

PENGARUH EFEKTIVITAS KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA DI PROVINSI LAMPUNG

Nelson¹⁾, Ari Bowo Kustiono⁽²⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
nelson@fe.saburai.ac.id, arikustiono12@gmail.com

Abstrak. Fenomena Yang Terjadi Pada Efektifitas Kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung adalah belum maksimal karena banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjaan dan mengerjakan yang bukan tugasnya di saat jam kerja. Dalam upaya mencapai tujuan organisasinya terkendala oleh masalah Pelatihan pegawai, masih banyak pegawai yang perlu mengikuti Pelatihan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung. Metode yang penulis gunakan menggunakan data primer dan data sekunder. Penelitian yang akan dilaksanakan jenis Penelitian Deskriptif. Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud membuat pemaparan secara sistimatis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Penelitian ini menggunakan 65 responden penelitian. Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu Variabel bebas (X) dan variabel terikat dimana Efektivitas Kerja (X), sebagai variabel bebas dan Disiplin Kerja (Y) sebagai variabel terikat. Dari hasil pengolahan data telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh Efektivitas Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 47,6% yang berarti Efektivitas Kerja memberikan pengaruh sebesar 47,6% terhadap Disiplin Kerja. Dari persamaan regresi $Y = 15,514 + 0,624 X$ dan ini sesuai dengan hasil persamaan regresi bila Efektivitas Kerja di tingkat satuan maka akan menghasilkan Disiplin Kerja sebesar 0,624 satuan.

Kata kunci : Efektifitas Kerja, Kinerja, Disiplin.

PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya sektor retail tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari pegawai sebagai sumber daya manusia akan mempengaruhi faktor yang lain. Menyadari bahwa manusia adalah faktor penentu yang sangat penting dan menjadi pusat perhatian setiap kegiatan operasionalnya, maka setiap organisasi dituntut mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan selalu berorientasi pada penggunaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Efektivitas kerja terdiri dari dua kata yaitu efektivitas dan kerja. Menurut Richard M.

Steers (2009 : 1), efektivitas yang berasal dari kata efektif, yaitu suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan satu unit keluaran (output). Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Musanef dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Kepegawaian di Indonesia” memberikan definisi pegawai sebagai berikut Pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”. (Musanef, 2008 : 5)

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi.

Efektivitas Kerja Dari hasil penelitian ditemukan bahwa hanya satu orang informan yang memaknai kerja sebagai ibadah sehingga PNS dapat memberikan pelayanan sebagaimana melayani umat. PNS Setda tidak memaknai kerja sebagai pelayanan sebab dalam menjalankan tupoksinya sehari-hari PNS Setda tidak berhadapan langsung dan melayani masyarakat sebagaimana Dinas atau Kecamatan, akan tetapi PNS lebih banyak berhadapan dengan benda mati seperti dokumen atau arsip. Mayoritas PNS memaknai kerja sebagai sumber penghasilan. Kerja sebagai sumber penghasilan sebagaimana diungkapkan oleh Gering dan Tri dalam Definisi Kerja, dimaknai sebagai sumber nafkah seperti anggapan dasar masyarakat umumnya sehingga setiap pekerjaan dinilai dari ada atau tidak adanya pendapatan bernilai Rupiah yang diperoleh.

Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat

pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diorganisasi.

Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Jelasnya organisasi sulit mencapainya tujuannya, jika pegawai tidak mematuhi peraturan-peraturan tersebut. Kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik, jika sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Berdasarkan data dan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul : **“Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung.”**

KAJIAN TEORI

Efektivitas Kerja

Pada umumnya efektivitas sering dihubungkan dengan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Padahal suatu tujuan atau saran yang telah tercapai sesuai dengan rencana dapat dikatakan efektif, tetapi belum tentu efisien. Walaupun terjadi suatu peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi maka belum tentu itu efisien. Jelasnya, jika sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dapat dikatakan efektif. Jadi bila suatu pekerjaan itu tidak selesai sesuai waktu yang telah di mencapai sasaran yang telah ditetapkan dan adanya keterkaitan antara nilai - nilai yang bervariasi.

Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Sedarmayanti dalam bukunya yang berjudul *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja* mengenai pengertian efektivitas yaitu: “Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Pengertian efektivitas ini lebih berorientasi kepada keluaran sedangkan masalah penggunaan masukan kurang menjadi perhatian utama. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas maka walaupun terjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensi meningkat” (Sedarmayanti, 2011: 59).

Efektivitas memiliki arti berhasil atau tepat guna. Efektif merupakan kata dasar, sementara kata sifat dari efektif adalah efektivitas. Menurut tentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif. Efektivitas merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau keunggulan dalam 22Effendy efektivitas adalah sebagai berikut:”Komunikasi yang prosesnya mencapai tujuan yang direncanakan sesuai dengan biaya yang dianggarkan, waktu yang ditetapkan dan jumlah personil yang ditentukan” (Effendy, 2013:14). Pengertian efektivitas menurut Hadayaningrat dalam buku *Azas-azas Organisasi Manajemen* adalah sebagai berikut: “Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya” (Handayaningrat, 2009:16).

Pengertian Disiplin Pegawai

Menurut Singodimedjo (2009:86) dalam buku *Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah* mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi

penghalang dan pemperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Terry (2009:87) dalam buku *Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah* mengatakan, disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Menurut Latainer (2009:87) dalam buku *Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah* mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Beach (2009:88) dalam buku *Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah* mengatakan disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2009:186) dalam buku *Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah*, faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tindakan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:131) Pelaksanaan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal.

- a. Pemberian Peringatan
- b. Pemberian Sanksi Harus Segera
- c. Pemberian Sanksi Harus Konsisten
- d. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung. yang beralamat di Jl. Beringin II, Talang, Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung, Lampung 35221. Penulis melakukan penelitian mulai dari bulan April sampai dengan bulan Agustus 2018.

Metode dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian dapat berupa data sekunder dan data primer yang dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

a. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan melalui survey ke lapangan secara langsung yang disertai dengan wawancara secara terbuka yang dilakukan dengan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung, yang sifatnya untuk suatu waktu tertentu (cross section) melalui penyebaran kuesioner tertulis dengan model kuesioner tertutup.

b. Data Sekunder

Mencatat data-data yang dipublikasikan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung, dalam bentuk aplikasi lapangan yang sifatnya berkala (time series) seperti yang telah disajikan dalam tabel-tabel pada latar belakang penulisan.

Penelitian ini dilakukan secara langsung pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung, dengan langkah-langkah :

- a. Observasi, yaitu pengamatan langsung guna menguji kebenaran hasil wawancara yang telah dilakukan sebelumnya hingga diperoleh bukti dan fakta empiris dari instansi.
- b. Wawancara, dilakukan dengan cara bertemu langsung dan bertanya secara langsung dengan pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung.
- c. Kuesioner, yaitu melakukan penyebaran daftar pertanyaan yang diajukan kepada pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung.
- d. Dokumentasi, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mencari data mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian melalui catatan-catatan atau yang lainnya.

Sampel dan Populasi

Dalam suatu penelitian kita sering mendengar istilah sampel, yang dalam pengertiannya adalah wakil dari populasi yang akan diteliti sesungguhnya. Yang mana hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Kartini Kartono, (2005:116), yang dimaksud dengan sampel adalah contoh atau wakil dari populasi yang akan menjadi sasaran sesungguhnya dalam penelitian.

Menurut Arikunto tentang pengambilan responden, apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, tetapi apabila subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10% - 15% lebih baik (Arikunto, 2008 : 120)

Dalam penelitian ini penulis mengambil sampel yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung, pengambilan sampel menggunakan teknik Teknik Total Sampling, dengan jumlah populasi 65 orang.

Metode Penelitian

Analisis Kualitatif

Analisis ini digunakan dengan menjelaskan atau mendeskripsikan hasil perhitungan yang dilakukan dengan berdasar pada teori atau konsep yang digunakan, dalam hal ini masalah yang diselidiki yaitu pengaruh efektivitas kerja dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung.

Analisis Kuantitatif

Rumus yang digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung dengan persamaan regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut :

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi X

$\frac{\beta - B}{Sb}X$ = Efektivitas Kerja

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji secara hipotesis secara parsial digunakan Uji t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{\beta - B}{Sb}$$

Kriteria untuk Uji t adalah sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Taraf signifikan dalam penelitian ini digunakan $\alpha = 0,05$ atau 5%. Yang dimaksud dengan Hipotesis nol (H_o) dan Hipotesis alternatif (H_a) adalah :

$H_o = r1 \leq 0$ = Berarti tidak ada pengaruh antara efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

$H_a = r1 > 0$ = Berarti ada pengaruh antara efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara efektivitas kerja terhadap disiplin kerja dapat dihitung dengan rumus Koefisien Determinasi (KD). Dengan demikian hubungan antara efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung dapat digunakan rumus Koefisien Determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan atau tidak, untuk itu penulis menggunakan uji t, dimana diperoleh r sebesar 0,51 maka nilai t hitung adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t_{tes} &= r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \\ t_{tes} &= 0,5114 \sqrt{\frac{24-2}{1-(0,5114)^2}} \\ t_{tes} &= 0,5114 \sqrt{\frac{22}{1-0,61}} \\ t_{tes} &= 0,5114 \sqrt{\frac{22}{0,739}} \\ t &= 0,5114 \times 7,538 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diperoleh t_{hitung} sebesar $t = 3,85$ sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikan atau $\alpha 0,05$

Nelson : Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Lampung

sebesar $t = 2,021$ dan t_{tabel} pada taraf signifikan 1% atau α sebesar 2,704, maka dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel :

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,800	Tinggi
Antara 0,400 – 0,600	Sedang
Antara 0,200 – 0,400	Rendah
Antara 0,000 – 0,200	Sangat Rendah

Sumber : Suharsimi Arikunto, 2009

Setelah mengetahui hasil data tersebut, maka didasarkan dengan ketentuan dengan penerimaan dan penolakan hipotesis yang kemungkinan sebelumnya, yaitu:

Ho ditolak jika ternyata $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Ho diterima jika ternyata $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Jika dalam analisis Ho ditolak, maka hipotesis kerja diterima dan terdapat hubungan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka hipotesis nihil (Ho) ditolak karena $t_{\text{hitung}} = 3,85 > t_{\text{tabel}} = 2,021$. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang positif antara efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa, hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif dalam usaha meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka diperoleh Koefisien Determinasi efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

Tabel Koefisien Determinasi Efektivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Model Summary					
Model	R		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1	,690 ^a	,476	,458	2,94221
a. Predictors: (Constant), X					

Koefisien Determinasi (KD) = $R^2 = 0,6902 = 0,476 = 0,476 \times 100\% = 47,60\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel efektivitas kerja (X) menjelaskan variasi perubahan variabel disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 47,60%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh data pengaruh efektivitas kerja (X) terhadap disiplin kerja (Y) sebagai berikut :

Tabel Uji Hipotesis Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Disiplin Kerja

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,514	4,559		,002
	X	,624	,122	,690	,000
a. Dependent Variable: Y					

Berdasarkan hasil Uji t didapat nilai $t_{\text{hitung}} = 5,136$. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan yaitu 1,690, maka $t_{\text{hitung}} = 5,136 > t_{\text{tabel}} = 1,690$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh antara Variabel Efektivitas Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung dapat diterima.

Jadi variabel Efektivitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Nilai koefisiensi determinasi (R^2) variabel efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,476. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh efektivitas kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 47,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Dari analisis diperoleh koefisien korelasi atau t hitung = 5,136 sedangkan t tabel dengan taraf signifikan 1,690 dengan demikian t hitung lebih besar dari t table $5,136 > 1,690$. Hal ini menunjukkan efektivitas kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Untuk mengetahui analisis tersebut, maka dapat diketahui dengan menggunakan koefisien penentu (r^2) dengan nilai 47,60%, dengan ini efektivitas kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung sebesar 47,60%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan analisis dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD) berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara efektivitas kerja dengan disiplin kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung.

Saran

Hendaknya pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung lebih meningkatkan lagi

efektivitas kerja nya dengan cara menanamkan rasa memiliki lingkungan kerjanya dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hendaknya pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Di Provinsi Lampung lebih meningkatkan kinerjanya yang dapat memberikan yang terbaik dalam hal ini tentang kedisiplinan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ashar, Sunyoto. 2010. *Psikologi Anggota dan Organisasi*. Jakarta: UIP.
- Davis, Keith. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edwin, B. Flipppo. 2010. *Manajemen Personalia Jilid I. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi SPSS BP* Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James L. 2010. *Perilaku Organisasi. Edisi ke 5*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Nelson : Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Provinsi Lampung

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif
Kualitatif dan R&D*. Bandung:
Alfabeta.

Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah.
2013. *Manajemen Sumber Daya
Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.