawai dilakukan oleh Mansur *et al.* (2016) pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang. Sampel yang diambil berjumlah 66 orang. Hasil dari penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung.

Penelitian tentang kinerja karyawan pada PT Ardian Putra Mandiri Sidoarjo dilakukan oleh Sarwani (2016) dengan sampel berjumlah 127 orang, dengan menggunakan teknik sensus. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama memiliki berdampak positif pada kinerja karyawan PT Putra Mandiri Sidoarjo.

Penelitian yang dilakukan oleh Wadi (2017) dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang pada pegawai di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur dengan teknik sampling sensus. Hasil dari penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur.

Penelitian tentang efektivitas dilakukan oleh Narpati (2017) pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. Sampel yang diambil berjumlah 41 orang. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda.

G. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

1. (Nintyari *et al.*, 2019); (Zaini & Agustian, 2019); (Ariandi, 2019); (Jafar & Z, 2020); (Kurniawan *et al.*, 2018).
2. (Mukti *et al.*, 2018); (Rolos *et al.*, 2018).
3. (Putri & Adelia, 2018); (Herlambang, 2020) ; (Rusmaini, 2017); (Akbar, 2017).
4. (Zaini & Agustian, 2019); (Narpati, 2017); (Wadi, 2017); (Mansur *et al.*, 2016); (Sarwani, 2016).

H. Hipotesa

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Hasil penelitian Nintyari *et al.* (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan Siskeudes. Sedangkan penelitian yang dilakukan Ariandi (2019) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai secara signifikan terhadap Efektivitas Pengawasan pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah. Kompetensi merupakan suatu aspek yang sangat penting untuk menunjang efektivitas pelaksanaan pengawasan. Dengan kompetensi yang mumpuni dari setiap karyawan maka akan mempermudah dalam menyelesaikan tugas kegiatan yang menjadi tanggungjawab mereka. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Jafar & Z, 2020); (Kurniawan *et al.*, 2018). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H1: Kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Hasil penelitian Mukti *et al.* (2018) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas kerja bagi karyawan PT Demak Putra Mandiri. Sedangkan hasil penelitian Rolos *et al.* (2018) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja maka akan semakin besar pula pengaruhnya terhadap efektivitas

pelaksanaan kegiatan pelayanan tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H2: Beban Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Hasil penelitian Putri & Adelia (2018) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Sedangkan hasil penelitian Herlambang (2020) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas di Kelurahan Ciakar Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan maka akan semakin besar pula tingkat efektivitas pelaksanaan kegiatan pemerintahan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Rusmaini, 2017); (Akbar, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Hasil penelitian Zaini & Agustian (2019) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. Sedangkan hasil penelitian Narpati (2017) disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka akan semakin besar pula tingkat efektivitas hasil pekerjaan/kegiatan karyawan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Wadi, 2017); (Mansur *et al.*, 2016); (Sarwani, 2016). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono, 2019: 7). Penulis memilih menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui besaran pengaruh serta signifikansi antara variabel kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten yang beralamatkan di Jalan Pemuda Nomor 294, Dusun Tegalyoso, Kecamatan Klaten Selatan, Kabupaten Klaten. Adapun alasan pemilihan lokasi ini bahwa peneliti bekerja sebagai ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten, sehingga mempermudah dalam memperoleh informasi dan cukup mengetahui kondisi perkembangan (efektivitas kegiatan pembangunan) pada semua semua Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten, yang terdiri dari Inspektorat, Sekretaris Dewan, Sekretariat Daerah dengan 9 Bagian, 22 Badan dan Dinas serta 26 Kecamatan. Waktu penelitian dilakukan selama 6 bulan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2019: 173). Populasi dalam penelitian ini adalah penanggungjawab/pelaksana pelaporan kegiatan yang ada di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten, yang terdiri dari Inspektorat, Sekretaris Dewan, Sekretariat Daerah dengan 9 Bagian, 22 Badan dan Dinas serta 26 Kecamatan, yang pada masing-masing institusi tersebut mempunyai satu orang penanggungjawab/pelaksana pelaporan sehingga jumlah populasi ada 59 orang sejumlah OPD di Kabupaten Klaten.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2019:109). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh penanggungjawab/pelaksana pelaporan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten yang berjumlah 59 orang atau responden.

D. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus. Metode sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dikarenakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi yaitu seluruh penanggungjawab/pelaksana pelaporan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten.

E. Sumber data

Pengumpulan data diperlukan beberapa jenis antara lain:

1. Data primer

Data primer yaitu data diperoleh langsung dari pihak yang diperlukan datanya (Istiatin & Mursito, 2018: 33). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah dibagikan dan diisi oleh responden terpilih yang dalam hal ini adalah penanggungjawab/pelaksana pelaporan terkait proses pelaksanaan kegiatan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data sudah jadi (Istiatin & Mursito, 2018: 33). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh selain dari buku-buku terkait dengan manajemen dan jurnal ilmiah tentang pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan, juga berasal dari dokumen hasil pelaporan dan evaluasi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten per Triwulan yang dibuat oleh Bappeda dan Bagian Pembangunan serta Perda tentang tugas pokok dan fungsi masing-masing Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Klaten.

F. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (2019:39). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas

atau independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel lainnya. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel bebas yaitu kompetensi (X_1), beban kerja (X_2), kepemimpinan (X_3), disiplin kerja (X_4).

2. Variabel terikat (dependen)

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam Penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah efektivitas kegiatan pembangunan (Y).

G. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Secara garis besar pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5 yaitu :

1. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung (Sugiyono, 2019: 145) dengan maksud membandingkan keterangan-keterangan yang diperoleh dengan kenyataannya. Metode ini dilakukan agar peneliti mendapatkan gambaran yang lebih luas tentang permasalahan yang diteliti. Observasi pada penelitian ini dilaksanakan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan menganalisis segala bentuk dokumen berupa barang-barang, benda tulis dan bukan hanya berupa tulisan saja tetapi bisa berupa benda benda peninggalan seperti prasasti atau simbol lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Istiatin & Mursito, 2018: 36). Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung oleh dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian. Pengumpulan data ini dilakukan melalui pendokumentasian setiap kegiatan pentahapan penyusunan dokumen perencanaan dan evaluasi di Pemerintah Kabupaten Klaten.

3. Kuesioner/Angket

Kuesioner/Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara memberi pertanyaan kepada responden untuk diberi respon sesuai dengan kemampuan responden (Istiatin & Mursito, 2018: 36). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada seluruh penanggungjawab/pelaksana pelaporan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten. Dalam kuesioner ini menggunakan *skala linkert* sebagai pengukur variabel yang dijabarkan menjadi indikator variabel sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument berupa pertanyaan atau pernyataan dengan 5 pilihan skala (5S) yang nantinya akan diberi skor dengan tingkatan preferensi sebagai berikut; SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju).

4. Wawancara (*interview*)

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan melakukan proses tanya jawab maupun dialog secara lisan antara peneliti dengan responden dengan tujuan mendapatkan informasi yang dibutuhkan peneliti (Istiatin & Mursito, 2018: 38). Wawancara digunakan juga untuk mendukung kelengkapan dan akurasi kuesioner yang dilakukan peneliti. Wawancara dilakukan kepada seluruh penanggungjawab/pelaksana pelaporan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten.

5. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, tesis, karangan ilmiah, laporan penelitian, disertasi maupun sumber-sumber lain baik elektronik maupun tercetak (Istiatin & Mursito, 2018: 39).

H. Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen

Variabel penelitian adalah suatu kegiatan mempunyai variasi tertentu ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2019: 38). Variabel-variabel yang terdapat di dalam penelitian ini yaitu :

Tabel III. 1
Definisi Operasional Variabel dan Kisi-Kisi Instrumen

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kisi-Kisi
1.	Efektivitas	Efektivitas merupakan perencanaan yang dilakukan sebelum	1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai. 2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.	1. Setiap OPD mempunyai tujuan/taget rencana yang jelas/terukur untuk dicapai.

		dilaksanakannya suatu pekerjaan yang secara sadar telah ditetapkan.	<p>3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.</p> <p>4. Perencanaan yang matang dengan pelaporan kegiatan tepat waktu.</p> <p>5. Penyusunan program yang tepat.</p> <p>(Maesaroh, 2013)</p>	<p>2. Setiap (OPD) mempunyai strategi yang baik dalam penyusunan kegiatan.</p> <p>3. Semua kegiatan OPD disusun melalui proses analisis dan perumusan yang matang.</p> <p>4. Pelaksanaan kegiatan selalu dibuat pelaporan progress secara berkala.</p> <p>5. Setiap OPD menyusun program dan kegiatan yang tepat.</p>
2.	Kompetensi	Keahlian yang dimiliki seorang individu yang membuat organisasi atau perusahaan tertarik kepadanya dalam hal pengalaman dan pengetahuan yang diperolehnya.	<p>1. Karakter pribadi (<i>traits</i>).</p> <p>2. Konsep diri (<i>self concept</i>).</p> <p>3. Pengetahuan (<i>knowledge</i>).</p> <p>4. Keterampilan (<i>skill</i>).</p> <p>5. Motivasi kerja (<i>motives</i>).</p> <p>(Fadillah <i>et al.</i>, 2017)</p>	<p>1. Laporan disusun teliti dan cepat.</p> <p>2. Setiap ada permasalahan terkait tugas/kegiatan langsung dikomunikasikan dengan penanggungjawab dan diselesaikan dengan cepat.</p> <p>3. Penanggungjawab/pelaksana pelaporan, memahami dan mengerti terkait tugas pelaporan pelaksanaan kegiatan OPD secara berkala.</p> <p>4. Penanggungjawab/pelaksana pelaporan bisa mengoperasikan aplikasi komputer yang menunjang pembuatan pelaporan kegiatan.</p> <p>5. Penanggungjawab/pelaksana pelaporan termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait berbagai aturan pelaporan dan</p>

				pertanggungjawaban kegiatan.
3.	Beban kerja	Sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai. 2. Kondisi Pekerjaan. 3. Standar Pekerjaan. 4. Kondisi Kesehatan. 5. Waktu Kerja. <p>(Rolos <i>et al.</i>, 2018)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan mensupport pelaksana kegiatan agar pekerjaannya selesai sesuai target. 2. Pimpinan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan dan mengarahkan sesuai ketentuan yang berlaku. 3. Pimpinan selalu mempertimbangkan kemampuan pelaksana dalam pemberian tugas. 4. Pimpinan menanyakan dan mempertimbangkan situasi dan kondisi anak buah atau staf. 5. Pimpinan memberikan kesempatan atau mempertimbangkan waktu istirahat dalam melaksanakan setiap penugasan.

4.	Kepemimpinan	Cara yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar melakukan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakannya. a.	<p>1. Iklim Saling Mempercayai. 2. Penghargaan terhadap ide bawahan. 3. Menghitungkan perasaan bawahan. 4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan 5. Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan padanya</p> <p>(Haerudin <i>et al.</i>, 2016)</p>	<p>1. Pimpinan melakukan koordinasi dengan anak buah dalam menjalankan kegiatan. 2. Pimpinan menerima semua ide dari anak buah dan mempertimbangkan untuk memakai ide tersebut. 3. Pimpinan tidak menegur dengan kasar apabila ada anak buah yang melakukan kesalahan. 4. Apabila ada kesulitan didalam pelaksanaan tugas atau kegiatan, pimpinan selalu memberikan masukan untuk penyelesaiannya. 5. Pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan anak buah dalam menyelesaikan tugasnya.</p>
5.	Disiplin kerja	Sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk taat terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan dan dilakukan secara sadar.	<p>1. Kehadiran Karyawan. 2. Ketepatan jam kerja. 3. Ketaatan karyawan terhadap peraturan. 4. Bekerja etis. 5. Tingkat Kewaspadaan Tinggi</p> <p>(Safriandi & Aginta, 2016) dan (Ningsih, 2017)</p>	<p>1. Berusaha tidak ijin untuk tidak masuk kerja kecuali benar-benar mendesak. 2. Penanggungjawab/pelaksana pelaporan memahami bahwasanya tugas pelaporan harus tepat waktu. 3. Penanggungjawab/pelaksana pelaporan memahami dan taat terhadap ketentuan peraturan terkait tugas dan tanggungjawabnya. 4. Selalu berusaha melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.</p>

				5. Data yang diberikan penanggungjawab/pelaksana pelaporan kegiatan selalu dilakukan verifikasi terkait kebenarannya.
--	--	--	--	---

I. Uji Instrumen

Angket penelitian sebelum digunakan dalam penelitian sesungguhnya harus diuji terlebih dahulu. Uji instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrument akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument, sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan mengukur valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2015: 51). Pada suatu penelitian instrument dapat dikatakan valid jika dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Menurut Sugiyono (2019: 3) valid adalah penunjuk derajat ketetapan antara data sesungguhnya yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti. Uji validitas dapat diketahui dengan menghitung r_{hitung} dan r_{tabel} ($n-2$). Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). Sebaliknya instrument pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% (Ghozali, 2015 : 51).

Rumus kolerasi *product moment*:

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = Jumlah sampel

X = Skor butir soal

Y = Skor total

Penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *produk moment*. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \geq 0,444$) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \leq 0,444$) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu efektivitas, kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2
Hasil uji validitas variabel Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,657	0,444	Valid
2.	0,850	0,444	Valid
3.	0,800	0,444	Valid
4.	0,611	0,444	Valid
5.	0,803	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel efektivitas yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3
Hasil uji validitas variabel Kompetensi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,673	0,444	Valid
2.	0,673	0,444	Valid
3.	0,683	0,444	Valid
4.	0,609	0,444	Valid
5.	0,807	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kompetensi yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4
Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,700	0,444	Valid
2.	0,754	0,444	Valid
3.	0,782	0,444	Valid
4.	0,848	0,444	Valid
5.	0,884	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel beban kerja yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5
Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0,837	0,444	Valid
2.	0,795	0,444	Valid
3.	0,753	0,444	Valid
4.	0,844	0,444	Valid
5.	0,855	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel kepemimpinan yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.6
Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X₄)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0,906	0,444	Valid
2.	0,851	0,444	Valid
3.	0,850	0,444	Valid
4.	0,778	0,444	Valid
5.	0,554	0,444	Valid

Sumber : Data Primer diolah 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel disiplin kerja yang mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2015 : 53)

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana,

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

$$\sigma_t^2 = \text{Varians Total}$$

Pengambilan keputusan reabilitas suatu variabel ditentukan dengan asumsi apabila nilai *alpha cronbach* > 0.60 maka butir peratau variabel yang diteliti adalah reliabel. Adapun hasil uji reabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel III.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Alpha</i>	Keterangan
Efektivitas	0,803	0,60	Reliabel
Kompetensi	0,725	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,853	0,60	Reliabel
Kepemimpinan	0,874	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,852	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel III.7 di atas, maka dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai *cronbach's alpha* > 0,60 sehingga instrumen ini dapat digunakan sebagai alat untuk mengukur variabel dalam penelitian ini.

J. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Metode regresi linear berganda dapat disebut baik jika model tersebut memenuhi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistic multikolinearitas dan heterokedstisitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Jika hasil regresi telah memenuhi asumsi-asumsi regresi maka nilai estimasi yang diperoleh akan bersifat BLUE, yang merupakan singkatan dari : *Best, Linear, Unbiased, Estimator* (Ghozali, 2015 : 109).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015 : 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2015 : 152).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015 : 163) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinieritas (Ghozali, 2015 : 105).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji *Glejser*, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015 : 139).

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 86). Model persamaan regresi yang digunakan ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

(Ghozali, 2015 : 86)

Keterangan :

Y : Variabel Efektivitas Kegiatan Pembangunan

X₁ : Variabel Kompetensi

X₂ : Variabel Beban Kerja

X₃ : Variabel Kepemimpinan

- X_4 : Variabel Disiplin Kerja
- a : konstanta
- b_1, b_2, b_3, b_4 : koefisien korelasi
- e : *error term* kesalahan pengganggu

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Pengujian signifikan yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji F memiliki angka $\text{sig} < 0,05$ menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015 : 303). Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut :

a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$; Berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Jika $H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$; Berarti ada pengaruh antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

b. Menentukan *level of significance*

$$a = 0,05 \text{ atau } 5 \%$$

$$F_{\alpha; k-1; (n-k)}$$

c. Kriteria Pengujian

Jika $F_{\text{hit}} \leq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{\text{hit}} \geq F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

d. Perhitungan nilai F

$$F \text{ hitung} = \frac{JKR/k}{JKS/n - k - 1}$$

Dimana :

JKR : Jumlah kuadrat Regresi

JKS : Jumlah kuadrat sisa

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya variabel bebas

e. Keputusan

Ho diterima jika diperoleh nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan sebaliknya Ho ditolak jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Pengujian koefisien regresi parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015 : 304). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikan $< 0,05$, berarti variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut:

a. Menyusun Formasi H_0 dan H_a

Jika $H_0 : b = 0$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Jika $H_a : b \neq 0$, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

b. Menentukan level of significance $\alpha = 0,05$ atau 5%

c. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika : $-t(\alpha/2, n-1) \leq t_{hitung} \leq t(\alpha/2, n-1)$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} \leq -t(\alpha/2, n-1)$ atau $t_{hitung} \geq t(\alpha/2, n-1)$

d. Menentukan nilai t_{hitung}

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Dimana:

b : Parameter estimasi

S_b : Standar error

e. Keputusan

Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dapat ditemukan pengaruh secara individu Efektivitas ditinjau dari kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

5. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sumbangan atau seberapa besar pengaruhnya variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015 : 97). Nilai koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar *Adjusted R Square* maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin tinggi. Apabila *Adjusted R Square* semakin kecil, maka sumbangan perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas akan semakin rendah. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana,

ESS = *Explain sum of square* (jumlah kuadrat dari regresi).

TSS = *Total sum of square* (total jumlah kuadrat).

RSS = *Residual sum square* (jumlah kuadrat kesalahan pengganggu).

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2)N - 1}{N - K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Profil Pemerintah Kabupaten Klaten

Pemerintah Kabupaten Klaten sebagai lokasi penelitian beralamatkan di Jl. Pemuda No.294, Dusun 1, Kecamatan Klaten Selatan, Kabupaten Klaten, Jawa Tengah. Mendasari Peraturan Daerah Kabupaten Klaten Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klaten, bahwa Perangkat Daerah Kabupaten Klaten terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat Daerah, dan Perangkat Daerah (33 OPD teknis kabupaten dan 26 OPD kecamatan).

2. Visi dan Misi

Visi pembangunan Kabupaten Klaten Tahun 2021-2026 merupakan implementasi dari visi Bupati dan Wakil Bupati periode tahun 2021-2026 yaitu:

“Terwujudnya Kabupaten Klaten Yang Maju, Mandiri dan Sejahtera”

Visi pembangunan daerah Kabupaten Klaten tahun 2021-2026 merupakan keberlanjutan dari cita-cita pembangunan Kabupaten Klaten tahun 2016-2021. Makna yang terkandung dalam visi sebagai berikut:

Kabupaten Klaten, suatu nama daerah otonom, yang mempunyai batas-batas wilayah yang diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus pemerintahan dan kepentingan masyarakat menurut prakarsa sendiri

berdasarkan aspirasi masyarakat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Maju, merupakan perwujudan kondisi masyarakat yang tumbuh dan berkembang baik secara ekonomi, sosial, kependudukan, dan politik.

- a. Ditinjau dari aspek ekonomi masyarakat maju, yang diukur dari tingkat kemakmuran yang tercermin dari tingkat pendapatan yang lebih tinggi dari pendapatan rata-rata dan pembagian yang lebih merata.
- b. Ditinjau dari aspek sosial, masyarakat yang maju berkaitan dengan kualitas sumberdaya manusianya, yang dicerminkan terpenuhinya kebutuhan dasar dan kualitas hidupnya.
- c. Ditinjau dari aspek kependudukan, masyarakat yang maju adalah masyarakat yang sehat, usia harapan hidup yang tinggi, kualitas sosial yang baik, dan tingkat pertumbuhan penduduk yang lebih kecil.
- d. Ditinjau dari aspek politik, masyarakat yang maju adalah masyarakat yang telah mampu mengembangkan sistem dan kelembagaan politik yang demokratis dan mantap, warganya terjamin hak-haknya, dan adanya peran serta masyarakat secara nyata dan efektif dalam segala aspek kehidupan.

Mandiri, perwujudan kondisi masyarakat Kabupaten Klaten yang mampu bertemu pada kondisi, potensi dan kemampuan sendiri, tanpa harus meninggalkan kerja sama dengan para pihak untuk melaksanakan pembangunan serta memiliki semangat kuat dalam menghadapi tantangan-tantangan serta menjaga kelangsungan proses dan hasil-hasil pembangunan daerah.

Sejahtera, perwujudan kondisi masyarakat yang tercukupi dan terpenuhi kebutuhan dasarnya serta meningkatkan taraf hidup dan kualitas hidupnya yang meliputi: sandang, pangan, papan dan kesehatan maupun kebutuhan batiniah yang meliputi rasa aman, tentram, dan damai, selain itu setiap pelaksanaan pembangunan harus memiliki tujuan akhir bagi kesejahteraan masyarakat Kabupaten Klaten, artinya bahwa setiap aktifitas kegiatan pembangunan yang dihasilkan diharapkan dapat dirasakan oleh masyarakat secara fisik maupun non fisik, yaitu meliputi terbentuknya lapangan kerja, berkurangnya pengangguran, peningkatan kualitas pelayanan sosial, pendidikan, kesehatan, dan lain sebagainya sehingga masyarakat merasa terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Dalam rangka upaya menuju pencapaian visi pembangunan daerah Kabupaten Klaten tahun 2021-2026, ditetapkan **Misi** pembangunan daerah yaitu:

- a. Mewujudkan Tatanan Kehidupan Masyarakat yang Berahlak dan Berkepribadian;
- b. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan yang baik, profesional, jujur, bersih, transparan, bertanggungjawab, dan anti korupsi;
- c. Meningkatkan kemandirian ekonomi daerah berbasis sektor unggulan daerah berdasarkan ekonomi kerakyatan;
- d. Mewujudkan pemerataan sarana prasarana wilayah yang berkualitas sesuai rencana tata ruang wilayah;
- e. Mewujudkan kualitas sumber daya manusia yang cerdas, sehat, berbudaya, dan responsif gender;

- f. Mewujudkan kualitas pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan.

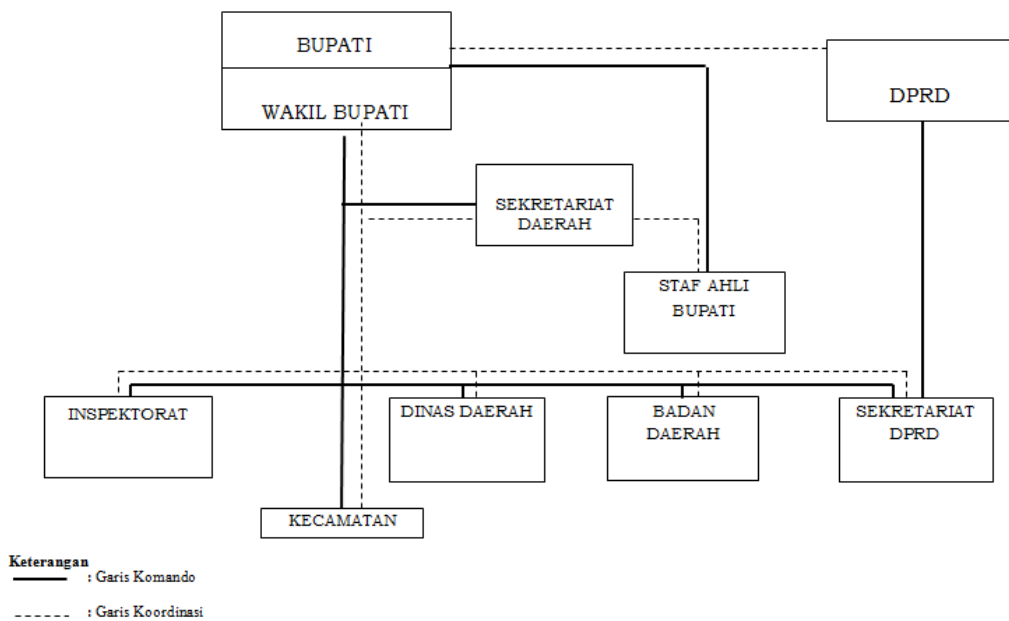
3. Struktur Organisasi

Struktur Pemerintahan Daerah Kabupaten Klaten diatur di dalam Peraturan Bupati Nomor 26 Tahun 2016 Tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten dengan rincian sebagai berikut:

(1) Organisasi Perangkat Daerah terdiri :

- a. Sekretariat Daerah;
- b. Sekretariat DPRD;
- c. Inspektorat Daerah;
- d. Dinas Daerah, terdiri dari:
 - 1) Dinas Pendidikan;
 - 2) Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga;
 - 3) Dinas Kesehatan;
 - 4) Dinas Sosial, Pemberdayaa Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana;
 - 5) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - 6) Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa;
 - 7) Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu;
 - 8) Dinas Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil dan Menengah;
 - 9) Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja;
 - 10) Dinas Komunikasi Informatika;
 - 11) Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman;
 - 12) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang;

- 13) Dinas Perhubungan;
 - 14) Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
 - 15) Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan;
 - 16) Dinas Arsip dan Perpustakaan;
 - 17) Satuan Polisi Pamong Praja.
- e. Badan Daerah terdiri dari:
- 1) Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah;
 - 2) Badan Pengelolaan Keuangan Daerah;
 - 3) Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah;
 - 4) Badan Penanggulangan Bencana Daerah;
 - 5) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- f. Kecamatan
- Meliputi 26 Kecamatan dengan 391 Desa dan 10 Kelurahan.
- (2) Selain perangkat daerah, Bupati dalam melaksanakan tugasnya dapat dibantu Staf Ahli.

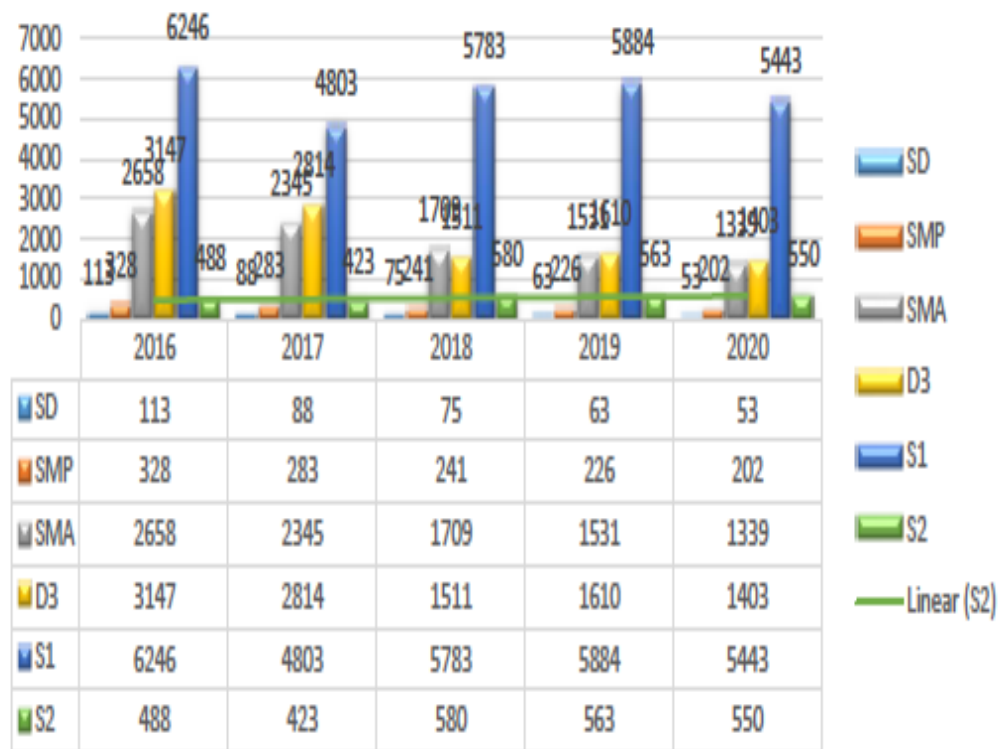


Gambar IV.1 Bagan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten

4. Sumber Daya Manusia

Berdasarkan data Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Klaten, pada Tahun 2020 jumlah Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Klaten sebanyak 8,990 orang, Sebagian besar jenjang pendidikan para ASN adalah sarjana strata 1, Pendidikan dan pelatihan memiliki peran strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yaitu aparatur pegawai yang profesional baik dalam hal kompetensi, sikap dan perilaku yang diharapkan sesuai dengan tugas dan peranannya masing-masing.

Berikut profil jumlah pegawai berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Klaten tahun 2016-2020.



Sumber : BKPPD Kabupaten Klaten, 2021

Gambar IV.2
 Profil Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan di Kabupaten Klaten
 Tahun 2016-2020

B. Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 59 responden dari populasi karyawan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Deskripsi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini ditinjau dari :

1. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	43%
Perempuan	34	57%
Total	59	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebesar 57% sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki hanya 43%. Hasil data identitas responden berdasarkan jenis kelamin ini menunjukkan bahwa pegawai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten paling banyak berjenis kelamin perempuan. Perbandingan responden berdasar jenis kelamin ini sesuai dengan proporsi gender penanggungjawab/pelaksana pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Jumlah penanggungjawab/pelaksana pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak karena tidak adanya syarat terkait jenis kelamin dalam penentuan/penunjukan tim pelaksana pelaporan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten.

2. Usia

Tabel IV.2
Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 - 30 Tahun	14	24%
31 - 39 Tahun	11	19%
40 – 56 Tahun	34	57%
Total	59	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori usia 40 – 56 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori usia lainnya yaitu sebesar 57%, usia 20 – 30 tahun sebesar 24% dan usia 31 – 39 tahun sebesar 19%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia pegawai yang bekerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten adalah 40 – 56 tahun. Banyaknya

pegawai yang dalam hal ini adalah penanggungjawab/pelaksana pelaporan yang berusia produktif diharapkan akan meningkatkan produktivitas kinerja yang berpengaruh pada efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

3. Pengalaman Kerja

Tabel IV.3
Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pekerjaan	Jumlah	Persentase
2 – 10 Tahun	20	34%
11 - 20 Tahun	24	41%
21 – 30 Tahun	11	18%
>30 Tahun	4	6%
Total	59	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan diagram dan tabel di atas dapat dilihat bahwa responden dengan kategori pengalaman kerja 11 - 20 tahun lebih banyak dibandingkan responden dengan kategori lainnya, yaitu sebesar 41%, diikuti dengan karyawan yang mempunyai pengalaman kerja 2 – 10 tahun sebesar 34% , lalu yang mempunyai pengalaman kerja 21 - 30 tahun sebesar 18%, dan yang terakhir yang mempunyai pengalaman kerja >30 tahun sebesar 6%. Perbandingan responden berdasar pengalaman kerja ini jumlah pengalaman kerja kurang dari 30 tahun lebih banyak, hal ini dikarenakan tidak adanya syarat khusus terkait pengalaman kerja dalam penentuan/penunjukan tim pelaksana pelaporan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten.

4. Pendidikan

Tabel IV.4
Deskripsi responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	9	15%
D3/D4	6	9%
Sarjana (S1)	33	57%
Magister (S2)	11	19%
Total	59	100%

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kemampuan SDM dari tingkat pendidikan menunjukkan paling banyak responden berpendidikan Sarjana (S1) yang berjumlah 33 orang (57%), kemudian responden berpendidikan Magister (S2) sebanyak 11 orang (19%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang (15%) dan responden berpendidikan D3/D4 yaitu sebanyak 6 orang (9%). Banyaknya penanggungjawab/pelaksana pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dengan pendidikan S1 karena pegawai yang dibutuhkan saat penerimaan PNS maupun seleksi penemrimaan Tenaga Harian Lepas (THL) adalah kebanyakan formasi S1. Selain itu dikarenakan tidak adanya syarat khusus terkait pendidikan dalam penentuan/penunjukan tim pelaksana pelaporan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten

C. Analisa Data

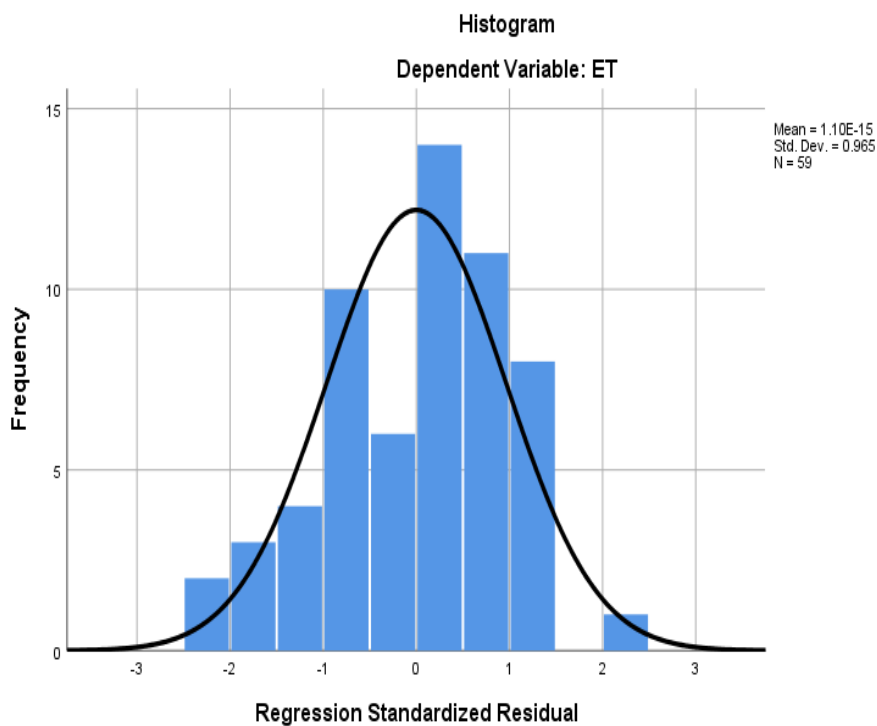
1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2015: 147). Mengetahui data digunakan dalam model berdistribusi

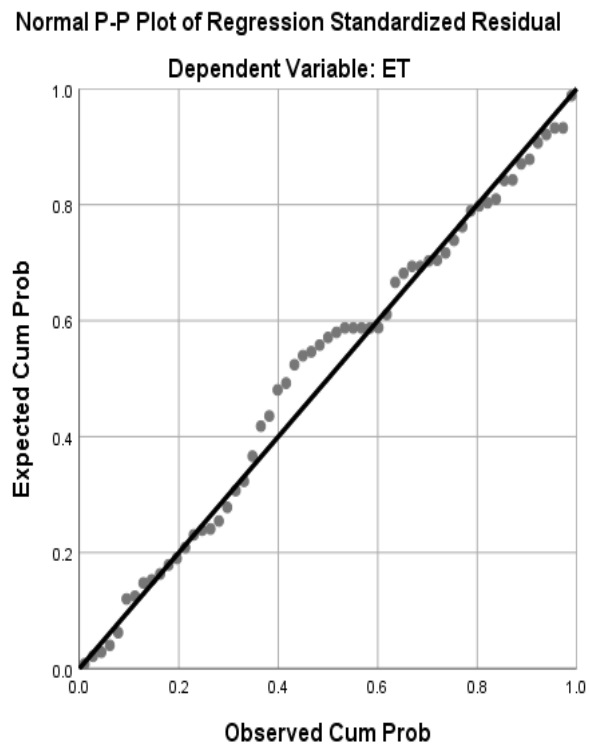
normal dapat dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-smirnov*. Jika nilai *Kolmogorov-smirnov* lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka data normal (Ghozali, 2015: 152).

Deteksi normalitas dapat diketahui dengan melihat sebaran data pada sumbu diagonal pada suatu grafik. Dasar dalam pengambilan keputusan uji normalitas (Ghozali, 2015: 163) adalah apabila data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas. Apabila data tersebut menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.3 Grafik Histogram Normalitas



Sumber : Data Primer diolah 2021
Gambar IV.4 Grafik Normal P-P Plot

Pada gambar grafik di atas normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik histogram memberikan pola distribusi normal karena membentuk lengkungan cekung seperti lonceng. Pada grafik *P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah dari garis tersebut. Berdasarkan kedua gambar grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. Pengujian normalitas dalam penelitian ini juga menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31715679
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.044
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah 2021

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji *kolmogorov smirnov* 0.200 yang lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015: 105).

Tabel IV.6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi	0,639	1,565	Bebas multikolinearitas
Beban Kerja	0,765	1,308	Bebas multikolinearitas
Kepemimpinan	0,606	1,650	Bebas multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,530	1,887	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi terdapat kesamaan jawaban responden satu dengan responden lain. Mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas suatu model dapat dilihat pada gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Bisa juga menggunakan uji *Glejser*, jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2015: 139).

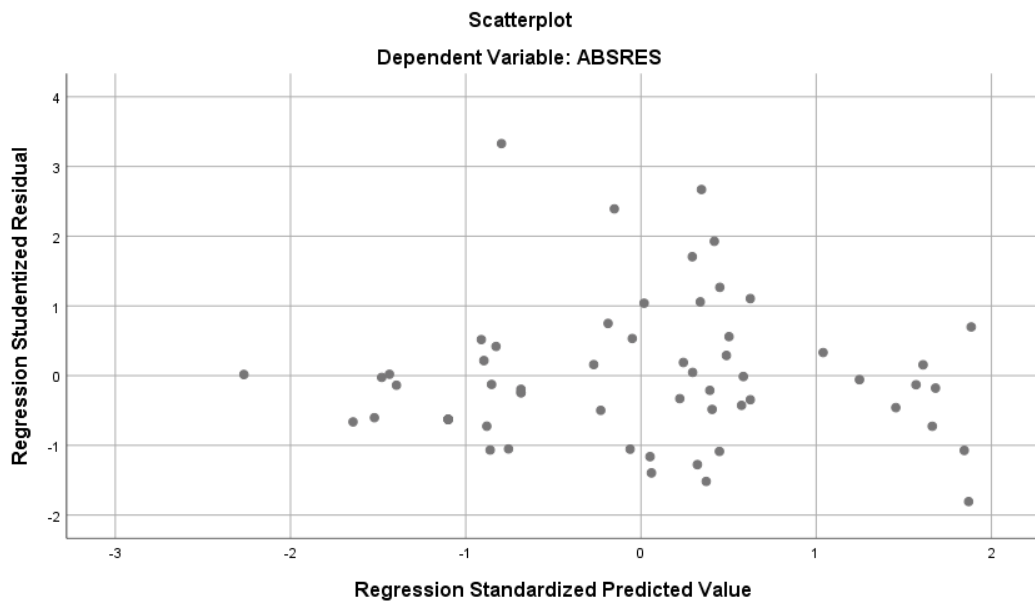
Tabel IV.7
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Nilai t	Sig.	Standar	Keterangan
Kompetensi	-1,438	0,156	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Beban Kerja	-1,092	0,280	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kepemimpinan	-1,090	0,281	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Disiplin Kerja	1,448	0,153	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) dari masing- masing variabel independen adalah kompetensi bernilai 0,156, beban kerja bernilai 0,280, kepemimpinan bernilai 0,281 dan disiplin kerja bernilai 0,153 yang semuanya lebih besar dari 0,05. Dapat dinyatakan model

regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dengan gambar Scatterplot dapat ditunjukkan dalam gambar berikut:



Sumber : Data Primer diolah 2021

Gambar IV.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas terlihat data residual menyebar baik di atas maupun di bawah titik 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan mengetahui pola variabel terikat dapat diprediksikan melalui variabel bebas. Pada regresi linear berganda bertujuan untuk menduga besarnya koefisien regresi dan menunjukkan besarnya pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 86). Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini

:

Tabel IV.8
Hasil Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Unstandardized B	Keterangan
1	(Constant)	8,971	Positif
2	Kompetensi	0,413	Positif
3	Beban Kerja	0,195	Positif
4	Kepemimpinan	0,213	Positif
5	Disiplin Kerja	-0,192	Negatif

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 8,971 + 0,413 X_1 + 0,195 X_2 + 0,213 X_3 + (-0,192) X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta (a) = 8,971

Artinya jika nilai konstanta (a) = 8,971 sedangkan variabel kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel efektivitas kegiatan pembangunan sebesar 8,971 dan menunjukkan hasil positif.

- b. Koefisien Kompetensi (b_1) = 0,413

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kompetensi mengalami kenaikan, sementara variabel beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai efektivitas kegiatan pembangunan akan meningkat sebesar 0,413 dan menunjukkan hasil yang positif.

- c. Koefisien Beban Kerja (b_2) = 0,195

Artinya jika nilai koefisiensi variabel beban kerja mengalami kenaikan, sementara variabel kompetensi, kepemimpinan dan disiplin kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai efektivitas kegiatan

pembangunan akan meningkat sebesar 0,195 dan menunjukkan hasil yang positif.

d. Koefisien Kepemimpinan (b_3) = 0,213

Artinya jika nilai koefisiensi variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variable kompetensi, beban kerja dan disiplin kerja diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai efektivitas kegiatan pembangunan akan meningkat 0,213 dan menunjukkan hasil yang positif.

e. Koefisien Disiplin Kerja (b_4) = -0,192

Artinya jika nilai koefisiensi variabel disiplin kerja mengalami kenaikan, sementara variable kompetensi, beban kerja, kepemimpinan diasumsikan nilai dari model regresi adalah tetap, maka nilai efektivitas kegiatan pembangunan akan menurun 0,192 dan menunjukkan hasil yang negatif.

3. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model dengan menggunakan uji F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersamaan antara kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan. Apabila hasil dari uji F memiliki angka sig < 0,05 menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Ghozali, 2015: 303). Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (signifikan).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak signifikan).

Berdasarkan pengambilan keputusan tersebut yang dimaksud dengan H_a adalah diterimanya hipotesis dan signifikan, sedangkan H_0 ditolaknya hipotesis dan tidak signifikan. Adapun hasil uji F pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	11,418	2,54	0,000	0,05	Model Layak

Sumber : Data Primer diolah 2021

Dari hasil uji kelayakan model diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $11,418 > 2,54$ dengan signifikan sebesar 0,000 artinya bahwa analisis ini signifikan dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain ada pengaruh antara kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten dan memenuhi untuk uji kelayakan model.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi secara parsial besarnya pengaruh variabel kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas. Kriteria pengujian untuk uji t antara lain:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga tidak ada pengaruh yang signifikan antar masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.10
Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H1	4,123	$>2,004$	0,000	0,05	Diterima
H2	2,157	$>2,004$	0,035	0,05	Diterima
H3	2,361	$>2,004$	0,022	0,05	Diterima
H4	-2,012	$<-2,004$	0,049	0,05	Diterima

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas dapat dijelaskan dalam hipotesis yang berbentuk sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Variabel Kompetensi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,123 > 2,004$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

- b. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Variabel Beban Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,157 > 2,004$) dan signifikansi $0,035 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Variabel Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,361 > 2,004$) dan signifikansi $0,022 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

d. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan

Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2,012 < -2,004$) dan signifikansi $0,049 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi dependen yang dijelaskan oleh variabel independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar seluruh variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*.

Dalam hal ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja dalam menjelaskan Efektivitas Kegiatan Pembangunan.

Tabel IV.11
Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,677	0,458	0,418	1,36507

Sumber : Data Primer diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,418. Berarti variabel kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja memberikan sumbangan terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan sebesar 41,8% sedangkan sisanya sebesar 58,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka pada efektivitas kegiatan pembangunan akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nintyari *et al.*, 2019); (Zaini & Agustian, 2019) kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas.

Kompetensi memiliki berbagai macam tujuan yaitu semangat berprestasi untuk mencapai target kerja, teliti dan punya perhatian terhadap tugas kerja, proaktif, punya keingintahuan tinggi, berempati terhadap orang lain, kemampuan komunikatif yang diplomatis dan persuasif. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap Efektivitas Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Klaten, Pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kegiatan pembangunan ditandai dengan adanya pemahaman dari penanggungjawab/pelaksanaan pelaporan akan tugas pelaporan pelaksanaan kegiatan OPD secara berkala, adanya motivasi yang tinggi dari penanggungjawab/pelaksana pelaporan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait berbagai aturan pelaporan dan pertanggungjawaban kegiatan. Dengan demikian personal tersebut mampu memahami target kerja yang menjadi bebannya dan setiap arahan dalam pelaksanaan pelaporan kegiatan pembangunan, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan dan menjadi tanggungjawabnya. Di samping itu juga memiliki sikap positif dalam bekerja, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan perencanaan dan evaluasi pembangunan daerah yang terlihat dari nilai efektifitas pelaksanaan kegiatan yang dilakukan.

Pegawai yang dalam hal ini penanggungjawab/pelaksana kegiatan harus mampu menampilkan kompetensi optimal kepada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk meningkatkan efektivitas kegiatan pembangunan. Penyusunan pelaporan tepat waktu, memahami dan mengerti terkait tugas dan pelaporan pelaksanaan kegiatan yang ada di instansi masing-masing disamping adanya motivasi yang tinggi dari penanggung jawab pelaksana kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait regulasi, kebijakan dan peraturan pelaporan dan pertanggungjawaban kegiatan akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembangunan.

Tingkat atau tinggi rendahnya kompetensi sangat membantu penanggungjawab/pelaksana pelaporan untuk mengetahui sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai tugas pokok dan fungsi instansi. Seorang penanggungjawab/pelaksana pelaporan memiliki beban tanggungjawab dalam menyelesaikan masalah terkait dengan terlaksananya pelaporan pelaksanaan kegiatan sesuai ketentuan yang berlaku, serta mentransfer atau menjabarkan informasi kepada orang lain/staf menyangkut beban tugas yang diinstruksikan oleh atasan. Seberapa jauh keberhasilan penanggungjawab menyelesaikan masalah dan menguraikan atau menjabarkan tugas-tugas tersebut dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya.

Dapat dijelaskan bahwa pegawai (penanggungjawab/pelaksana pelaporan) yang memiliki kompetensi dapat mempengaruhi efektif atau tidaknya sebuah pelaksanaan kegiatan pembangunan. Pegawai yang berkompeten dapat dilihat dari kombinasi antara keterampilan (*skill*), memiliki pengetahuan, konsep diri, karakter pribadi dan adanya motivasi kerja yang tinggi, citra diri yang baik serta kemampuan untuk memikirkan persoalan. Pegawai yang memiliki kompetensi ia akan senantiasa mengasah keterampilannya agar mampu menyelesaikan pekerjaan yang terbilang sulit sekalipun, bersaing secara sehat dengan rekan kerja dan tidak menjatuhkan orang lain yang sekantor dengannya, memiliki citra diri yang baik dan mampu menyelesaikan segala macam persoalan agar bisa mencapai target yang diharapkan organisasi. Hal semacam itulah yang telah dimiliki oleh penanggungjawab/pelaksana pelaporan di Organisasi Perangkat

Daerah (OPD) Kabupaten Klaten sehingga efektivitas pelaksanaan kegiatan pembangunan bisa berjalan secara efektif.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi beban kerja maka pada efektivitas akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mukti *et al.*, 2018); (Rolos *et al.*, 2018) beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas.

Seberapa besar beban kerja dari seorang penanggungjawab/pelaksana kegiatan di unit kerja atau instansi, dapat menjadi dasar untuk pembagian tugas kepada pegawai yang menjadi bawahannya, artinya atasan dapat memilah pembagian beban kerja secara proporsional dan menentukan jenis pekerjaan yang menjadi tanggungjawab masing-masing bawahan/staf untuk penyelesaiannya. Dengan mengimplementasikan kegunaan hasil analisis beban kerja maka diharapkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten akan dapat memperoleh tingkat efektivitas pelaksanaan kegiatan, karena masing-masing pegawai, baik atasan maupun bawahan mempunyai tanggungjawab masing-masing secara jelas dan proporsional dalam pembebanan pekerjaan. Dengan demikian pelaksanaan kegiatan

berjalan lancar dan cepat, sehingga akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan tersebut.

Oleh karenanya pimpinan/atasan di dalam organisasi/instansi pemerintahan hendaknya selalu memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada bawahan/staf sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai. Demikian halnya dengan penanggungjawab kegiatan harus bisa menentukan/memberikan pembagian beban pekerjaan pelaksana/staf pelaporan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah secara proporsional artinya beban tugas tidak memberatkan tetapi juga pegawai dituntut bekerja secara optimal. Hal ini akan memacu pelaksana/staf untuk meningkatkan kinerjanya serta diharapkan mampu membuat pegawai merasa nyaman dan ringan melaksanakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Pengukuran Kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Indikator pada beban kerja internal berupa umur, kondisi kesehatan, motivasi, dan kepuasan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, indikator-indikator ini perlu menjadi perhatian perusahaan bagi karyawan yang ditempatkan di bagian operator, karena berpengaruh besar terhadap kinerja. Indikator beban kerja eksternal berupa tugas, lingkungan kerja, dan sikap kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja operator patut mendapatkan perhatian dari pihak organisasi/ institusi. Oleh karenanya berbagai indikator yang secara langsung atau tidak langsung akan menentukan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan beban kerjanya, perlu menjadi perhatian utama pimpinan organisasi/institusi.

Untuk itu perlu dilakukan evaluasi beban kerja, artinya perlu dilakukan analisa untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang nantinya akan berpengaruh terhadap efisiensi pelaksanaan kegiatan di Organisasi Perangkat Daerah.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi kepemimpinan maka pada efektivitas akan mengalami peningkatan secara nyata. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri & Adelia,

2018); (Herlambang, 2020) kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas.

Kepemimpinan merupakan sebuah hal yang dibutuhkan dalam unit organisasi atau instansi dengan harapan tujuan dapat tercapai. Tanpa adanya satu pun pihak yang berjiwa pemimpin, tujuan sulit untuk dicapai karena tidak ada sosok yang bisa dijadikan pegangan atau panutan. Tujuan lain dari kepemimpinan adalah untuk memotivasi orang lain agar bisa melakukan sebuah hal dengan baik dan memaksimalkan kemampuan. Bila tidak ada sosok pemimpin, banyak orang yang akan mengalami demotivasi karena mereka tidak terpacu akan sesuatu atau tidak merasa memiliki kewajiban untuk melakukan hal tertentu. Dengan adanya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan organisasi diharapkan mampu untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan kegiatan pembangunan. Artinya jika kepemimpinan semakin baik maka akan diikuti dengan semakin meningkatnya efektivitas pelaksanaan kegiatan.

Atasan yang berjiwa pemimpin akan mampu memberikan motivasi, dorongan, dan arahan kepada semua pegawai yang menjadi bawahannya, untuk melaksanakan semua tugas dan tanggungjawab masing-masing dengan sebaik-baiknya. Disamping itu atasan juga dituntut memberikan teladan atau contoh bagaimana melakukan dan menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya secara cepat, baik dan benar. Hal yang tidak kalah penting adalah seorang atasan atau pimpinan harus mampu memahami berbagai persoalan yang ada di lingkungan kerja, sehingga apabila terjadi masalah cepat

terselesaikan. Kondisi tersebut akan membuat suasana lingkungan kerja terasa nyaman dan dampaknya motivasi dan semangat kerja pegawai akan semakin meningkat didalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat atau nilai jiwa kepemimpinan atasan yang baik/ positif akan membuat kinerja bawahan semakin meningkat. Dan dengan kata lain dengan kinerja pegawai yang meningkat/baik akan membuat efektifitas pelaksanaan setiap kegiatan pembangunan kan meningkat pula.

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

Berdasarkan pengujian yang tersaji pada Tabel IV.9 menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zaini & Agustian, 2019); (Narpati, 2017) disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap efektivitas.

Sebagaimana tertuang di dalam pertanyaan kuesioner, penelitian ini melakukan pengukuran disiplin kerja dilihat dari kehadiran, penyelesaian pekerjaan tepat waktu, tugas dan tanggungjawab pegawai khususnya bagian pelaporan sesuai dengan ketentuan, dan data yang disampaikan sudah melalui verifikasi. Dikarenakan kondisi yang sekarang sedang terjadi di negara kita dan organisasi di birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Klaten khususnya, dampak atau pengaruh faktor disiplin kerja masih menjadi faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan pembangunan. Hal ini

disebabkan antara lain adanya perubahan regulasi terkait dengan penyusunan pelaporan menyebabkan pegawai yang mempunyai tugas pelaporan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) akan berbeda didalam mengacu atau menerapkan ketentuan pelaporan, regulasi yang lama atau yang baru. Selain itu kondisi pandemi yang mengharuskan terjadinya *refocussing* anggaran menyebabkan beberapa kegiatan di OPD ada yang dihapuskan atau ditunda, serta ada juga yang mengalami pengurangan anggaran, hal ini tentu saja menyulitkan pelaksana kegiatan untuk penyesuaiannya di dalam memberikan data pelaporan terkait dengan kemajuan atau *progress* penyelesaian pelaksanaan kegiatan, sehingga bisa tidak tepat waktu. Kondisi-kondisi tersebut memungkinkan variabel disiplin kerja di dalam penelitian ini menjadi berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Klaten.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan instansi/organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dengan demikian, penanggungjawab/pelaksana pelaporan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan yang diharapkan yang selanjutnya akan berdampak pada efektivitas pelaksanaan kegiatan pembangunan.

Perubahan tingkat efektivitas kegiatan pembangunan yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah khususnya pada masa transisi sebagai dampak perubahan regulasi terkait penyusunan dokumen perencanaan dan evaluasi, Pandemi Covid-19 yang telah melanda Indonesia dalam kurun waktu kurang lebih 2 (dua) tahun ini turut mengubah tata kelola dan mekanisme kerja di pemerintahan baik pusat maupun daerah. Kerja birokrasi disesuaikan dengan kondisi pandemi agar pelayanan publik tetap dilakukan dengan optimal dan berintegritas. Pemerintah mengeluarkan berbagai peraturan dan regulasi agar tata kelola pemerintahan tetap berjalan efektif melayani publik di tengah upaya menanggulangi dampak kesehatan masyarakat akibat pandemi dan upaya pemulihan ekonomi nasional, dan khususnya bagi pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Klaten yang terukur dari pelaksanaan kegiatan pembangunan yang menjadi tanggungjawab OPD bisa meningkat efektivitasnya.

Sisi lain dari adanya pandemi adalah adanya keterbatasan kemampuan anggaran mengharuskan dilakukannya *refocusing* dan relokasi rencana anggaran fokus untuk kegiatan yang mendukung percepatan penanganan Covid-19. Pelaksanaan kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat daerah pun mengalami *refocussing* sampai beberapa kali. Ada beberapa fokus utama penyesuaian program pemerintah dalam masa pandemi yang meliputi fokus pelayanan kesehatan, jaring pengaman sosial dan penanggulangan dampak ekonomi.

Dalam masa pandemi guna pengendalian penyebaran serta pengurangan resiko penularan yang terjadi di lingkungan instansi pemerintah, dengan

diberlakukannya regulasi terkait pengaturan sistem kerja seluruh Aparat Sipil Negara (ASN) mengharuskan masing-masing Organisasi Perangkat Daerah dapat menjalankan tugas kedinasan bekerja dari rumah/tempat tinggalnya (*Work Form Home*) dengan mempertimbangkan status kedaruratan bencana pandemi covid-19 yang melanda di masing-masing daerah.

Kondisi lain terkait efektivitas pelaksanaan kegiatan pembangunan bisa dikarenakan pelaksanaan sistem kerja *Work Form Home* (WFH) dan penjadwalan giliran masuk kerja bagi pegawai, hal ini akibat situasi pandemi yang saat sekarang sedang terjadi. Dengan melakukan pekerjaan di rumah mengakibatkan indikator utama disiplin kerja datang tepat waktu di tempat kerja tidak bisa sepenuhnya terlaksana. Disamping itu adanya situasi pandemi perlu penanganan secara ekstra, memaksa semua kegiatan dilakukan *refocussing* dan relokasi anggaran, sehingga membuat pelaksanaan kegiatan menjadi terkendala dan mengalami penurunan, dikarenakan pelaksanaan verifikasi data dan kegiatan monitoring pelaksanaan kegiatan tidak dilakukan.

Realita yang terjadi terkait dengan pelaporan pelaksanaan kegiatan yang ada di Organisasi Perangkat Daerah pun terkendala dengan adanya pemberlakuan sistem bekerja di rumah. Disaat adanya *deadline* pekerjaan sering menjadi alasan bagi penanggungjawab/pelaksana pelaporan yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah. Pelaporan tidak tepat waktu dengan alasan sedang WFH, padahal semestinya bekerja dari rumah atau *work from home* memiliki kewajiban dan tanggung jawab yang sama dengan bekerja dari kantor. Namun pada pelaksanaannya, penerapan *work from home* ternyata memiliki tantangan

dan kendala yang tidak mudah, karena tidak semua sektor pekerjaan dapat dikerjakan dari rumah. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan *work from home* seperti ketiadaan alat kerja dan komunikasi, kurangnya koordinasi, gangguan domestik lingkungan di rumah tangga, dan lain sebagainya.

Dalam masa situasi pandemi, adanya kebijakan pembatasan tatap muka yang diberlakukan di Pemerintah Kabupaten Klaten pun berdampak pada pelaksanaan kegiatan yang ada di masing-masing instansi/perangkat daerah. Kegiatan rutin pelaksanaan rapat koordinasi hanya bisa dilakukan dengan ketentuan khusus, artinya dapat dilakukan secara *online* ataupun dilakukan secara tatap muka tetapi dengan menerapkan disiplin protokol kesehatan dan pembatasan skala dan waktu pelaksanaan kegiatan. Hal ini menjadikan kendala bagi efektivitas pelaksanaan kegiatan. Artinya umumnya di masa-masa kondisi aman (tidak dalam posisi pandemi) pelaksanaan koordinasi pelaksanaan kegiatan dilakukan secara langsung, tatap muka, sehingga masing-masing tim penanggungjawab/pelaksana pelaporan setiap kali bisa berkoordinasi secara langsung terkait pelaporan, melakukan verifikasi data, bahkan melaksanakan monitoring ke lapangan secara langsung, namun dengan adanya pandemi semua pelaksanaan kegiatan mengalami kendala yang berakibat pada tidak maksimalnya pelaksanaan kegiatan yang ada di Organisasi Perangkat Daerah.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan. Dengan metode sensus diperoleh sampel sebanyak 59 responden dan analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji kelayakan model, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Variabel penelitian terdiri dari variabel dependen yaitu efektivitas, variabel independen yaitu kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 responden.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
2. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

4. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
5. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang dilakukan diperoleh hasil nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,418 atau 41,8%. Determinasi atau sumbangan variabel kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten sebesar 41,8%. Sisanya sumbangan variabel-variabel lain hanya sebesar 58,2% seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja organisasi, kebijakan, regulasi dan lain-lain yang berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan pembangunan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.

B. Implikasi

Beberapa implikasi yang dimungkinkan muncul dari hasil penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a. Secara teoritis implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat guna sumbangan pemikiran bagi pembaharuan konsep perencanaan dan evaluasi pembangunan daerah guna menghasilkan perencanaan dan evaluasi pembangunan yang efektif.
- b. Konsekuensi logis yang diharapkan dari adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai pijakan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi, beban

kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan.

2. Implikasi Praktis

- a. Diharapkan implikasi dari adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang pengaruh kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap efektivitas kegiatan pembangunan pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten.
- b. Diharapkan adanya penelitian ini memberikan implikasi sebagai bahan masukan dalam pengambilan kebijakan bagi organisasi/instansi khususnya organisasi yang mempunyai tugas melakukan evaluasi dan perencanaan kegiatan pembangunan khususnya pelaksanaan kegiatan pembangunan di Kabupaten Klaten, terutama dalam upaya meningkatkan efektivitas kegiatan pembangunan melalui kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas kegiatan pembangunan mengingat masih terdapat pengaruh sebesar 58,2% di luar

variabel penelitian ini. Mungkin bisa menggunakan variabel independen lain seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja organisasi, kebijakan, regulasi dan lain-lain

2. Diharapkan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten kedepannya tetap mempertahankan dan meningkatkan kualitas kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja yang ada. Tingginya kualitas kompetensi, beban kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten membuat efektivitas kegiatan pembangunan juga akan semakin meningkat dan menjadi lebih baik dari sebelumnya.
3. Bagi peneliti yang lain variabel efektivitas juga bisa digunakan untuk penelitian di luar organisasi atau instansi pemerintah karena bisa digunakan untuk kemajuan suatu obyek yang teliti. Bisa juga digunakan di perusahaan, perbankan, pabrik dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance: A Case Study of Private University in Jakarta. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 5(1), 85–95.
- Ariandi, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah (Studi Kasus Pada Pemeriksaan Kinerja). *Jurnal Simplex*, 2(3), 49–62.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Badeni. (2013). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Emmywati, & Mulyanto, R. R. R. B. (2020). Pengaruh Hubungan Kerjasama Tim, Gaya Kepemimpinan Terhadap Efisiensi Kerja Dengan Melalui Insentif Sebagai Variabel Intervening Bagian Cadcam PT. Hartono Wira Tanik. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5(1), 83–96.
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1), 1–9.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, K., Mattalatta, & Hasmin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Mirai Management*, 1, 197–210.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Di Kelurahan Ciakar Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(4), 35–55.
- Istiatin, & Mursito, B. (2018). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta : Universitas Islam Batik.
- Jafar, A., & Z, Z. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(1), 1–15.
- Kurniawan, D. A., Guswandi, & Sodikin, A. (2018). The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilitieson PT. Binasinar Amity. *International Journal of Research Science & Management*, 5(5), 48–60. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1249804>
- Maesaroh. (2013). Analisis Efektivitas Kerja Pegawai Bagian Administrasi FISIP UNDIP. *Jurnal Ilmu Sosial*.

- Mansur, M., Slamet, A. R., & Utama, N. P. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang). *E – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 1(1), 46–58.
- Mardiasmo. (2017). *Perpajakan Edisi Terbaru*. Yogyakarta : Andi.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom FISIP*, 2(2), 1–11.
- Mukti, A., Heru, S. W., & Leonardo, B. H. (2018). Pengaruh beban kerja, motivasi, dan komitmen terhadap kepatuhan intruksi kerja dan efektifitas pengendalian karyawan di PT. Demak Putra Mandiri. *Journal of Management*, 4(4), 1–19.
- Munandar. (2012). *Psikologi Industri dan organisasi*. Jakarta : (UI Press) Penerbit Universitas indonesia.
- Narpati, B. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivits Kerja Karyawan pada PT.Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 17, Issue 1, pp. 1–11).
- Ningsih, S. (2017). Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Finance Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4(1), 459–471.
- Nintyari, L. R., Kurniawan, P. S., & Atmadja, A. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sosialisasi, Serta Manajemen Kontrol Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) (Studi Empiris Pada Desa-Desa Penerima Dana Desa Di Kabupaten Tabanan). *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi)*, 10(2), 147–157.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Putri, S., & Adelia, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. *Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 26–32.
- Robbin, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27. <https://doi.org/10.35797/jab.6.004.2018.21074.19-27>
- Rusmaini. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang. *Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 33–52.
- Safriandi, F., & Aginta, W. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Indonesia I(Persero) Medan. *Jurnal Riset Komputer (JURIKOM)*, 1(1), 1–15.

- Sarwani. (2016). The Effect of Work Discipline And Work Environment. *Jurnal Internasional Sinergi*, 6(2), 53–67.
- Situmeang. (2016). *Corporate Social Responsibility Dipandang Dari Perspektif Komunikasi Organisasi*. Yogyakarta: Ekuilibria.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, M. (2015). *Strategi Pembelajaran Teori & Praktik di Tingkat Pendidikan Sekolah Dasar*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wadi, H. (2017). Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Pemerintah Integratif*, 5(4), 570–580. ejournal.pin.or.id
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada.
- Widayati, C. C., W, S., & Rahardjo, T. H. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Delegatif, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Kcp Jakarta Kota. *JRMB*, 11(2), 91–101.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Zaini, Z., & Agustian, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Transparansi Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 2(1), 109–115.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I
MATRIK JURNAL

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Yayasan Sunan Kalijogo Jabung-Malang) (Mansur <i>et al.</i> , 2016)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi berjumlah 198 orang dan sampel berjumlah 66 orang pegawai 3. Teknik <i>purposive sampling</i> 4. Alat analisis data dengan uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis	1. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja 2. Disiplin Kerja berpengaruh secara positif terhadap Efektivitas Kerja 3. Bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja
2.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang (Rusmaini, 2017)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Total populasi dan sampel yang diambil sebanyak 40 orang. 3. Teknik sampling jenuh 4. Metode analisis data regresi linier berganda, uji F dan uji t	Ada pengaruh yang positif antara kepemimpinan dan komunikasi intern terhadap efektivitas kerja pegawai
3.	<i>The Effect Of Work Discipline And Work Environment On The Performance Of Employees</i> (Sarwani, 2016)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 127 karyawan 3. Teknik sensus 4. Data dianalisis dengan regresi linier berganda.	Disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama memiliki berdampak positif pada kinerja karyawan
4.	<i>The Influence Of Leadership And Work Environment On Employee Performance: A Case Study Of A Private University In Jakarta</i> (Akbar, 2017)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi berjumlah 120 karyawan dan sampel berjumlah 92 karyawan 3. Teknik <i>Probability Simple Random Sampling</i> 4. Data dianalisis dengan regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik	Ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

5.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Bekasi Juanda (Narpati, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel dari penelitian ini sebanyak 40 karyawan. 3. Teknik sampling <i>purposive sampling</i> 4. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji validitas dan uji Reliabilitas, Uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda, Uji F, Uji t 	Disiplin kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai
6.	Pengaruh Disiplin Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Telen Kabupaten Kutai Timur (Wadi, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 60 karyawan 3. Metode sensus 4. Analisis data dengan menggunakan regresi linear berganda 	Disiplin kerja dan motivasi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
7.	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kepatuhan Intruksi Kerja Dan Efektifitas Pengendalian Karyawan Di PT. Demak Putra Mandiri (Mukti <i>et al.</i> , 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 100 orang 3. Menggunakan sampling jenuh 4. Metode validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan uji asumsi klasik 	Beban kerja, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
8.	<i>The Effect Of Competence And Motivation On Employee Performance Through Employees Capabilities on PT. Binasinar Amity</i> (Kurniawan <i>et al.</i> , 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan kuantitatif 2. Populasi dan sample berjumlah 40 karyawan 3. Teknik sampel jenuh 4. Metode analisis regresi linier berganda 	Ada pengaruh signifikan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Kepemimpinan Camat Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Curup	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan metode kuantitatif 2. Populasi sebanyak 20 responden dan sample berjumlah 19 responden. 	Adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap efektivitas

	Kabupaten Rejang Lebong (Putri & Adelia, 2018)	3. Teknik perhitungan Isaac dan Michael 4. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda, uji normalitas, uji hipotesis	
10.	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota (Rolos <i>et al.</i> , 2018)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi 60 orang dan sampel yang digunakan 52 orang 3. Metode <i>purposive sample</i> 4. Metode analisis regresi linier berganda	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
11.	Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Efektivitas Pengawasan Pada Inspektorat Kabupaten Lampung Tengah (Studi Kasus Pada Pemeriksaan Kinerja) (Ariandi, 2019)	1. Metode kuantitatif 2. Populasi berjumlah 74 responden dan sample berjumlah 32 responden 3. Teknik <i>purposive sampling</i> 4. Analisis menggunakan regresi linier berganda.	Ada pengaruh kompetensi pegawai secara signifikan terhadap efektivitas pengawasan
12.	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara (Zaini & Agustian, 2019)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel yang digunakan 70 karyawan 3. Metode sensus 4. Data dianalisis dengan regresi linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi dan uji asumsi klasik	Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi pegawai dan disiplin kerja terhadap efektivitas kerja
13.	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sosialisasi, Serta Manajemen Kontrol Terhadap Efektivitas Dan Efisiensi Pelaksanaan Sistem Keuangan Desa (Siskeudes) (Studi Empiris Pada Desa-Desa Penerima Dana	1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel sebanyak 60 orang 3. Sampel jenuh 4. Analisis data dengan menggunakan uji validas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas.	Kompetensi sumber daya manusia, sosialisasi dan manajemen kontrol berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi

	Desa Di Kabupaten Tabanan) (Nintyari <i>et al.</i> , 2019)		
14.	Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di Kelurahan Ciakar Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya (Herlambang, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 9 orang 3. Teknik sensus 4. Metode analisis data uji validitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda. 	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja
15.	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Padakantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai (Jafar & Z, 2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi dan sampel berjumlah 68 orang 3. Teknik sensus 4. Analisis menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji instrument 	Kompetensi pegawai dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja

LAMPIRAN II
KUISIONER PENELITIAN

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Penanggungjawab/Pelaksana Pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD)

Di Klaten

Berkenaan dengan tesis yang kami susun, perkenalkan saya Dwi Ismundari, Mahasiswa Pascasarjana Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan tesis yang berjudul “Analisis Kontribusi Kompetensi, Beban Kerja Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kegiatan Pembangunan (Studi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten)”.

Responden saya adalah Penanggungjawab/Pelaksana Pelaporan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Klaten. Saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan memberikan informasi dengan melakukan pengisian pada lembar kuisisioner tersebut dengan jujur dan benar. Data responden akan dijamin kerahasiaannya dan informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan hanya akan digunakan untuk data penelitian semata. Seluruh informasi yang diberikan merupakan sumbangan yang sangat berarti guna tercapainya tujuan penelitian. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Dwi Ismundari

Data Responden

- A. Nama Responden :
- B. Usia : 20 - 30 Tahun
 31 - 39 Tahun
 40 - 56 Tahun
- C. Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- D. Pengalaman Kerja : 2 – 10 Tahun 21 - 30 Tahun
 11 – 20 Tahun > 30 Tahun
- E. Pendidikan : SMA/SMK Sarjana (S1)
 D3/D4 Magister (S2)

Cara Pengisian

Pilihlah alternatif yang sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i dan berikan tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Dengan pilihan alternatif jawaban sebagai berikut:

Singkatan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Efektivitas

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Setiap OPD mempunyai tujuan/target rencana yang jelas/terukur untuk dicapai.					
2.	Setiap OPD mempunyai strategi yang baik dalam penyusunan kegiatan					
3.	Semua kegiatan OPD disusun melalui proses analisis dan perumusan yang matang.					
4.	Pelaksanaan kegiatan selalu dibuat pelaporan progress secara berkala.					
5.	Setiap OPD menyusun program dan kegiatan yang tepat.					

2. Kompetensi

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Dalam pembuatan laporan disusun teliti dan cepat.					
2.	Setiap ada permasalahan terkait tugas/kegiatan langsung dikomunikasikan dengan penanggungjawab kegiatan dan diselesaikan dengan cepat.					
3.	Penanggungjawab/pelaksana pelaporan kegiatan, memahami dan mengerti terkait tugas pelaporan pelaksanaan kegiatan OPD secara berkala (triwulanan, semesteran dan tahunan).					
4.	Penanggungjawab/pelaksana pelaporan bisa mengoperasikan aplikasi komputer yang menunjang pembuatan pelaporan kegiatan.					
5.	Penanggungjawab/pelaksana pelaporan termotivasi untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman terkait berbagai aturan pelaporan dan pertanggungjawaban kegiatan yang dilaksanakan.					

3. Beban Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Pimpinan mensupport pelaksana kegiatan agar pekerjaannya selesai sesuai target.					
2.	Pimpinan mengkoordinasi pelaksanaan kegiatan dan mengarahkan sesuai ketentuan yang berlaku.					
3.	Pimpinan selalu mempertimbangkan kemampuan pelaksana dalam pemberian tugas.					
4.	Pimpinan didalam memberikan tugas selalu menanyakan dan mempertimbangkan situasi dan kondisi anak buah atau staf.					
5.	Pimpinan memberikan kesempatan atau mempertimbangkan waktu istirahat dalam melaksanakan setiap penugasan.					

4. Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Pimpinan melakukan koordinasi dengan anak buah dalam menjalankan kegiatan.					
2.	Pimpinan menerima semua ide dari anak buah dan mempertimbangkan untuk memakai ide tersebut.					
3.	Pimpinan tidak menegur dengan kasar apabila ada anak buah yang melakukan kesalahan.					
4.	Apabila ada kesulitan didalam pelaksanaan tugas atau kegiatan, pimpinan selalu memberikan masukan untuk penyelesaiannya.					
5.	Pimpinan selalu memperhatikan kebutuhan anak buah dalam menyelesaikan tugasnya.					

5. Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
1.	Berusaha tidak ijin untuk tidak masuk kerja kecuali benar-benar mendesak.					
2.	Penanggungjawab/pelaksana pelaporan memahami bahwasanya tugas pelaporan harus tepat waktu.					
3.	Penanggungjawab/pelaksana pelaporan memahami dan taat terhadap ketentuan peraturan terkait tugas dan tanggungjawabnya.					
4.	Selalu berusaha melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.					
5.	Data yang diberikan penanggungjawab/pelaksana pelaporan kegiatan selalu dilakukan verifikasi terkait kebenarannya.					

LAMPIRAN III

Data Scoring 20 Responden untuk Uji Instrumen

No	E1	E2	E3	E4	E5	ET	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KTT	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BKT	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KPT	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DKT
1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	5	18
3	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	5	21
4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	4	4	5	3	4	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23
8	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
9	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
10	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24
15	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN IV

Data Scoring 59 Responden untuk Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

No	E1	E2	E3	E4	E5	ET	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KTT	BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BKT	KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KPT	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DKT
1	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	4	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	5	18
3	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	5	21
4	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	4	21	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	4	22	5	4	5	4	4	22
5	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
6	5	4	4	4	4	21	5	4	5	5	5	24	4	4	5	3	4	20	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	4	4	5	23
8	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	4	21	5	5	5	5	5	25
9	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22
10	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
11	5	4	4	5	4	22	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25
12	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22	3	4	3	3	3	16	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
14	5	4	5	5	4	23	4	4	4	5	4	21	4	5	5	5	5	24	5	4	5	5	4	23	5	5	4	5	5	24
15	5	4	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	5	23	4	4	5	5	5	23	5	5	4	5	4	23
16	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
19	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24
20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	4	21
22	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	5	22
23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
25	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	4	22	3	3	3	3	4	16	4	3	4	5	4	20	5	4	4	4	5	22
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20
29	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	4	23	5	4	5	4	3	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21

30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	3	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	3	5	23
31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	21	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	4	20
33	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	21
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	4	5	5	5	5	24	5	3	5	3	5	21
35	5	4	4	5	5	23	4	5	5	5	5	24	4	4	4	5	3	20	4	3	5	3	4	19	5	3	3	5	5	21
36	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	4	3	5	3	3	18	5	5	5	3	5	23
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	4	22	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
41	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	5	4	3	4	4	20	5	4	5	5	4	23
42	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	5	21	4	4	3	4	4	19	4	4	5	5	4	22
43	5	4	5	4	4	22	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	3	3	5	5	21	5	4	5	5	5	24
44	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
45	5	4	5	5	5	24	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	19
46	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	3	3	5	21
47	4	4	5	5	4	22	3	3	3	3	4	16	4	4	4	5	5	22	4	5	5	5	4	23	4	3	3	3	3	16
48	5	4	5	5	4	23	4	3	3	5	4	19	4	4	5	5	5	23	5	4	5	5	3	22	4	3	3	3	3	16
49	5	5	5	5	5	25	4	3	5	4	3	19	5	5	5	4	3	22	5	3	5	3	4	20	4	4	3	4	3	18
50	5	5	4	5	4	23	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	3	4	4	19
51	4	5	5	5	3	22	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17
52	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	3	18
53	5	4	5	5	5	24	4	5	5	5	4	23	5	4	3	4	4	20	5	5	3	5	4	22	4	5	5	4	4	22
54	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	5	3	4	21	3	3	4	3	5	18	3	3	5	5	5	21
55	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	22	3	3	5	5	5	21	3	3	3	5	5	19
56	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	23	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	4	20
57	5	5	5	4	4	23	5	4	4	5	3	21	5	4	4	4	4	21	5	5	3	5	4	22	5	5	5	5	5	25
58	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	3	21	5	4	3	3	4	19	5	5	3	4	4	21	5	5	4	4	5	23
59	5	5	4	4	4	22	4	5	5	5	5	24	3	4	4	3	4	18	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	5	24

LAMPIRAN V DESKRIPSI RESPONDEN

1. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	43
Perempuan	34	57
Total	59	100

2. Deskripsi Responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	14	24
31 - 39 Tahun	11	19
40 – 56 Tahun	34	57
Total	59	100

3. Deskripsi Responden berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Jumlah	Persentase (%)
2 - 10 Tahun	20	34
11-20 Tahun	24	41
21-30 Tahun	11	18
>30 Tahun	4	6
Total	59	100

4. Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA/SMK	9	15
D3/D4	6	9
Sarjana (S1)	33	57
Magister (S2)	11	19
Total	59	100

LAMPIRAN VI
HASIL UJI INSTRUMEN
 Hasil Uji Validitas Efektivitas
Correlations

		E1	E2	E3	E4	E5	ET
E1	Pearson Correlation	1	.452*	.500*	.218	.367	.657**
	Sig. (2-tailed)		.045	.025	.355	.112	.002
	N	20	20	20	20	20	20
E2	Pearson Correlation	.452*	1	.503*	.373	.811**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.045		.024	.105	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20
E3	Pearson Correlation	.500*	.503*	1	.436	.524*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.025	.024		.054	.018	.000
	N	20	20	20	20	20	20
E4	Pearson Correlation	.218	.373	.436	1	.252	.611**
	Sig. (2-tailed)	.355	.105	.054		.285	.004
	N	20	20	20	20	20	20
E5	Pearson Correlation	.367	.811**	.524*	.252	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.112	.000	.018	.285		.000
	N	20	20	20	20	20	20
ET	Pearson Correlation	.657**	.850**	.800**	.611**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.004	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Validitas Kompetensi

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KTT
KT1	Pearson Correlation	1	.212	.123	.452*	.533*	.673**
	Sig. (2-tailed)		.369	.605	.045	.015	.001
	N	20	20	20	20	20	20
KT2	Pearson Correlation	.212	1	.492*	.302	.287	.673**
	Sig. (2-tailed)	.369		.027	.196	.220	.001
	N	20	20	20	20	20	20
KT3	Pearson Correlation	.123	.492*	1	.102	.583**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.605	.027		.669	.007	.001
	N	20	20	20	20	20	20
KT4	Pearson Correlation	.452*	.302	.102	1	.357	.609**
	Sig. (2-tailed)	.045	.196	.669		.122	.004
	N	20	20	20	20	20	20
KT5	Pearson Correlation	.533*	.287	.583**	.357	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.015	.220	.007	.122		.000
	N	20	20	20	20	20	20
KTT	Pearson Correlation	.673**	.673**	.683**	.609**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.004	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Correlations

		BK1	BK2	BK3	BK4	BK5	BKT
BK1	Pearson Correlation	1	.416	.349	.437	.568**	.700**
	Sig. (2-tailed)		.068	.131	.054	.009	.001
	N	20	20	20	20	20	20
BK2	Pearson Correlation	.416	1	.490*	.574**	.589**	.754**
	Sig. (2-tailed)	.068		.028	.008	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20
BK3	Pearson Correlation	.349	.490*	1	.616**	.640**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.131	.028		.004	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
BK4	Pearson Correlation	.437	.574**	.616**	1	.702**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.054	.008	.004		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
BK5	Pearson Correlation	.568**	.589**	.640**	.702**	1	.884**
	Sig. (2-tailed)	.009	.006	.002	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20
BKT	Pearson Correlation	.700**	.754**	.782**	.848**	.884**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

		Correlations					
		KP1	KP2	KP3	KP4	KP5	KPT
KP1	Pearson Correlation	1	.564**	.416	.762**	.645**	.837**
	Sig. (2-tailed)		.010	.068	.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KP2	Pearson Correlation	.564**	1	.623**	.440	.607**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.010		.003	.052	.005	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KP3	Pearson Correlation	.416	.623**	1	.583**	.518*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.068	.003		.007	.019	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KP4	Pearson Correlation	.762**	.440	.583**	1	.690**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.052	.007		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20
KP5	Pearson Correlation	.645**	.607**	.518*	.690**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.019	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20
KPT	Pearson Correlation	.837**	.795**	.753**	.844**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DKT
DK1	Pearson Correlation	1	.847**	.812**	.553*	.252	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.283	.000
	N	20	20	20	20	20	20
DK2	Pearson Correlation	.847**	1	.630**	.488*	.258	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.029	.272	.000
	N	20	20	20	20	20	20
DK3	Pearson Correlation	.812**	.630**	1	.553*	.293	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.011	.210	.000
	N	20	20	20	20	20	20
DK4	Pearson Correlation	.553*	.488*	.553*	1	.630**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.011	.029	.011		.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20
DK5	Pearson Correlation	.252	.258	.293	.630**	1	.554*
	Sig. (2-tailed)	.283	.272	.210	.003		.011
	N	20	20	20	20	20	20
DKT	Pearson Correlation	.906**	.851**	.850**	.778**	.554*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.011	
	N	20	20	20	20	20	20

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas Efektivitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	5

Uji Reliabilitas Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	5

Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	5

Uji Reliabilitas Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	5

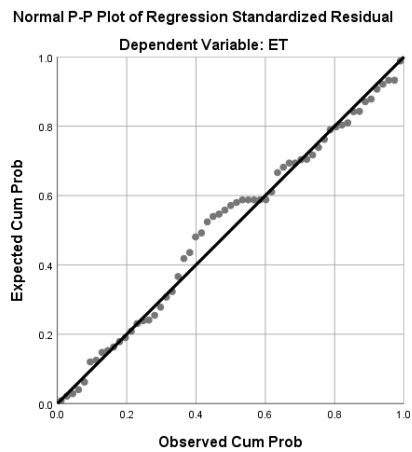
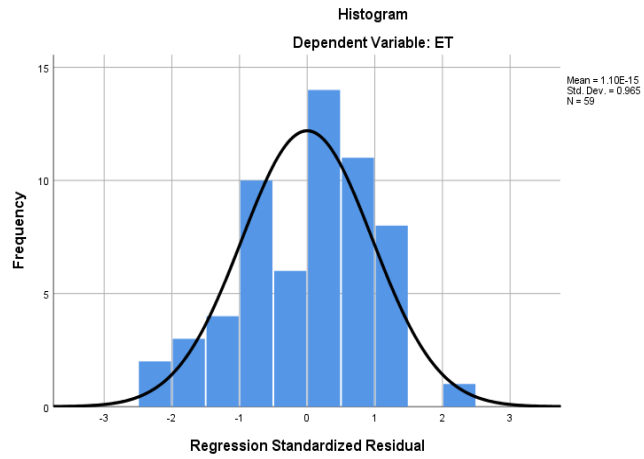
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	5

LAMPIRAN VII HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31715679
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.044
	Negative	-.101
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

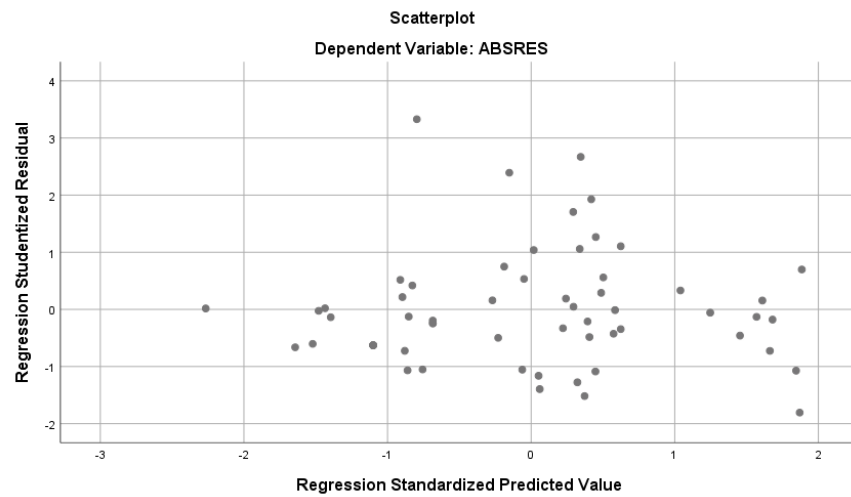
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.971	2.283			
	KTT	.413	.100	.517	.639	1.565
	BKT	.195	.090	.247	.765	1.308
	KPT	.213	.090	.304	.606	1.650
	DKT	-.192	.095	-.277	.530	1.887

a. Dependent Variable: ET

Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.586	1.271		2.822	.007
	KTT	-.080	.056	-.230	-1.438	.156
	BKT	-.055	.050	-.160	-1.092	.280
	KPT	-.055	.050	-.179	-1.090	.281
	DKT	.077	.053	.255	1.448	.153

a. Dependent Variable: ABSRES

LAMPIRAN VIII
HASIL UJI HIPOTESA
 Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.971	2.283		3.929	.000
	KTT	.413	.100	.517	4.123	.000
	BKT	.195	.090	.247	2.157	.035
	KPT	.213	.090	.304	2.361	.022
	DKT	-.192	.095	-.277	-2.012	.049

a. Dependent Variable: ET

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.104	4	21.276	11.418	.000 ^b
	Residual	100.624	54	1.863		
	Total	185.729	58			

a. Dependent Variable: ET

a. Predictors: (Constant), DKT, BKT, KTT, KPT

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.971	2.283		3.929	.000
	KTT	.413	.100	.517	4.123	.000
	BKT	.195	.090	.247	2.157	.035
	KPT	.213	.090	.304	2.361	.022
	DKT	-.192	.095	-.277	-2.012	.049

a. Dependent Variable: ET

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.418	1.36507

a. Predictors: (Constant), DKT, BKT, KTT, KPT

b. Dependent Variable: ET

LAMPIRAN IX

Tabel r, Tabel F dan Tabel t

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526