

## **Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur**

Dian Ratir Utami

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya  
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia

English Title: The Influence of Competence, Organizational Culture, Work Discipline and Work Environment on Employee Work Effectiveness at the East Java Development Administration Bureau

---

**Abstrak** Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Studi ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur. Sebanyak 44 pegawai digunakan sebagai sampel, dimana pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 2) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 3) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja, 5) Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.

**Kata Kunci** : *kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, efektivitas kerja.*

**Abstract** Work effectiveness can be achieved if the implementation of work is in accordance with the requirements required by the work. This study was conducted with the aim of analyzing the influence of competence, organizational culture, work discipline and work environment on the work effectiveness of employees at the East Java Development Administration Bureau. A total of 44 employees were used as samples, where data collection was carried out by the questionnaire method. Data analysis technique was performed by multiple linear regression analysis. The hypothesis testing was carried out by partial test, simultaneous test and multiple determination coefficient test with the help of the SPSS version 25 program. The results showed that: 1) Competence has a significant effect on work effectiveness, 2) Organizational culture has a significant effect on work effectiveness, 3) Discipline has a significant effect significant effect of work effectiveness, 4) Work environment has a significant effect on work effectiveness, 5) Competence, organizational culture, work discipline and work environment have a significant effect

on work effectiveness at the East Java Development Administration Bureau.

**Keywords** : competence, organizational culture, work discipline, work environment, work effectiveness.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya suatu organisasi. Sehingga perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi (Mangkunegara, 2013:1). Organisasi akan dapat mencapai tujuannya apabila mempunyai sumber daya manusia yang memiliki efektivitas kerja yang baik. Berdasarkan informasi dari hasil wawancara dari salah seorang pimpinan di Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur bahwa kondisi efektifitas pegawai menunjukkan adanya kinerja yang kurang baik seperti terlambat datang, pemanfaatan jam kerja yang tidak efektif, penyelesaian tugas tidak tepat waktu dan pulang kerja mendahului jam kerja bahkan sampai absen pada saat jam kerja. Hal ini diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi, lingkungan kerja yang kurang baik ini sangat berkaitan dengan budaya organisasi yang tidak terciptanya iklim komunikasi yang baik serta lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman, di lingkungan internal organisasi. Hal tersebut dapat kita lihat pada tabel kehadiran pegawai sebagai berikut :

**Table 1.1**  
**Rekapitulasi kehadiran Pegawai selama satu tahun 2019**

No	Bulan	Presentase Ketidakhadiran(%)
1	Januari	0
2	Februari	3
3	Maret	2
4	April	3
5	Mei	4
6	Juni	5
7	Juli	2
8	Agustus	2
9	September	1
10	Oktober	1
11	November	1

12	Desember	11
----	----------	----

Sumber : Data base internal Pegawai Pada Biro Adminisitrasi  
Pembangunan Jawa Timur

Berdasarkan table 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran pegawai Biro Adminisitrasi Pembangunan Jawa Timur mengalami ketidak stabilan, dibuktikan pada setiap bulan ada saja pegawai yang absen. adapun berdasarkan informasi dari salah satu atasan, masih banyak para pegawai yang datang ke kantor hanya untuk setor sidik jari sebagai bukti absensi, tanpa melaksanakan tugas dan fungsinya secara benar. Para pegawai bekerja hanya mengandalkan kemampuan administrasi, dan yang punya keahlian secara spesifik hanya sedikit. Sehingga tidak dipungkiri jika mereka tidak mampu bekerja secara optimal yang menyebabkan efektifitas kerja menurun.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki (Sutarto, 2012:38). Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai, diantaranya kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Kultsum, 2017 ; Waruru, 2018 ; Girsang, 2016). Faktor pertama adalah kompetensi. Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan (Moeheriono, 2014:5). 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.

Faktor kedua adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan kebiasaan, nilai, kepercayaan yang mudah diserap dan dipahami serta dipraktekkan kemudian menjadi dasar pelaksanaan kegiatan organisasi (Tobari, 2015:57). Tujuan lainnya dengan adanya identitas organisasi akan memunculkan sebuah komitmen dan meningkatkan kemantapan serta menciptakan mekanisme dan kendali yang nantinya akan membentuk sikap dan perilaku.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja. Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja merupakan suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, desepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja, dan seterusnya orang-orang yang berada dalam organisasi tunduk dan taat terhadap peraturan yang sudah dibuat. Masalah kedisiplinan bukan hanya merupakan salah satu indikasi kurang baik dari turunnya semangat dan kegairahan kerja, tetapi dapat juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan.

Faktor keempat yaitu lingkungan kerja. Menurut Freser dalam Sunaryo (2013:109), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menghabiskan sebagian waktunya setiap

hari untuk menampilkan karyawan secara langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh pada setiap diri karyawan. Dilihat dari pengertian tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi tetapi lingkungan kerja menjadi perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan. Lingkungan kerja tentunya berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat dirasakan seorang karyawan jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Biro Administrasi Pembangunan adalah instansi pemerintah Jawa Timur. Sebagai instansi pemerintah, diharapkan mampu mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diharapkan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Setiap pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim telah memiliki kompetensi sesuai dengan standart yang ditetapkan. Hal ini dapat dilihat dari ketatnya proses seleksi pegawai yang dilakukan pemerintah.

Sebagai instansi pemerintah, budaya organisasi sangat diperhatikan sebagai upaya untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dapat dilihat dari kepatuhan pegawai dalam menggunakan pakaian kerja, mematuhi perintah atasan dan lain sebagainya. Semua pegawai sudah dapat mengikuti budaya organisasi dengan baik. Selain budaya organisasi, kedisiplinan sangat diperhatikan. Hal ini dilakukan guna untuk menciptakan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Dimana dengan disiplin kerja, tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya akan dapat terselesaikan dengan baik.

Biro Adminisitasi Pembangunan Jatim sangat memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Setiap ruangan kerja dilengkapi dengan sirkulasi udara dan penerangan yang cukup. Hal ini bertujuan untum menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka penelilitertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur”.

## **LITERATURE REVIEW**

### **Kompetensi**

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria

yang dijadikan acuan. 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.

Sedangkan menurut Wibowo (2014:271) 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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)  
Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*)  
Kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)  
Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*)  
Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).
5. Sikap (*attitude*)  
Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
6. Minat (*interest*)  
Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan nilai (*value*) yang dituangkan dalam garis kebijakan suatu organisasi. Nilai dari suatu organisasi menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sehingga kedudukan budaya organisasi menjadi amat penting bagi organisasi itu sendiri. Menurut Sarplin (dalam Meithiana, 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk

menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.

Menurut Tobari (2015:57), budaya organisasi merupakan kebiasaan, nilai, kepercayaan yang mudah diserap dan dipahami serta dipraktekkan kemudian menjadi dasar pelaksanaan kegiatan organisasi. Tujuan lainnya dengan adanya identitas organisasi akan memunculkan sebuah komitmen dan meningkatkan kemantapan serta menciptakan mekanisme dan kendali yang nantinya akan membentuk sikap dan perilaku. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang bertujuan menyeimbangkan antara ketidakpastian atau kekacauan dan ketenangan, atau membawa perubahan terhadap kondisi yang berkesinambungan.

Utaminingsih (2014:184), menjelaskan bahwa Budaya organisasi dianggap sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem nilai yang memiliki kebersamaan pengertian. Terkait demikian, budaya organisasi memberikan identitas yang menunjang penegasan visi organisasi dan yang berfungsi untuk menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lain, sehingga menimbulkan rasa memiliki identitas bagi karyawan sebagai tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu dan menjaga stabilitas sosial organisasi. Budaya organisasi adalah semua sikap dan persepsi yang timbul sebagai akibat adanya interaksi seseorang dengan pekerjaan, dengan orang lain dan dengan lingkungan.

Menurut Girsang (2016) menerangkan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan persis analisis pada hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Sejauh mana kegiatankegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

### **Disiplin Kerja**

Masalah kedisiplinan bukan hanya merupakan salah satu indikasi kurang baik dari turunnya semangat dan kegairahan kerja, tetapi dapat juga mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sikap kedisiplinan tersebut dapat dikembangkan dengan melalui berbagai latihan untuk menghargai waktu, tenaga, biaya dan peraturan-peraturan lain yang tidak tertulis. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2013:129), disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Pengertian disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi atau pemerintah, etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral (Zaini dan Agustian, 2019).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin dalam suatu perusahaan dianggap penting, karena dengan kedisiplinan yang tinggi akan membantu perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan  
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.
2. Teladanan pimpinan  
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.
3. Keadilan  
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
4. Pengawasan melekat (waskat)  
Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegas menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

## Lingkungan Kerja

Dalam manajemen sumber daya manusia, aspek lingkungan kerja merupakan faktor yang menjadi perhatian serius suatu perusahaan. Sedangkan menurut Freser dalam Sunaryo (2013:109), lingkungan kerja merupakan tempat karyawan menghabiskan sebagian waktunya setiap hari untuk menampilkan karyawan secara langsung atau tidak langsung, lingkungan kerja berpengaruh pada setiap diri karyawan. Dilihat dari pengertian tersebut, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi tetapi lingkungan kerja menjadi perhatian yang serius bagi manajemen perusahaan. Lingkungan kerja tentunya berdampak pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, baik langsung maupun tidak langsung. Hal ini dapat dirasakan seorang karyawan jika lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas

perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

### **Kinerja**

Efektivitas kerja adalah suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau instansi. Efektivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator sebagai berikut (Saleh, 2010:45):

- a. Pemberdayaan
- b. Kerja tim
- c. Kemampuan berkembang
- d. Konsistensi

### **METODOLOGI**

Populasi dan sampel adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian. Menurut Yusuf (2017:144), populasi adalah keseluruhan atribut yang dapat berupa manusia, objek, atau kejadian yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Biro Administrasi Pembangunan Jatim yang berjumlah 44 pegawai. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Uji Keabsahan Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu angket atau kuesioner. Data dinyatakan valid apabila mampu mendapatkan informasi yang akan diukur dalam kuesioner tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi, dimana data dinyatakan valid apabila memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $> 0,2$  (Sufren dan Natanael, 2014:56).

##### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban responden. Reliabilitas merujuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dapat dinyatakan reliabel atau konsisten apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha*  $> 0,6$  (Sufren dan Natanael, 2014:59).

##### **3. Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah terdistribusi normal atau belum. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *kolmogorov-smirnov*, dimana dinyatakan terdistribusi normal apabila memperoleh

nilai signifikansi > 0,05 (Santoso, 2018:50).

b. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:217). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi dari  $t_{hitung} < 0,05$ .

2. Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:216). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh simultan apabila nilai signifikansi dari  $F_{hitung} < 0,05$ .

3. Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam menafsirkan pengaruh kedua variabel (Suyono, 2018:84). Nilai  $R^2$  berkisar 0 sampai dengan 1, dimana semakin mendekati 1 maka variabel bebas besar penafsiran variabel kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel efektivitas kerja.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Parsial

Uji parsial bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara individual antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:217). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh parsial apabila nilai signifikansi < 0,05. Berikut hasil uji parsial dalam penelitian ini:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.367	.179
	Kompetensi	2.703	.010
	Budaya Organisasi	3.089	.004
	Disiplin Kerja	3.402	.002
	Lingkungan Kerja	2.474	.018

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel kompetensi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,010 < 0,05$ . Artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.
2. Variabel budaya organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,004 < 0,05$ . Artinya variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.
3. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Artinya variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.
4. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,018 < 0,05$ . Artinya variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja.

### Uji Simultan

Uji simultan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat (Purnomo, 2017:216). Uji parsial dalam penelitian ini menggunakan nilai *level of significance* ( $\alpha$ ) 0,05, dimana dapat dinyatakan berpengaruh simultan apabila nilai signifikansi  $< 0,05$ . Berikut hasil uji simultan dalam penelitian ini:

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.336	4	33.584	14.421	.000 <sup>b</sup>
	Residual	90.823	39	2.329		
	Total	225.159	43			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi

Dari tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya variabel kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel efektivitas kerja

### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan dengan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompetensi terhadap Efektivitas Kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim Dalam penelitian ini kompetensi dimaknai sebagai karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu

untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi. 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.

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur. Artinya pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, akan lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Kompetensi sebagai modal pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Dengan kompetensi yang dimiliki, pegawai akan lebih mudah memahami petunjuk penyelesaian tugas dan tanggungjawabnya.

Pengetahuan, pemahaman dan kemampuan yang dimiliki pegawai akan sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka pekerjaan dapat terselesaikan secara efektif. Selaras dengan penelitian dilakukan Zaini dan Agustian (2019), yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Efektivitas Kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim

Budaya organisasi dalam penelitian ini dimaknai sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana pihaknya harus bertindak atau berperilaku.

Dari hasil analisis data, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya budaya organisasi yang baik dan dapat diikuti seluruh anggota organisasi, maka efektivitas kerja akan meningkat. Pada umumnya budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM (sumber daya manusia) yang ada agar dapat meningkatkan efektivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Hal ini sudah cukup baik namun masih banyak kekurangan dan hambatan yang menimpa yang merupakan suatu hal yang harus diperbaiki. Misalnya kurang disiplinnya pegawai dalam menjalankan pekerjaan, kerja sama antar pegawai yang masih harus ditingkatkan, dan peningkatan hasil kerja yang masih kurang sehingga mengakibatkan kurang maksimalnya pencapaian efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Girsang (2016), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Budaya organisasi yang baik dan dapat dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi, akan membuat pegawai lebih mudah dalam berkomunikasi dan bekerjasama menyelesaikan tugas. Budaya organisasi yang dianut dapat memberikan dorongan bagi keseluruhan anggota untuk lebih giat dalam bekerja.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim

Dalam penelitian ini disiplin kerja dimaknai sebagai suatu alat yang digunakan perusahaan untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.

Dari hasil analisis data, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur. Artinya Semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka efektivitas kerja mereka akan meningkat. Disiplin kerja dapat berupa kepatuhan pada peraturan instansi. Pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, maka ia memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan Zaini dan Agustian (2019), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Dimana dengan disiplin kerja yang tinggi, maka tugas dan tanggungjawab pegawai akan terselesaikan dengan maksimal. Disiplin dapat dilihat dari kepatuhan pegawai pada peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Fungsi disiplin kerja mempunyai peran penting terhadap tingkat efektivitas kerja. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik pula.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap instansi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kondusif, akan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim. Artinya lingkungan kerja yang kondusif, akan mendukung pelaksanaan kerja mereka. Lingkungan kerja juga dapat dilihat dari ketersediaan sarana dan prasarana kerja. Sarana dan prasarana kerja yang lengkap, akan sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

Selaras dengan penelitian yang dilakukan dengan Kulsum (2017), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Lingkungan kerja itu juga berperan penting yang mana harus bisa memberikan rasa aman yang dapat memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal dan juga lingkungan kerja itu sangat mempengaruhi perkembangan dari kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi. Seiring berjalannya waktu, setiap organisasi itu tentu terdiri dari beberapa karyawan yang mana memiliki karakteristik yang berbedabeda yang sudah didapatkan sejak lahir dan karakteristik itu juga dapat terbentuk dari lingkungan sekitar mereka masing-masing.

e. Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jatim

Dalam penelitian ini efektivitas kerja dimaknai sebagai suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau instansi. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai jika pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat-syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut.

Dari hasil analisis data, diperoleh informasi bahwa kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur. Artinya pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, mengikuti budaya organisasi, memiliki disiplin kerja

dan didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif, maka efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah sesuatu yang kronis dan dalam kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku dalam suatu tugas pekerjaan. Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Girsang, 2016).

Kultur organisasi yang kuat akan lebih mempengaruhi karyawan dari ada kultur yang lemah. Jika kulturnya kuat dan mendorong standar etika yang tinggi, ia pasti akan berpengaruh kuat dan positif terhadap perilaku karyawan. Kekuatan pengikat yang kuat yang menghambat konflik politik dan mendorong pemahaman yang sama, perjanjian pada prosedur, dan praktik umum.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.
2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.
3. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.
5. Kompetensi, budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pada Biro Administrasi Pembangunan Jawa Timur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Aisyah. (2016). Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta. *e-Journal Ilmu Administrasi Negara Volume 4 No. 2*, 1-10.
- Anshori, dan Iswati. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Arifah, N. (2015). Pengaruh Human Relation (Hubungan Antar Manusia) dan Kondisi Lingkungan Fisik Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen. *Naskah Publikasi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-12.
- Assegaf, A. (2009). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Listrik Konsumen Sektor Konsumtif Perusahaan Listrik Negara. *Jurnal Ekuitas*

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT. Indeks.
- Endra, dkk. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Kencana Inti Perkasa Medan. *Jurnal Bisnis Kolega Vol. 5 No. 1*, 42-52.
- Girsang, S. Y. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Pt. Vindia Agro Industri Kabupaten Simalungun Sumatera Utara. *JOM Fekon Vol.3 No.1*, 28-42.
- Gustinsia, dkk. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Bank Bengkulu Capem Wilayah Curup. *The Manager Review, Volume 13 No. 2*, 45-59.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Dosen. *Akademika; Vol. 16. No.1 Februari 2018*
- Kultsum, U. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *JOURNAL OF BUSINESS STUDIES Vol.2 No.2*, 121-132.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Murti, Rahardjo, & Riza. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Are Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 6 No. 2*, 38-49.
- Purnomo, R. A. (2017). *Analisis Statistis Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo: CV. Wade Group.
- Saleh, A. M. (2010). *Manajemen Pelayanan*. Jakarta: Pustaka Belajar.
- Sandu. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik dengan SPSS 25*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Setiyanto, A. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akutansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol.5, No.1*, 105-110.
- Sufren, dan Natanael. (2014). *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sunaryo, B. (2013). *Kebijakan Pembangunan Destinasi Pariwisata Konsep dan Aplikasi di Indonesia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutarto. (2012). *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi, Edisi Delapan*. Yogyakarta: Gadjah Maha University Press GMUP.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.

- Taruna, J. C. (2017). *Analisis Organisasi dan Pola-Pola Pendidikan*. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Waruwu, S. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Volume 1 No. 3*, 281-289.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yunus E. (2009). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kppbc Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*. [ejournal.stiesia](http://ejournal.stiesia)
- Yulianto, dkk. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Malang: POLINEMA PRESS.
- Yusuf, dan Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Zaini, dan Agustina. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara. *Jurnal Transparansi Vol. 2 ,No. 1*, 109-115.