

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA
DI CABANG DINAS PENDIDIKAN BALIGE
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

**SAMRON IMMANUEL SIMANJUNTAK
NPM. 181801070**



**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP EFEKTIVITAS APARATUR SIPIL NEGARA
DI CABANG DINAS PENDIDIKAN BALIGE
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik
pada Pascasarjana Universitas Medan Area

OLEH

**SAMRON IMMANUEL SIMANJUNTAK
NPM. 181801070**

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Aparatur Sipil Negara di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

Nama : Samron Immanuel Simanjuntak

NPM : 181801070

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Warjio, MA

Pembimbing II



Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

**Ketua Program Studi
Magister Ilmu Administrasi Publik**



Dr. Budi Hartono, M.Si

Direktur



Prof. Dr. I. Retna Astuti Kuswardani, MS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

Telah diuji pada Tanggal 27 September 2021

Nama : Samron Immanuel Simanjuntak

NPM : 181801070



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Prof. Dr. Badaruddin, M.Si

Sekretaris : Dr. Budi Hartono, M.Si

Pembimbing I : Dr. Warjio, MA

Pembimbing II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

Penguji Tamu : Dr. Heri Kusmanto, MA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 16/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)16/12/21

PERNYATAAN

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

Medan, 27 September 2021 Yang

menyatakan,



Samron Immanuel Simanjuntak

5.2 Format Halaman Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah Mahasiswa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Samron Immanuel Simanjuntak
NPM : 181801070
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Fakultas : Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Aparatur Sipil Negara di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara .**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Medan
Pada tanggal : 16 November 2021

Yang menyatakan



(Samron Immanuel Simanjuntak)

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS ARATUR SIPIL NEGARA DI CABANG DINAS PENDIDIKAN BALIGE PROVINSI SUMATERA UTARA

N a m a : Samron Immanuel Simanjuntak
N I M : 181801070
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
Pembimbing I : Dr. Warjio, MA
Pembimbing II : Dr. Maksun Syahri Lubis, S.STP, M.AP

Tujuan penelitian adalah menganalisis Pengaruh Penerapan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Peningkatan Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda. Hasil Penelitian (1) Penerapan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas . Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis uji signifikansi secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 4,504 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,98350. dan nilai sig lebih kecil daripada 0,05. (2)Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas . Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis uji signifikansi secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 6,578 dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,98350. dan nilai sig lebih kecil daripada 0,05. (3) Penerapan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas . Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai $R_y(1,2)$ sebesar 0,647 yang bernilai positif. Hal ini menandakan bahwa Penerapan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Efektivitas . Nilai koefisien determinasi X_1, X_2 terhadap $Y (R^2)$ sebesar 0,418 yang artinya Penerapan Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,8% terhadap Efektivitas . Hal ini juga diperkuat hasil uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 36,672 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,69 pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis inferensial menunjukkan bahwa persamaan regresi $=Y17,208 + 0,214 X_1 + 0,381X_2 - .\epsilon$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0,418$. Maka dapat disimpulkan bahwa Penerapan Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Efektivitas

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK ABILITY ON THE EFFECTIVENESS OF THE BRANCH OF THE BALIGE NORTH SUMATRA PROVINCE

N a m e : Samron Immanuel Simanjuntak
Student Id. Number : 181801070
Study Program : Master of Science Public Administration
Advisor I : Dr. Isnaini, SH, M. Hum
Advisor II : Dr. Maksum Syahri Lubis, S.STP, M.AP

The purpose of the study was to analyze the Effect of The Application of Work Motivation and Work Capability on The Improvement of ASN Effectiveness in the Branch of The Balige Education Office of North Sumatra Province. The analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. The results of the study (1) The application of work motivation has a significant effect on effectiveness. This is evidenced by the results of partial significance test analysis (Uji t) obtained t_hitung value for the Variable Work Motivation of 4,504 with a sig value of 0.000. This indicates that the t_hitung value is greater than the t_tabel value of 1.98350. and the sig value is less than 0.05. (2) Work Capability has a significant effect on Effectiveness. This is evidenced by the results of partial significance test analysis (Test t) obtained t_hitung value for variable Work Capability of 6,578 with a sig value of 0.000. This indicates that the t_hitung value is greater than the t_tabel value of 1.98350. and the sig value is less than 0.05. 3) The application of Work Motivation and Work Capability together has a significant effect on Effectiveness. Based on the results of the analysis obtained ry value (1,2) of 0.647 which is positive. This indicates that the Application of Work Motivation has a positive influence on effectiveness. The coefficient of determination X_1, X_2 to Y (R^2) is 0.418 which means that the Application of Work Motivation has an influence contribution of 41.8% to the Effectiveness of This was also reinforced by the F test result obtained by Fcalca price of 36,672 greater than Ftabel by 2.69 at a significance level of 5%. The results of the inferential analysis show that the regression equation $Y=17,208+0.214X_1+0.381X_2+\epsilon$, with a coefficient of determination $R^2 = 0.418$. So it can be concluded that the application of work motivation and work capability together has a significant effect on the Effectiveness of ASN in the Branch Of Education Office Balige North Sumatra Province

Keywords: Work Motivation, Work Ability, Effectiveness..

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang senantiasa menyertai penulis dalam menyelesaikan tesis ini dengan judul **Pengaruh Penerapan Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Aparatur Sipil Negara Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.** Penulisan tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.AP) pada Program Studi Ilmu Administrasi Publik pada Pascasarjana Universitas Medan Area Medan.

Dalam penulisan tesis ini, penulis juga dihadapkan dengan berbagai tantangan dan hambatan. Namun karena dukungan dari berbagai pihak akhirnya penulis mampu menyelesaikannya dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Direktur Program Pascasarjana Universitas Medan Area
3. Bapak Dr. Abdul Kadir, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik
4. Bapak Dr. Warjio, M.A selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah membimbing saya selama proses penyelesaian tesis ini
5. Bapak Dr. Maksum S. Lubis, S.STP, M.AP selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah membimbing saya selama proses penyelesaian tesis ini

6. Bapak Dr. Arsyad Lubis, MM Selaku Ketua Ikatan Keluarga Alumni Pendidikan Tinggi Kepamongprajaan Provinsi Sumatera Utara yang selalu memberikan motivasi.
7. Bapak Dr. Maksum S. Lubis, S.STP, M.AP Selaku Senior saya di STPDN.
8. Bapak Drs. Alfred. H. Silalahi, M.Si selaku Kepala Cabang Dinas Pendidikan Balige yang memberikan dukungan penuh kepada penulis untuk mengikuti setiap proses dalam perkuliahan sampai tesis ini boleh selesai dikerjakan.
9. Rekan-rekan Pejabat eselon dan staf di Cabang Dinas Pendidikan Balige atas sumbangsih nya dalam mensupport saya dalam menyelesaikan tesis ini.
10. Dan sangat teristimewa dan penuh cinta penulis ucapkan kepada istri tercinta dr. Nelly M.Sc yang selalu memberikan dukungan, pengertian, doa dan motivasi yang sangat besar dari perkuliahan hingga selesai akhirnya.
11. Teristimewa juga buat anak-anak kami yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat mulai perkuliahan hingga selesai nantinya. Dan juga buat saudara-saudara, sahabat yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terimakasih dan semoga tesis ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca dalam meningkatkan Kinerja dimasa yang akan datang. Atas segala bantuan dan kebersamaan yang terjalin selama ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Tuhan Yesus Memberkati.

Medan, Januari 2021

Penulis


Samron Immanuel Simanjuntak
NPM. 181801070

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Konsep Motivasi Kerja	10
2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja	10
2.1.2. Unsur-unsur Motivasi	11
2.1.3. Teori-teori Motivasi	12
2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.2. Kemampuan Kerja.....	21
2.2.1. Definisi Kemampuan Kerja	21
2.2.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja	22
2.2.3. Indikator dari Kemampuan Kerja	24
2.3. Konsep Efektivitas	25
2.3.1. Pengertian efektivitas	25
2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas	26
2.3.3. Tolak Ukur Efektivitas	28
2.4. Konsep Aparatur	33
2.4.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara	33
2.4.2. Kedudukan Aparatur Sipil Negara	34
2.5. Kerangka Pikir	35
2.6. Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2. Variabel Penelitian	38
3.3. Definisi Operasional Variabel	38
3.4. Populasi dan Sampel.....	40
3.5. Teknik Pengumpulan Data	41
3.6. Teknik Analisis Data	42
3.6.1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) ...	43

3.6.2. Uji Asumsi Klasik	43
3.6.2.1. Uji Normalitas.....	43
3.6.2.2. Uji Multikolinearitas.....	44
3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas	45
3.7. Model Regresi dan Pengujian Hipotesis	45
3.7.1. Koefisien Determinasi (R^2)	46
3.7.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	46
3.7.3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian	49
4.1.1. Sumber Data Penelitian	49
4.1.2. Data Penelitian	49
4.1.3. Uji Validitas dan Reliabilitas	53
4.1.3.1. Uji Validitas	53
4.1.3.2. Uji Reliabilitas	55
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	56
4.1.4.1. Uji Normalitas	56
4.1.4.2. Uji Multikolinearitas	58
4.1.4.3. Uji Heteroskedastitas	58
4.1.5. Persamaan Regresi Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.	59
4.1.6. Uji Hipotesis	60
4.1.6.1. Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.1.6.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	61
4.1.6.3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	62
4.2. Pembahasan	63
4.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara	63
4.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara	65
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
5.1 Kesimpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Data variabel Motivasi Kerja (X_1), Kemampuan Kerja (X_2) dan Efektivitas (Y).....	50
Tabel 4.3	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4.4	Uji Validitas Variabel Kemampuan Kerja	54
Tabel 4.5	Uji Validitas Variabel Efektivitas.....	55
Tabel 4.6	Uji Reliabilitas	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearisitas.....	58
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Serempak (Uji F).....	61
Tabel 4.11	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	3.1	Desain Penelitain	40
Gambar	4.1	Grafik Histogram	57
Gambar	4.2	Grafik Normal P-P Plot	57
Gambar	4.3	Uji Heteroskedastitas	59



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	Angket Penelitian	75
LAMPIRAN 2	Tabulasi Angket Motivasi Kerja (X1).....	79
LAMPIRAN 3	Tabulasi Angket Kemampuan Kerja (X2).....	82
LAMPIRAN 4	Tabulasi Angket Efektivitas (Y).....	85
LAMPIRAN 5	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	88
LAMPIRAN 6	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kemampuan Kerja.....	89
LAMPIRAN 7	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Efektivitas	90
LAMPIRAN 8	Tabel r.....	91
LAMPIRAN 9	Tabel Durbin Watson	92
LAMPIRAN 10	Tabel F.....	93
LAMPIRAN 11	Tabel T	94
LAMPIRAN 12	Uji Normalitas	95
LAMPIRAN 13	Uji Multikolinearitas.....	97
LAMPIRAN 14	Uji Heteroskedastisitas	98
LAMPIRAN 15	Uji F dan Uji t.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Bergulirnya reformasi dan berlakunya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan PP Nomor 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah, maka pembangunan daerah diarahkan kepada beberapa kebijakan pembangunan yang menggambarkan perubahan pembangunan dan pengembangan daerah serta pengelolaan pembiayaan melalui penataan kembali kelembagaan pemerintahan dan aparat daerah dalam mengemban tugas dan fungsinya agar terwujud penyelenggaraan pembangunan yang demokratis dan desentralistis.

Pembangunan aparatur negara sebenarnya mencakup aspek yang cukup luas. Terkait dengan hal tersebut, pembangunan aparatur negara bisa dimulai dari peningkatan fungsi utama pemerintahan dan kelembagaan yang efektif dan efisien.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas suatu instansi, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu instansi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu instansi atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Sumber Daya Manusia dalam suatu instansi pemerintah lebih dikenal dengan istilah Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dimaksudkan

Aparatur Sipil Negara adalah sebagai berikut.

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang menyelenggarakan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah.

Kemajuan instansi atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan atau pegawainya. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan atau menurut standar yang ditentukan dengan penilaian kinerja, dengan kata lain akan mendorong karyawan untuk bersaing memperoleh

penghargaan, bonus atau dipromosikan kejabatan yang lebih baik. Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. Sistem informasi ASN merupakan rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi yang diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi. Efektifitas adalah suatu usaha untuk mendapatkan suatu tujuan tertentu dengan benar dan tepat waktu. Kinerja maksimal dari pegawai terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil sehingga Pegawai mampu bekerja optimal. Pegawai Negeri Sipil yang dikenal sebagai seorang birokrat yang bertugas sebagai Aparatur Negara sangat jauh dari yang kita harapkan, lemahnya aktivitas kerja ASN juga menyebabkan kurang efisiennya hasil kerja yang diperoleh. Peningkatan efektifitas dan efisiensi kerja diharapkan sebagai wujud terlaksananya pencapaian tujuan organisasi. Maka perlu adanya pengawasan dalam efektivitas agar perilaku individu dalam organisasi mempunyai sikap yang baik, mampu berprestasi dan mempunyai efektivitas dan efisiensi kerja yang tinggi. Sehingga kinerja aparatur sipil negara dilaksanakan sebagai suatu perangsang untuk meningkatkan sekaligus mengembangkan kepentingan organisasi dan kepentingan aparatur sipil negara tersebut. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja aparatur sipil negara adalah dengan pengawasan agar tercapainya hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk mentaati kewajiban

dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan Perundang-Undangan dan Peraturan Kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar, dijatuhi hukuman disiplin. Efisiensi dan efektifitas kerja seorang pegawai ditentukan oleh banyak faktor seperti kondisi kerja, peralatan kerja, jenis pekerjaan dan motivasi kerja. Selain faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai juga diperlukan adanya faktor pengawasan, karena pengawasan berfungsi mengendalikan apakah pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana yang merupakan tujuan yang ingin dicapai.

Cabang Dinas Pendidikan Balige merupakan instansi pemerintah Provinsi Sumatera Utara di bawah naungan Dinas Pendidikan yang melayani masyarakat di Bidang Pendidikan. Terdapat hampir seribu Aparatur Sipil Negara yang berada di bawah binaan Cabang Dinas Pendidikan Balige yang tersebar di seluruh Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan. Dari beberapa laporan masyarakat yang datang ke kantor Cabang Dinas Pendidikan Balige, banyak diantaranya mengeluhkan tentang pelayanan di masing-masing sekolah. Hal ini diperkuat dengan monitoring secara langsung ke setiap sekolah dan menemukan beberapa Aparatur Sipil Negara yang tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya. Salah satunya adalah jam kehadiran yang tidak tepat waktu. Tentu hal ini akan memperburuk penilaian masyarakat tentang kinerja Aparatur Sipil Negara serta akan memberikan pelayanan yang tidak puas terhadap masyarakat. Untuk itu diperlukan cara yang lebih persuasif dalam melakukan pembinaan serta meningkatkan efektifitas kerja ASN di masing-masing sekolah.

Setiap organisasi akan mengharapkan staf dapat memberikan produktivitas

yang berkualitas dan terus meningkat. Salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja organisasi adalah motivasi karyawan (Wukir, 2013:115). Motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Motivasi dalam organisasi kerja ditinjau dari segi perannya ada 2 macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan bagi pegawai, misalnya gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya (Moenir 2010:137-138). Mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi tentunya karyawan yang memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang memuaskan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun

seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Terkait dari beberapa penjelasan mengenai motivasi tersebut, Sperling (1987) dalam Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Mengingat pentingnya motivasi, maka pihak manajemen mengenai motivasi karyawan melakukan usaha-usaha tertentu dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Terdapat berbagai macam dalam pemberian motivasi, seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya

dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam instansi, baik instansi swasta maupun instansi pemerintah termasuk di Cabang Dinas Pendidikan Balige.

Selain motivasi kerja, kemampuan kerja juga baik untuk dapat menunjang keberhasilan suatu pekerjaan dalam mencapai tujuannya karena dengan adanya dua faktor tersebut akan tercipta tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika tingkat kemampuan kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) ASN dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri para ASN yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula. Di samping itu, untuk meningkatkan efektifitas kerja dari setiap pekerjaan dan aktifitas pegawai diperlukan adanya kemampuan kerja, yang dapat ditunjukkan diantaranya dengan pengetahuan pegawai terhadap isi substansi mereka, dan mempunyai pengetahuan mengenai manfaat dokumen sehingga akan terkurangi kendala-kendala bagi upaya penyelesaian dokumen sesuai dengan tuntutan kebutuhan eksportir dan importir. Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain motivasi adalah kemampuan. ASN dapat bekerja lebih baik dengan memiliki kemampuan yang sesuai di bidang pekerjaan yang digelutinya. Kemampuan kerja juga berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan

juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Kemampuan dalam organisasi sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang semakin kompleks dan dinamis, serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat.

Berdasarkan paparan di atas, maka penulis tertarik mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas Aparatur Sipil Negara di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara?
2. Menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas ASN Di

Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara?

3. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat praktis: sebagai masukan pemikiran bagi pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam meningkatkan efektivitas aparatur sipil negara.
2. Manfaat teoritis: sebagai suatu sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menulis karya ilmiah tentang Efektivitas aparatur sipil negara.
3. Manfaat akademik: penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi kepastakaan daerah dan bagi kalangan penulis lainnya yang tertarik dengan bidang ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Motivasi Kerja

Segala bentuk usaha individu diwujudkan dalam bentuk motivasi. Motivasi merupakan motor penggerak dari dalam hati seseorang dengan menggerakkan segala potensi yang ada untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan yang ingin kita capai (Rahayu, 2013:71).

Seseorang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dari dalam diri bersangkutan, yang mana dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu, dan juga sebagai kesadaran yang tidak disebabkan oleh pihak lain (Pasolong, 2013:137).

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Sperling (1987) dalam Mangkunegara (2013:93), mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Selanjutnya Rivai (2004:455), berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Mathis & Jackson (2004:89), motivasi karyawan merupakan

hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan, maka motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan, dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

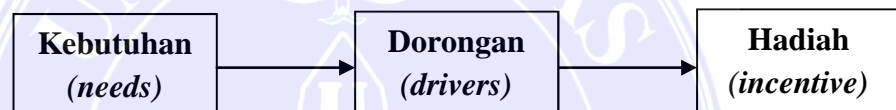
Menurut Moenir (2010:137-138), motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi, karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi. Motivasi dalam organisasi kerja ditinjau dari segi perannya ada 2 macam, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang menimbulkan harapan yang sifatnya menguntungkan atau menggembirakan bagi pegawai, misalnya gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan sebagainya. Sedangkan motivasi negatif adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya ancaman, tekanan, intimidasi dan sejenisnya.

Ernest J. McCormick (1985) dalam Mangkunegara (2013:94), mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Selanjutnya Wexly & Yulk (1997) dalam Pasolong (2013:140), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau sesuatu yang melatarbelakangi seseorang untuk melakukan sesuatu atau tingkah laku.

2.1.2. Unsur-unsur Motivasi

Dari berbagai definisi motivasi, Pasolong (2013:139) mengemukakan tiga unsur-unsur motivasi sebagai berikut :

1. Kebutuhan (*needs*) adalah keadaan yang memunculkan ketidakseimbangan dan kekurangan baik secara fisiologis maupun secara psikologis. Kebutuhan dapat diartikan sebagai suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.
2. Dorongan (*drives*) adalah kadang disamakan dengan motif yang memicu munculnya perilaku tertentu untuk mengurangi atau memenuhi kebutuhan.
3. Insentif adalah segala sesuatu yang memuaskan, mengurangi, dan memenuhi kebutuhan, sehingga menurunkan ketegangan.



2.1.3. Teori-teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013:94-100), teori motivasi ada lima yakni Teori Kebutuhan, Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*), Teori *Insting*, Teori *Drive* dan Teori Lapangan.

1. Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnyanya. Kebutuhan merupakan pondamental yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai

tanpa mengerti kebutuhannya. Maslow (1954) dalam Mangkunegara (2013:94-95), mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

- A. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- B. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- C. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- D. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- E. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Studi motivasi lainnya, McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2013:97-98) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu berikut ini.

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi, yaitu refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan

pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.

- 2) Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 3) Kebutuhan untuk kekuasaan, yaitu refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer

Menurut Alderfer (1972) dalam Mangkunegara (2013:98), teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu :

- A. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- B. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- C. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3. Teori *Insting*

Teori motivasi *insting* timbulnya berdasarkan dari teori evolusi Charles Darwin. Darwin (1859) dalam Mangkunegara (2013:99) berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James

(1890), Sigmund Freud (1905), dan McDougall (1908) dalam Mangkunegara (2013:99), mengembangkan teori *insting* dan menjadikan *insting* sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar *insting* yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

4. Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth (1918) dalam Mangkunegara (2013:99) menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull (1943) dalam Mangkunegara (2013:99), berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement*. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan (*homeostatic drives*). Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habits strenght*.

$$\text{Kekuatan motivasi} = \text{fungsi} (\text{drive} \times \text{habit})$$

Habits strenght adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya.

Drive adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis atau (*physiological imbalance*) yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup. Berdasarkan perumusan teori Hull tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebutuhan dalam dirinya (*drive*) dan faktor kebiasaan (*habit*) pengalaman belajar sebelumnya.

5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* dan *habit*. Lewin (1960) dalam Mangkunegara (2013:100), berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dalam lingkungannya.

2.1.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wahdjosumidjo dalam Ayuningtyas (2014:39-40), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. Disamping itu, Saydan dalam Ayuningtyas (2014:40-43) menyebutkan bahwa

motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

A. Faktor internal

1. Kematangan Pribadi;

Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

2. Tingkat Pendidikan;

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

3. Keinginan dan Harapan Pribadi;

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak mewujudkan menjadi kenyataan.

4. Kebutuhan;

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.

5. Kelelahan dan kebosanan;

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

6. Kepuasan kerja;

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

B. Faktor Eksternal

1. Kondisi Lingkungan kerja;

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2. Kompensasi yang memadai;

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi instansi untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

3. Supervisi yang baik;

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan efektivitas karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

4. Ada jaminan karier;

Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk instansi kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila instansi dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

5. Status dan tanggung jawab;

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi

tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

6. Peraturan yang fleksibel;

Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah. Selain itu, Pasolong (2013:152) juga mengemukakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yakni :

a. Faktor Ekstern

1. Kepemimpinan;
2. Lingkungan kerja yang menyenangkan;
3. Komposisi yang memadai;
4. Adanya jaminan karir (penghargaan atas prestasi);
5. Status dan tanggung jawab;
6. Peraturan yang berlaku;

b. Faktor Intern

1. Kematangan pribadi
2. Tingkat pendidikan
3. Keinginan dan harapan pribadi.
4. Kebutuhan terpenuhi
5. Kelelahan dan kebosanan
6. Kepuasan kerja

2.2. Kemampuan Kerja

2.2.1. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja karyawan sangat diperhatikan.

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan efektivitas karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau

karyawan pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang akan tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

2.2.2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi. Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan karyawan mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan

kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan ada tiga komponen yang meliputi :

1. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya.
2. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
3. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins,1998)

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik. Kemungkinan besar bekerja karyawan yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa karyawan dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

2.2.3. Indikator dari Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998). Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para karyawannya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang karyawan, maka efektivitas karyawan di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998).

2.3. Konsep Efektivitas

2.3.1. Pengertian efektivitas

Menurut Harbani Pasolong efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variable lain. Sedangkan pengertian efektivitas menurut beberapa ilmuan adalah sebagai berikut:

- a. Pengertian efektivitas menurut Agung Kurniawan adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.
- b. Menurut Martani dan Lubis efektivitas merupakan unsur pokok aktivitas untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ditentukan sebelumnya. Dengan kata lain suatu organisasi disebut efektif apabila tercapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

- c. Menurut Mahmudi efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan.

Dari beberapa pengertian efektivitas yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah pokok utama yang menyatakan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam melaksanakan suatu program atau kegiatan untuk mencapai tujuan dan mencapai target-targetnya yang ditentukan sebelumnya.

2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas

Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers ada empat faktor yaitu :

1. Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur dan teknologi organisasi. Struktur dan teknologi dengan berbagai cara. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan yang dimaksud teknologi adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi. Dengan teknologi yang tepat akan menunjang kelancaran organisasi didalam mencapai sasaran, di samping itu juga dituntut adanya penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas di samping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut. Keberhasilan hubungan organisasi lingkungan tampaknya amat tergantung pada tiga variabel yaitu : 1) Tingkat keterdugaan keadaan lingkungan 2) Ketepatan persepsi atas keadaan lingkungan 3) Tingkat rasionalitas organisasi. Ketiga faktor ini mempengaruhi ketepatan tanggapan organisasi terhadap perubahan lingkungan makin tepat tanggapannya, makin berhasil adaptasi yang dilakukan oleh organisasi.

3. Karakteristik pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumberdaya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada di dalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

4. Kebijakan dan praktek manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peranan manajemen dalam mengkoordinasi orang dan

proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintangai pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

2.3.3. Tolak Ukur Efektivitas

Dalam penelitian ini untuk mengukur efektivitas kerja karyawan, peneliti menggunakan kriteria ukuran yang dikemukakan oleh Richard M. Steers dalam terjemahan (Magdalena 1985) yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas kerja yang semua bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak lebih konkrit dan dapat diukur, beberapa analis organisasi berusaha mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini, walaupun ada sederetan panjang kriteria evaluasi yang dipakai, namun kriteria yang paling banyak dipakai meliputi berikut ini:

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)
- b. Produktivitas (prestasi kerja)
- c. Kepuasan kerja
- d. Kemampuan berlaba
- e. Pencapaian sumber daya

Dalam hubungannya dengan penelitian ini lebih menekankan pada kriteria yang berhubungan langsung dengan para karyawan yang akan melaksanakan tugas pekerjaan yaitu :

- a. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)

Kemampuan kerja manusia terbatas baik fisik, waktu, tempat, pendidikan

serta faktor lain yang membatasi kegiatan manusia. Adanya keterbatasan ini yang menyebabkan manusia tidak dapat mencapai pemenuhan semua kebutuhannya tanpa Pengukuran efektivitas melalui yang lain. Setiap orang yang masuk ke dalam organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri dengan orang-orang yang bekerja di dalamnya maupun dengan tugas pekerjaan yang ada dalam organisasi tersebut. Kemampuan menyesuaikan diri ini sangat penting karena hal tersebut merupakan sarana tercapainya kerjasama antara karyawan yang dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Richard M. Steers berikut ini : “Pada kenyataannya mudah dijelaskan bahwa kunci keberhasilan organisasi bagi pencapaian tujuan” (Richard M. Steers, terjemahan Magdalena 1985: 134-135)

b. Prestasi Kerja

Menurut penjelasan Richard M. Steers prestasi kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya. Lebih lanjut Richard M. Steers mengemukakan hal sebagai berikut ini : “secara sederhana umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor penting yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan.
3. Peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja

Untuk mencapai prestasi seperti yang diinginkan maka diperlukan kerja keras sesuai dengan fungsi peranan di dalam organisasi yang dimasukinya. Prestasi kerja dapat dirasakan bila seseorang telah berhasil melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Prestasi kerja yang telah dicapai akan mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan hal yang sama dengan demikian maka hasil kerja di dalam organisasipun mungkin lebih baik. Dari uraian diatas maka dapat disampaikan bahwa prestasi kerja juga merupakan faktor penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi, karena tanpa adanya prestasi kerja keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi akan sulit. Hal ini sesuai yang dikemukakan Richard M. Steers yaitu tanpa prestasi yang baik di semua tingkat organisasi pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi suatu yang sulit.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini Richard M. Steers mengemukakan hal sebagai berikut : Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka berada. Berdasarkan uraian diatas, peneliti menarik kesimpulan tentang pengertian kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaan

yang dibebankan sebagai akibat dari imbalan yang diterima untuk memenuhi kebutuhan, bila kebutuhan karyawan terpenuhi maka mereka akan merasa puas dan senang.

d. Kemampuan berlabar.

Kemampuan pekerja memberikan sumbangan pada suatu organisasi, sebagai imbalan motivasi pekerja yang sangat menentukan kehendak pekerja untuk menyumbang. Sifat-sifat ini dianggap relatif mantap sepanjang waktu, walaupun mungkin akan timbul beberapa perubahan akibat intervensi dari luar (misalnya latihan). Dalam penelitian ini yang diperhatikan adalah implikasi variasi sifat dalam pengaruhnya terhadap karya dan efektivitas. Hasil riset menunjukkan bahwa keberhasilan manajemen erat hubungannya dengan tingkat kemampuan intelektual seseorang. Organisasi yang orientasinya terpusat pada laba akan mengarahkan tenaga kerjanya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai pembagian tugas agar tercapainya efisiensi kerja sehingga meningkatkan profit organisasi yang akan berdampak pada tercapainya efektivitas.

e. Pencapaian Sumber Daya.

Sehubungan dengan pencapaian sumber daya telah diidentifikasi tiga bidang yang saling berhubungan. Pertama, mengintegrasikan dan mengkoordinasi berbagai sub sistem organisasi (yaitu produktif, pendukung pemeliharaan, penyesuai dan manajemen) sehingga setiap sub sistem mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan

tugas utamanya. Jika sub sistem ini dikoordinasikan dengan tepat, energi yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan yang diarahkan ketujuan menjadi lebih efisien. Kedua, berhubungan dengan penetapan, pengimplementasian dan pemeliharaan pedoman-pedoman kebijakan. Pedoman kebijakan dapat mendukung efektifitas organisasi dengan memastikan bahwa organisasi menarik manfaat dari keputusan dan tindakan yang lalu dan menekan pemborosan energi atau fungsi ganda dalam beberapa bagian sampai seminimal mungkin. Ketiga, setiapancangan sistem pada penelaah organisasi mengakui adanya serangkaian umpan balik dan lingkaran kendali yang menjalankan fungsi gyroskopik demi menjamin agar organisasi tetap pada terjadinya dalam usaha pencapaian tujuan. Walaupun sistem pengendalian dapat bermacam-macam bentuknya (keuangan, fisik atau barang, manusia). Namun dalam penelitian ini terutama diperhatikan aspek manusia dari sistem pengendalian. Teknik-teknik seperti akunting manusia menunjukkan potensi untuk lebih mengakui pentingnya tingkah laku manusia sebagai faktor penentu efektifitas. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai indikator variabel Efektifitas Kerja adalah :

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan).
2. Prestasi Kerja
3. Kepuasan Kerja

2.4. Konsep Aparatur

2.4.1. Pengertian Aparatur Sipil Negara

Konsep aparatur menurut Manrihu (2002:27), bahwa aparatur pemerintah dapat ditinjau dari dua perspektif, yaitu: (a) aparatur sebagai sistem manajemen, yang unsur-unsurnya terdiri atas bidang kelembagaan, kepegawaian, ketatalaksanaan dan pengawasan, dan (b) aparatur sebagai kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan negara dan pemerintah serta berkedudukan sebagai pegawai negeri sipil.

Aparatur dari persepektif sistem manajemen, adalah meliputi bidang-bidang organisasi, kepegawaian, tatalaksana dan pengawasan. Sementara aparatur sebagai pegawai negeri sipil berarti sumber daya manusia yang bertugas menjalankan sistem tersebut. Dengan demikian, maka peranan sumber daya manusia dalam sistem, sangat menentukan berhasil tidaknya sistem dalam mencapai tujuan secara optimal. Sistem hanya merupakan perangkat untuk mewujudkan tujuan, selebihnya bergantung pada semangat dan kemampuan manusia. Dengan demikian semangat pengabdian, kesetiaan dan profesionalisme sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan atau efektivitas suatu organisasi (Manrihu 2002:27).

Berdasarkan Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 1, disebutkan beberapa pengertian terkait dengan aparatur sipil negara, yaitu :

A. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi

pemerintah.

B. Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang - undangan.

C. PNS (Pegawai Negeri Sipil) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

D. PPPK (pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintah.

2.4.2. Kedudukan Aparatur Sipil Negara

Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 9 yang menyebutkan bahwa pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik. Menjalankan kedudukannya tersebut, maka Pegawai ASN berfungsi sebagai :

- 1) Pelaksana kebijakan publik yg dibuat pejabat pembina ;
- 2) Pelayan Publik yang berkualitas dan profesional;

3) Perikat dan pemersatu Bangsa.

Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme (Undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

Aparatur Sipil Negara itu terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil (PNS), adalah pegawai tetap seperti yang sekarang ada
2. Pegawai Pemerintah adalah pegawai yang diangkat berdasarkan kontrak. Jenis pegawai ini dapat disebutkan seperti tenaga fungsional Guru, Dokter dsb) dan tenaga profesional (seperti: Auditor, Perencana, Pengawas, dsb) (Undang-undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 12).

2.5. Kerangka Pikir

Menulis kerangka berpikir, ada tiga kerangka yang perlu dijelaskan, yakni: kerangka teoritis, kerangka konseptual, dan kerangka operasional. Kerangka teoritis atau paradigma adalah uraian yang menegaskan tentang teori apa yang dijadikan landasan (*grand theory*) yang akan digunakan untuk menjelaskan fenomena yang diteliti. Kerangka konseptual merupakan uraian yang menjelaskan konsep-konsep apa saja yang terkandung di dalam asumsi teoretis yang akan digunakan untuk mengabstraksikan (mengistilahkan) unsur-unsur yang terkandung di dalam fenomena (*midel theory*) yang akan diteliti dan bagaimana

hubungan di antara konsep-konsep tersebut. Kerangka operasional adalah penjelasan tentang variabel-variabel apa saja yang diturunkan dari konsep-konsep terpilih tadi dan bagaimana hubungan di antara variabel-variabel tersebut, serta hal-hal apa saja yang dijadikan indikator untuk mengukur variabel-variabel yang bersangkutan.

2.6. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang selanjutnya diuji kebenarannya sesuai dengan model dan analisis yang cocok. Hipotesis penelitian dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan (Ahmad, 2015:89). Berdasarkan pendapat tersebut diatas, dan berdasarkan hasil obeservasi penulis pada rumusan masalah dari Bab I, maka penulis dapat merumuskan hipotesis atau jawaban sementara dari rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu ;

Hipotesis I

Ha : $b_1 \neq 0$: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

Ho : $b_1 = 0$: Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

Hipotesis II

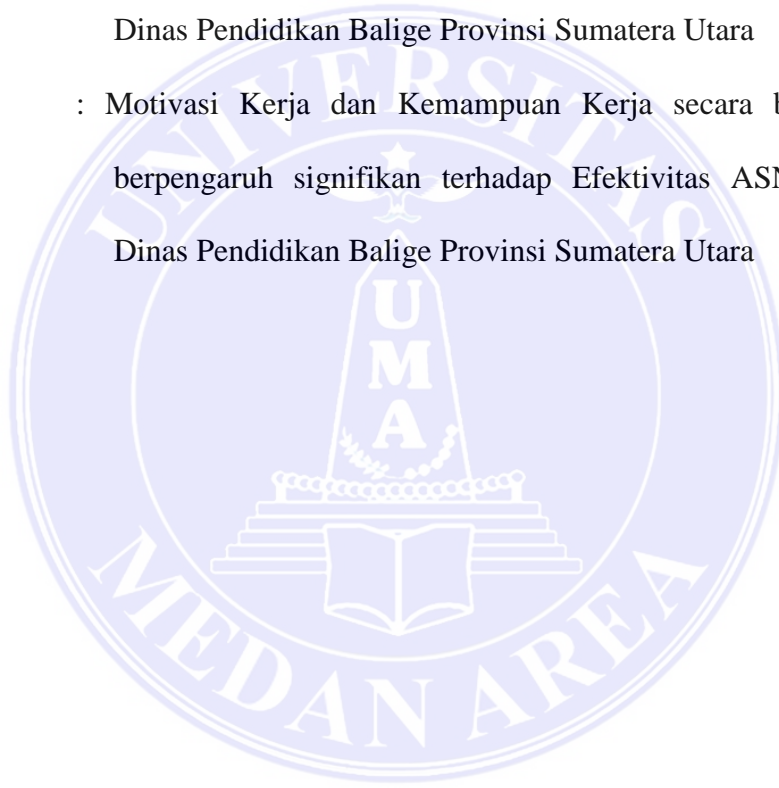
Ha : Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

Ho : Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

Hipotesis III

Ha : Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

Ho : Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini tepatnya di Cabang Dinas Pendidikan Balige sebagai salah satu instansi pemerintah dan yang dijadikan sebagai obyek penelitian ini adalah seluruh pegawai/staf Cabang Dinas Pendidikan Balige. Adapun penelitian ini akan dimulai pada bulan Januari 2021 sampai selesai.

3.2. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas (*prediktor*) yaitu Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja dan variabel terikat (*kriterium*) yaitu Efektivitas. Jenis penelitian ini tergolong penelitian kuantitatif, data yang dikumpulkan akan di analisis secara kuantitatif. Menurut Ahmad (2015:55), pendekatan kuantitatif bertujuan untuk menguji teori, mengungkap fakta, menunjukkan hubungan antar variabel, memberikan deskripsi statistik, serta menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Memperjelaskan ruang lingkup penelitian ini, maka perlu dikemukakan definisi istilah sehubungan dengan variabel yang digunakan yakni sebagai berikut:

3.3.1. Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja meliputi Kepemimpinan, Lingkungan kerja yang menyenangkan, Komposisi yang memadai, Adanya jaminan karir (penghargaan atas prestasi), Status dan tanggung jawab, Peraturan yang berlaku, Kematangan pribadi, Tingkat pendidikan, Keinginan dan harapan pribadi, Kebutuhan terpenuhi, Kelelahan dan kebosanan, Kepuasan kerja.

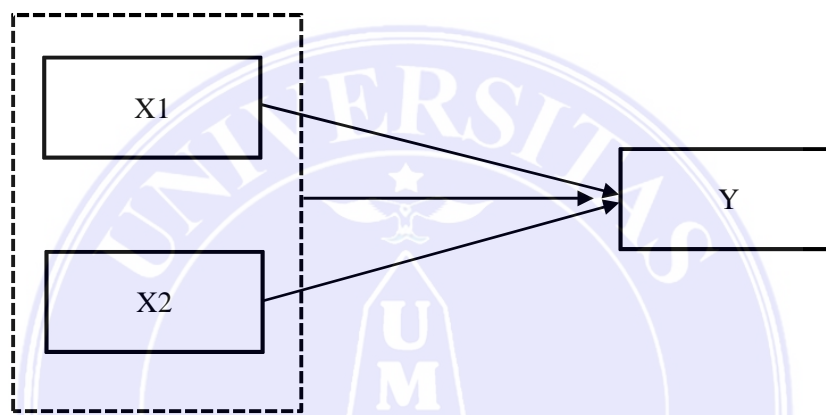
3.3.2. Kemampuan Kerja (X2)

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan . Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Indikator kemampuan kerja adalah kesanggupan kerja, pendidikan dan masa kerja.

3.3.3. Efektivitas (Y)

Efektivitas adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Pentingnya efektivitas dalam suatu organisasi,

memacu pimpinan organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas pokok dan fungsi pegawainya berdasarkan penilaian pencapaian efektivitas. Penilaian efektivitas merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Indikator efektivitas adalah kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan), Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja



Gambar 3.1. Desain Penelitian

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Ahmad (2015:137), populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Sedangkan Arikunto (2002) dalam Ahmad (2015:137), berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi merupakan keseluruhan objek maupun subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat- syarat tertentu yang mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh Kepala sekolah dan Pegawai ASN di cabang Dinas Pendidikan Balige sejumlah 527 orang.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Menurut Arikunto (2010:134), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila jumlah populasi yang diteliti berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya, namun sebaliknya apabila jumlah populasi lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini adalah 20% mewakili dari keseluruhan populasi. Jadi sampel dalam penelitian ini $20\% \times 527 = 105,4$ dibulatkan menjadi 105 orang.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner (angket)

Sejumlah pertanyaan tertulis yang di gunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Studi Pustaka (*Library Research*)

Mempelajari dan menelaah berbagai bacaan dan literature. Mengutip

berbagai pengertian teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti, jurnal dan penelitian terdahulu.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kuantitatif merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar (Patton (1980) dalam Ahmad, 2015:173). Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2013:93). Sesuai dengan pendapat Riduwan (2007:21) variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel, kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang akan dijawab responden dan setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan. Maka dari itu, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sebagai berikut :

Pernyataan Positif		Pernyataan Negatif	
Sangat setuju	(SS) = 5	Sangat setuju	(SS) = 1
Setuju	(ST) = 4	Setuju	(ST) = 2
Ragu-ragu	(RG) = 3	Ragu-ragu	(RG) = 3
Tidak Setuju	(TS) = 2	Tidak Setuju	(TS) = 4
Sangat Tidak Setuju	(STS) = 1	Sangat Tidak Setuju	(STS) = 5

3.6.1. Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas)

Untuk menguji kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu item dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrument dinyatakan valid
2. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir instrument dinyatakan tidak valid

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran angket ke responden 32 orang ASN. Dalam melakukan uji validitas, penulis menggunakan bantuan program computer SPSS 26 dengan taraf signifikan 5%.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kriteria yang digunakan adalah:

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrument dinyatakan reliabel
2. Jika nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka butir instrument dinyatakan tidak reliabel

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar angket ke responden 105 orang ASN. Dalam melakukan uji reliabilitas, penulis menggunakan bantuan program SPSS 26

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

3.6.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang akan diuji

berdistribusi normal atau tidak. Apabila berdistribusi normal maka statistik yang digunakan adalah statistik parametrik. Akan tetapi apabila data tidak berdistribusi normal maka statistik yang digunakan adalah statistik nonparametric. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 26.

Untuk menguji normalitas data salah satu cara yang digunakan adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Menurut Ghazali (2013) “jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya”.

3.6.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Uji multikolinearitas dilakukan dengan aplikasi SPSS 26. Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas:

1. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antara variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (diatas 0,90), hal ini merupakan indikasi multikolinearitas.
2. Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *variace inflation factor* (VIP). Nilai cut off yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan ≥ 10 .

3.6.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan aplikasi SPSS 26. Ada cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas, yaitu Spearman' rho, Uji Glejser, Uji Park, dan Melihat Pola Grafik. Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan melihat Grafik Plotpre antara nilai prediksi variabe dengan residualnya SRESID.

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang diprediksi, dan sumbu X adalah residual (prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

3.7. Model Regresi dan Pengujian Hipotesis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan persamaan yang dirumuskan menurut Situmorang & Lufty (2015; 130) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

- Y = Efektivitas
- a = Konstanta
- X₁ = Motivasi Kerja
- X₂ = Kemampuan Kerja
- b₁ = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja
- b₂ = Koefisien regresi variabel Kemampuan Kerja
- ε = Error term

3.7.1. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Situmorang & Lufty (2015) Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi independent atau perdictornya. Range nilai dari R^2 adalah 0-1. $0 < R^2 < 1$. Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan program SPSS V.26. Koefisien Determinasi (R^2) adalah nol dan satu. Jika Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh besarnya mendekati satu maka dapat dikatakan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai yang dijadikan acuan adalah nilai dari *R Square*.

3.7.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji Signifikan Simultan (Uji F) adalah untuk menguji variabel bebas (independen) secara bersama terhadap varibel terikat (dependen). Jika nilai F hitung $>$ dari F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengaruh variabel bebas terhadap varibel terikat akan diuji pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ (5%). Kriteria pengujian hipotesis secara simultan menurut Situmorang & Lufty (2015) adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima (H_a ditolak) jika F hitung $<$ F tabel pada $\alpha = 0,05$ (5%) atau tingkat signifikansi $> 0,05$
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika F hitung $>$ F tabel pada $\alpha = 0,05$ (5%) atau tingkat signifikansi $< 0,05$

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

3.7.3. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Signifikan Parsial (Uji t) adalah untuk menguji variabel bebas (independen) secara parsial terhadap variabel terikat (dependen). Kriteria pengujian hipotesis secara parsial menurut Situmorang & Lufty (2015) adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima (H_a ditolak) jika t hitung $< t$ tabel pada $\alpha = 0,05$ (5%) atau tingkat signifikansi $> 0,05$
- b. H_0 ditolak (H_a diterima) jika t hitung $> t$ tabel pada $\alpha = 0,05$ (5%) atau tingkat signifikansi $< 0,05$

Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.

Pengaruh variabel Kemampuan Kerja terhadap Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, Kemampuan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.

$H_a : b_1, b_2 \neq 0$, artinya Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap

Efektivitas ASN Di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara . Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis uji signifikansi secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi Kerja sebesar 4,504 dengan nilai t_{tabel} 1,98350 dengan nilai sig 0,005 lebih kecil daripada 0,05.
2. Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan melalui hasil analisis uji signifikansi secara parsial (Uji t) diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 6,578 dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,98350 dan nilai sig 0,000 lebih kecil daripada 0,05.
3. Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas ASN di Cabang Dinas Pendidikan Balige Provinsi Sumatera Utara . Pengaruh kedua variabel bebas tersebut diperkuat hasil uji F diperoleh harga F_{hitung} sebesar 36,672 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,69 dengan nilai sig 0,000 pada taraf signifikansi 5%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

2. Pemerintah diharapkan dapat meningkatkan kemampuan kerja ASN melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan kepada ASN yang dianggap membutuhkan. Pelatihan ini digunakan agar ASN bisa lebih tanggap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu ASN juga bisa meningkatkan kemampuannya agar ASN bisa mengatasi hambatan yang terjadi saat bekerja.
3. Meningkatkan hubungan kerja antar ASN dengan cara pemberian tugas secara kelompok. Cara ini dilakukan agar ASN lebih sering berinteraksi dan bertanggungjawab kepada kelompok kerjanya. Selain itu ASN bisa mendapatkan dorongan ataupun saran dari rekan kerjanya untuk meningkatkan efektivitas saat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai tupoksinya masing-masing..
4. Bagi peneliti selanjutnya. Peningkatan efektivitas ASN saat menyelesaikan setiap pekerjaannya tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan kemampuan kerja. Masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi seperti upah, keamanan kerja, kondisi kerja, prestasi, pelatihan, pengalaman kerja dan lain-lain. Bagi peneliti berikutnya peneliti menyarankan untuk penambahan faktor tersebut sehingga penelitian tentang efektivitas ASN bisa berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku :

- Ahmad, J. 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik. Teori dan Aplikasi*. Gava Media. Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ayuningtyas. 2014. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan dalam Promosi Jabatan Di Pt Harapan Jaya Globalindo*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dharma, S. 2005. *Manajemen Efektivitas. Falsafah Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Hasbar, M. 2014. *Menguak Perilaku Organisasi Sektor Publik Antara Teori dan Aplikasi*. Ombak. Yogyakarta.
- Hermanusman. 2010. *Strategi Efektivitas Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Buru*. Journal of Economic and Management. No.2 Vol.6. Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M) Universitas Patria Artha. Makassar.
- Irawan, P. 2000. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara. Jakarta.
- John. R Schermerhorm Jr. 1998. *Manajemen*. Yogyakarta : Andi Offset
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Efektivitas Sektor Publik. Edisi Kedua*. UPP STIM YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Prestasi Kerja Organisasi*. Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manrihu, T. 2002. *Efektivitas dalam Organisasi*. Diklat. Makassar.
- Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Moenir, H.A.S. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Ph.D. 2005. *Metode Penelitian*. Gahaila indonesia. Bogor. Pasolong, H. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Rahayu, Y. 2013. *Peranan Motivasi Terhadap Ketakutan dan Kekuatiran dalam Meraih Tujuan, Studi Kasus Mahasiswa Pasca Magiter Manajemen UBB*. Jurnal Khasanah Ilmu. Vol.4. No.3. AMIK BSI. Sukabumi.
- Richard M. Steers.1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta : Erlangga
- Riduwan dan Sunarto. 2007. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Murai Kencana. Jakarta.
- _____. 2007. *MSDM dalam Teori dan Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Gramedia. Jakarta.
- Sellang, K. 2015. *Pengaruh Penerapan Prinsip-Prinsip Pelayanan Publik dan Efektivitas Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Kartu Tanda Penduduk Elektronik di Kabupaten Sidenreng Rappang (Studi pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sidenreng Rappang)*. Tesis. STISIP Muhammadiyah. Rappang.
- Situmorang, S.H, Lufti, M. 2015. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Medan. USU Press.
- Soeroto, 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja*. Edisi 2. UGM Press. Yogyakarta.
- Sugianto, F.A. 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Karyawan, Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional. Yogyakarta.
- http://repository.upnyk.ac.id/1051/1/Frana_141_040_387.pdf. diakses pada tanggal 18 Maret 2019.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

Supriyanto. 2009. *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis)*. Media Brilian. Jakarta.

Tampi, B.J. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia,tbk (Regional Sales Manado)*. Journal Acta Diurna. Volume 3. Nomor 4. <https://www.google.co.id/search?site=webhp&source=hp&q=pengaruh>.

+gaya+kepemimpinan+oleh+bryan+jihanes&oq=pengaruh+gaya+kepemimpinan+oleh+bryan+jihanes&gs_l=hp.3...7717.28347.0.28724.56.49.0.0.0.0.676.5770.2-8j5j3j1.17.0...0...1c.1.64.hp..39.12.4073.LFoRg162-VI. Diakses pada tanggal 21 Maret 2019.

Tuwu, L. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas dan Kualitas Layanan Sumber Daya*



LAMPIRAN 1

**ANGKET PENELITIAN
MOTIVASI KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN EFEKTIVITAS
ASN**

Nama :

Jabatan :

Petunjuk:

1. Pada kuesioner ini terdapat 32 pernyataan untuk seluruh variabel (12 pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja, 10 pernyataan untuk variabel Kemampuan Kerja dan 10 pernyataan untuk variabel Efektivitas ASN). Pertimbangkan baik-baik setiap pernyataan dalam kaitannya dengan indikator yang ada. Berilah jawaban yang benar-benar cocok dengan pilihanmu.
2. Pertimbangkan setiap pernyataan secara terpisah dan tentukan kebenarannya. Jawaban anda jangan dipengaruhi oleh jawaban terhadap pernyataan lain.
3. Catat respon anda pada lembar jawaban yang tersedia, dan ikuti petunjuk-petunjuk lain yang mungkin diberikan berkaitan dengan lembar jawaban. Terima kasih.

Keterangan Pilihan jawaban:

1 = sangat tidak setuju

2 = tidak setuju

3 = ragu-ragu

4 = setuju

5 = sangat setuju

DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan Pekerjaan					
2	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya					
3	Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan Kerja					
4	Saya merasa aman dalam melaksanakan pekerjaan					
5	Saya mendapat jaminan kesehatan					
6	Saya mendapat jaminan hari tua					
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
8	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
9	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja					
10	Saya merasa merupakan bagian dari kelompok					
11	Saya mampu bekerja mandiri					
12	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang Diraih					

DAFTAR PERNYATAAN KEMAMPUAN KERJA (X2)

No	Pernyataan	Nilai Target				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Pendidikan dan pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan					
2	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan bidang Pekerjaan					
3	Saya mampu melakukan Pekerjaan karena sudah berpengalaman					
4	Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan					
5	Pelatihan memeberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan					
6	Pelatihan meningkatkan keterampilan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan					
7	Saya selalu mampu menyelesaikan tugas tepat Waktu					
8	Saya mampu bekerja Cepat dalam menyelesaikan tugas rutin					
9	Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat					
10	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk menyelesaikan persoalan dalam rangka melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan					

DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL EFEKTIVITAS (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RG	S	SS
1	Saya selalu diberikan kesempatan dan dorongan untuk berprestasi, maju dan berkembang					
2.	Saya sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang diberikan					
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan selalu tepat waktu					
4.	Saya melaksanakan tugas yang diberikan setiap harinya					
5.	Saya memiliki kemampuan secara individual dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
6.	Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang diharapkan					
7.	Saya puas terhadap kuantitas pekerjaan yang dilakukan selama ini					
8.	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
9.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap peningkatan produktivitas					
10.	Saya memiliki komitmen yang berdampak pada pencapaian visi dan misi organisasi					

Terima Kasih atas Partisipasinya!

Lampiran 2 : Tabulasi Variabel X1**VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)**

RESPONDEN (R)	Daftar Pernyataan (P)												Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
R1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	47
R2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	46
R3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	49
R4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
R5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	56
R6	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	52
R7	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	52
R8	4	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	4	51
R9	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	53
R10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
R11	5	5	5	2	5	4	5	4	4	5	5	4	53
R12	5	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	2	48
R13	4	5	4	2	4	2	4	4	2	4	5	2	42
R14	4	5	4	4	4	4	2	2	2	4	5	4	44
R15	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	52
R16	2	4	2	2	4	2	4	5	5	4	4	4	42
R17	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	48
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	47
R19	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	42
R20	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58
R21	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	38
R22	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	40
R23	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	36
R24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	46
R25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	57
R26	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	42
R27	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	54
R28	4	4	5	4	5	5	2	5	5	2	4	5	50
R29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
R30	4	2	4	5	4	4	4	5	4	5	4	2	47
R31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
R32	5	5	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	48
R33	5	5	1	1	5	4	5	5	5	5	5	4	50
R34	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
R35	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	49

R36	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	51
R37	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	5	4	43
R38	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	1	5	44
R39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	1	5	49
R40	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	42
R41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
R42	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	48
R43	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	48
R44	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	49
R45	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	42
R46	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	54
R47	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	53
R48	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
R49	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	54
R50	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	5	5	49
R51	4	5	2	2	5	4	4	4	5	4	5	5	49
R52	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
R53	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	56
R54	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	55
R55	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
R56	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	54
R57	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	53
R58	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	52
R59	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	50
R60	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
R61	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R62	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R63	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56
R64	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53
R65	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	48
R66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	51
R67	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	40
R68	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	55
R69	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	52
R70	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	38
R71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	51
R72	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
R73	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	56
R74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	49
R75	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	51
R76	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	55

R77	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	53
R78	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	52
R79	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	55
R80	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
R81	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
R82	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	58
R83	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	56
R84	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	53
R85	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
R86	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	55
R87	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	54
R88	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	53
R89	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	56
R90	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	54
R91	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	53
R92	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	53
R93	2	4	4	3	5	4	2	4	5	4	3	5	45
R94	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	47
R95	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	55
R96	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	57
R97	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	54
R98	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	55
R99	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	50
R100	4	3	4	4	4	5	5	3	3	2	3	3	43
R101	5	4	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	49
R102	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	53
R103	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
R104	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	52
R105	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	56

Lampiran 3 : Tabulasi Variabel X2**VARIABEL KEMAMPUAN KERJA (X2)**

RESPONDEN (R)	Daftar Pernyataan (P)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
R2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
R3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
R4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
R5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
R6	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
R8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
R10	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
R11	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
R12	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
R13	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
R14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
R15	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
R16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	44
R17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R18	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	44
R19	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
R20	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R24	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	44
R25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
R26	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
R27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
R28	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
R29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R32	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	42
R33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
R34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46

R36	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
R37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
R40	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
R41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
R43	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
R44	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R46	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
R47	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
R48	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
R49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
R50	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
R51	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
R52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R53	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R54	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
R55	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
R56	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R57	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
R58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
R59	4	3	4	4	4	2	2	4	2	2	31
R60	2	2	3	2	2	5	4	4	2	4	30
R61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R62	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
R63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R64	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	28
R65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R66	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
R67	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
R68	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
R69	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R71	4	2	4	2	4	2	2	2	2	2	26
R72	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
R73	5	4	4	4	4	2	4	2	2	4	35
R74	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44
R75	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
R76	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43

R77	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
R78	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
R79	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
R80	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
R82	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
R83	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
R84	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
R85	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R86	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
R87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R88	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R89	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
R90	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
R91	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R92	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
R93	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
R94	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
R95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R96	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
R97	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
R98	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
R99	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
R100	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
R101	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
R102	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R103	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R104	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	42
R105	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	44

Lampiran 4 : Tabulasi Variabel Y

VARIABEL EFEKTIVITAS (Y)											
RESPONDEN (R)	Daftar Pernyataan (P)										Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	40
R2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
R3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
R4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
R5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
R6	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R7	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
R8	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	43
R9	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	44
R10	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
R11	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	43
R12	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
R13	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	44
R14	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
R15	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
R16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	45
R17	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	44
R18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R19	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
R20	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47
R21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R22	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R23	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
R24	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	44
R25	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
R26	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
R27	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
R28	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
R29	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R32	5	4	4	4	4	5	4	2	5	5	42
R33	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
R34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R35	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46

R36	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
R37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R38	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
R40	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
R41	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R42	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
R43	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
R44	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
R45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R46	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	44
R47	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
R48	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
R49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
R50	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	46
R51	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
R52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R53	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
R54	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
R55	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
R56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
R57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R58	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	47
R59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R60	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
R61	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
R62	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47
R64	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
R65	5	5	5	5	4	5	4	2	3	4	42
R66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R67	4	4	4	5	2	4	2	2	4	5	36
R68	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
R69	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	44
R70	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	32
R71	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
R72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R74	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
R75	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	45
R76	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	44

R77	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
R78	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
R79	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
R80	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R81	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
R82	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
R83	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
R84	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
R85	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R86	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	46
R87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R89	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
R90	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
R91	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
R92	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
R93	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
R94	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	46
R95	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
R96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R97	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	47
R98	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
R99	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	46
R100	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	47
R101	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	39
R102	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
R103	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	43
R104	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
R105	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46

Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X1**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
Total		105	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,785	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Hasil Uji Validitas
P1	40,35	9,173	0,359	0,778	Valid
P2	40,20	8,738	0,604	0,751	Valid
P13	40,61	9,221	0,299	0,787	Valid
P14	40,21	9,244	0,411	0,771	Valid
P15	40,45	8,557	0,511	0,759	Valid
P16	40,12	9,071	0,518	0,761	Valid
P17	40,36	8,252	0,596	0,747	Valid
P18	40,32	8,317	0,473	0,765	Valid
P19	40,38	9,065	0,414	0,771	Valid
P10	40,53	9,059	0,414	0,771	Valid

Lampiran 6 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X2**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
Total		105	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,864	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Hasil Uji Validitas
P1	39,42	16,477	0,338	0,869	Valid
P2	39,39	14,221	0,743	0,836	Valid
P13	39,83	16,355	0,365	0,867	Valid
P14	39,33	15,224	0,616	0,848	Valid
P15	39,50	16,368	0,420	0,862	Valid
P16	39,30	14,306	0,711	0,839	Valid
P17	39,52	14,367	0,698	0,840	Valid
P18	39,38	15,007	0,559	0,853	Valid
P19	39,52	13,886	0,766	0,833	Valid
P10	39,61	15,913	0,515	0,856	Valid

Lampiran 7 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	105	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	105	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,785	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Hasil Uji Validitas
P1	40,35	9,173	0,359	0,778	Valid
P2	40,20	8,738	0,604	0,751	Valid
P13	40,61	9,221	0,299	0,787	Valid
P14	40,21	9,244	0,411	0,771	Valid
P15	40,45	8,557	0,511	0,759	Valid
P16	40,12	9,071	0,518	0,761	Valid
P17	40,36	8,252	0,596	0,747	Valid
P18	40,32	8,317	0,473	0,765	Valid
P19	40,38	9,065	0,414	0,771	Valid
P10	40,53	9,059	0,414	0,771	Valid

Lampiran 8 : Tabel r

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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781

Lampiran 9 : Tabel Durbin Watson

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$



Lampiran 10 : Tabel F

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
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

Lampiran 11 : Tabel T

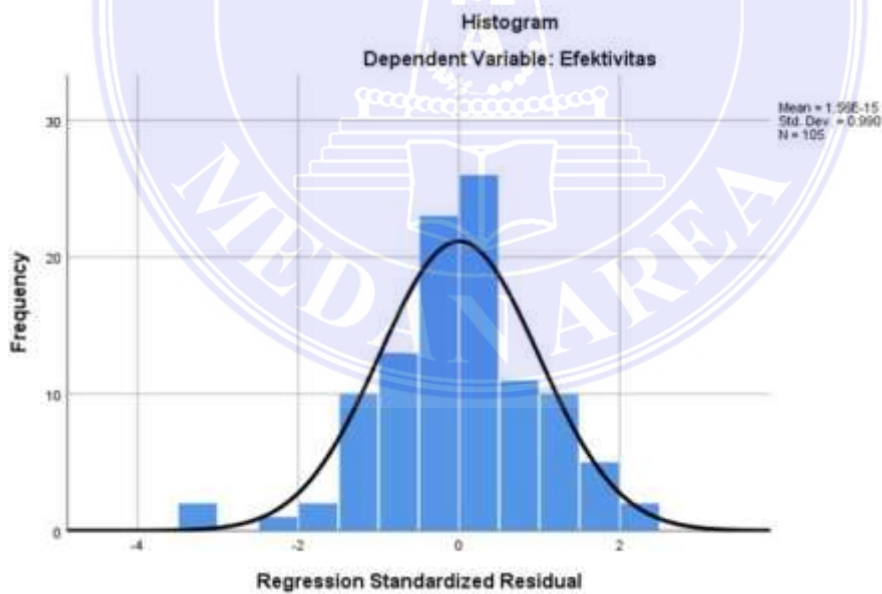
Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

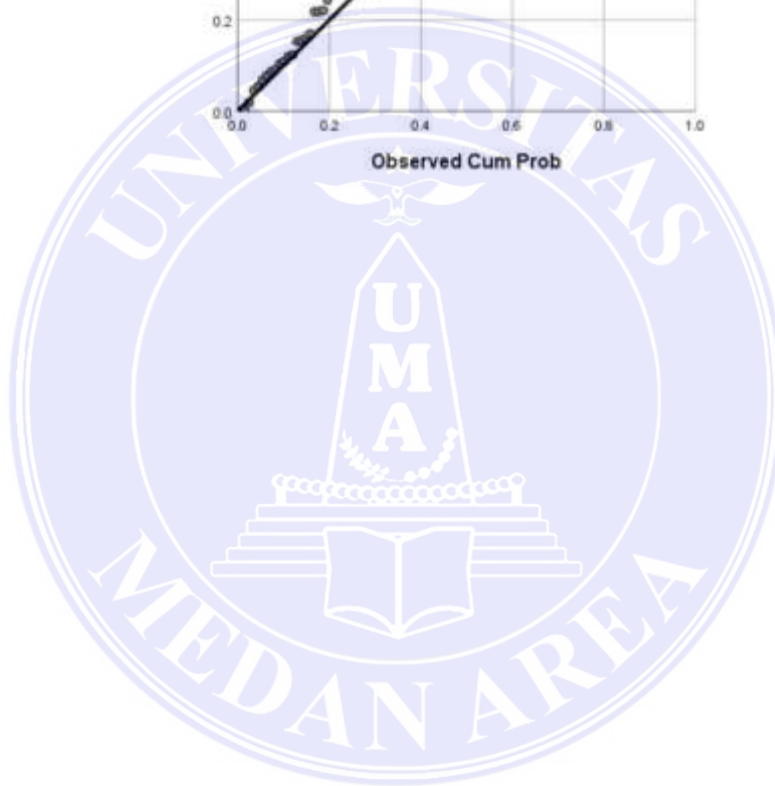
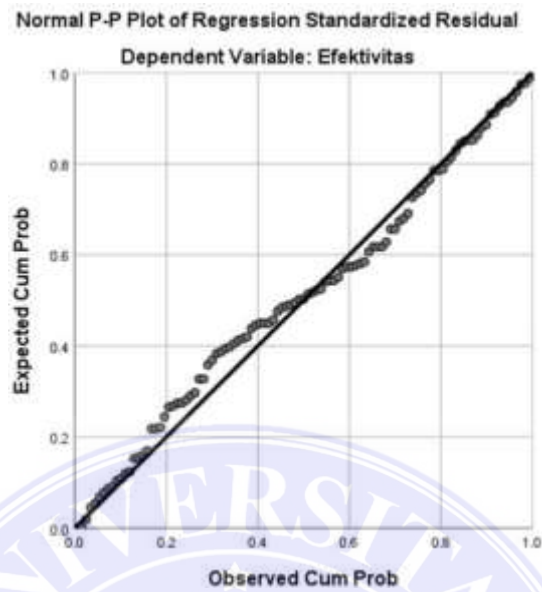
Lampiran 12
UJI NORMALITAS DENGAN SPSS 26

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,49423869
Most Extreme Differences	Absolute	0,078
	Positive	0,058
	Negative	-0,078
Test Statistic		0,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.131 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.





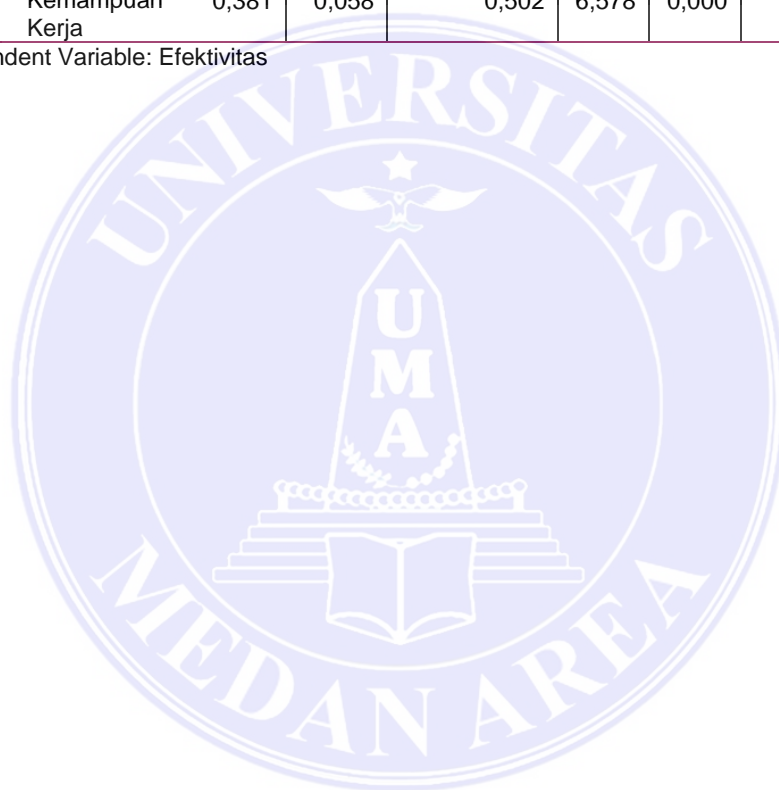
LAMPIRAN 13

UJI MULTIKOLINEARISITAS SPSS 26

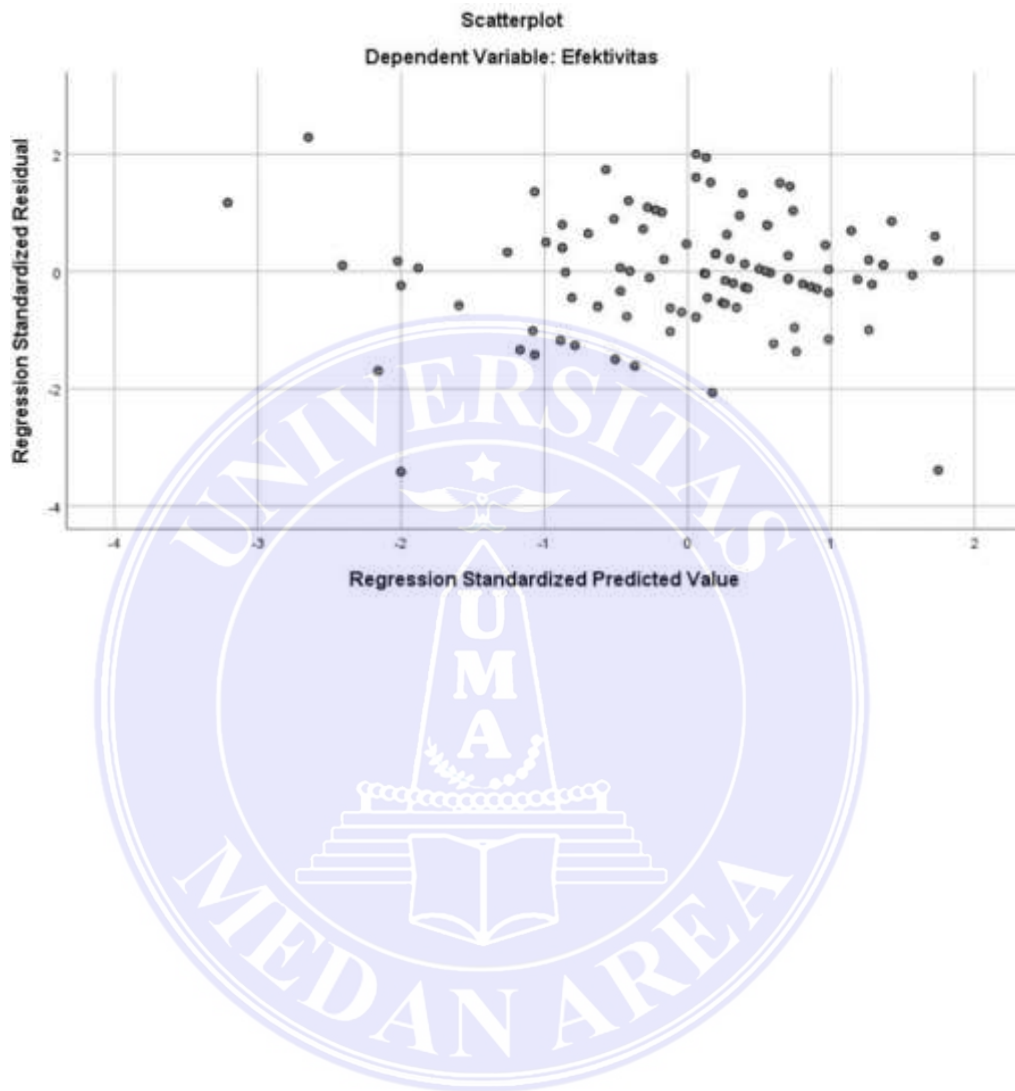
Coefficients^a

Model			Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
			Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,208	3,264		5,272	0,000		
	Motivasi Kerja	0,214	0,048	0,344	4,504	0,000	0,980	1,020
	Kemampuan Kerja	0,381	0,058	0,502	6,578	0,000	0,980	1,020

a. Dependent Variable: Efektivitas



LAMPIRAN 14 UJI HETEROSKEDASTISITAS DENGAN SPSS 26



Lampiran 15 : Hasil Uji Hipotesis dengan SPSS 26

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.208	3.264		5.272	.000
	Motivasi Kerja	.214	.048	.344	4.504	.000
	Kemampuan Kerja	.381	.058	.502	6.578	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	465.240	2	232.620	36.672	.000 ^b
	Residual	647.008	102	6.343		
	Total	1112.248	104			

a. Dependent Variable: Efektivitas

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja