

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI  
KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

**Oleh**

**AGRIYANTI TRISYA L. HARUN**

**NIM : S2119009**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana pada**

**Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**

**Universitas Ichsan Gorontalo**



**PROGRAM SARJANA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR  
CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Oleh :

**AGRIYANTI TRISYA L. HARUN**

**NIM: S2119009**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu  
Pemerintahan

Telah Disetujui Dan Siap Diseminarkan  
Gorontalo, 17 Mei 2023

PEMBIMBING I



Dr. H. Abdul Gaffar La Tjokke, S.E., M.Si

NIP: 196212311987031029

PEMBIMBING II



Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP

NIDN: 9916019001

Mengetahui

**Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan**



Purwanto, S.IP., M.Si

NIDN : 0926096601

**LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR  
CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA**



Oleh :

**AGRIYANTI TRISYA L. HARUN**

**NIM: S2119009**

Telah Dipertahankan Dihadapan Penguji Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

**Universitas Ichsan Gorontalo**

1. Dr.H. Abdul Gaffar La Tjokke, S.E., M.Si :.....
2. Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP :.....
3. Dr. Arman, S.Sos., M.Si :.....
4. Balada Raf, S.IP., M.Si :.....
5. Sandi Prahara, ST., M.Si :.....

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ilmu Pemerintahan dan  
Ilmu Politik**



**Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si**  
**NIDN : 0913027101**

**Ketua Program Studi Ilmu  
Pemerintahan**



**Purwanto, S.IP., M.Si**  
**NIDN : 0926096601**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Agriyanti Trisya L. Harun  
Nim : S2119009  
Prodi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial Ilmu Politik  
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS  
KERJA DI KANTOR CAMAT TOLINGGULA  
KABUPATEN GORONTALO UTARA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian skripsi pada jurusan Ilmu Pemerintahan dan sekaligus untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan (S.IP) yang benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Adapun bagian-bagian tertentu yang saya kutip dari hasil karya orang lain, telah dituliskan sumbernya dengan jelas dan sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan karya ilmiah. Dalam buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Ichsan Gorontalo.

Apabila dikemudian ditemukan seluruh atau sebagian skripsi ini bukan hasil karya saya sendiri atau terdapat plagiasi dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi-sanksi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gorontalo, 11 Mei 2023

Mahasiswa



Agriyanti Trisya L. Harun

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

“Hanya mayat yang tak memiliki kesempatan mewujudkan mimpi”

(Agitha)

### **Persembahan**

Puji syukur aku panjatkan atas sang pencipta Allah SWT dan Shalawat serta salam ku hadiahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan untuk menuangkan pikiran kedalam sebuah karya tulis.

Ku persembahkan skripsi ini untuk kedua orang tuaku dan juga kakak-kakakku yang telah ikhlas memberi kasih sayang yang tulus serta memberi dukungan dan doa untuk kesuksesanku.

**ALMAMATER TERCINTA**

**TEMPAT AKU MENIMBAH ILMU**

**UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatulahi Wabarakatuh.

Puji syukur kepada ALLAH SWT, karena hanya izin dan kuasanya lah sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara** sesuai dengan yang direncanakan. Usulan penelitian ini dibuat untuk meraih gelar sarjana. Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak dapat peneliti selesaikan. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

Kedua orang tua, keluarga dan teman yang telah membantu dan mendukung peneliti selama ini

Ibu Dr. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr.H. Abdul Gaffar La Tjokke, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo. Bapak Purwanto, S.IP., M.Si, selaku ketua jurusan Ilmu Pemerintahan. Bapak Dr. H. Abdul Gaffar La Tjokke, S.E., M.Si pembimbing 1, yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Ibu Deliana Vitasari Djakaria, S.IP., M.IP, selaku pembimbing 2 yang telah membimbing peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

Saran dan kritik peneliti harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk menyempurnakan penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Gorontalo, 19 April 2023

Peneliti

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah .....	9
1.4 Maksud dan Tujuan Masalah .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Konsep Motivasi .....	10
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.2 Teori Motivasi .....	12
2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	13
2.1.4 Manfaat Motivasi .....	14
2.1.5 Indikator Motivasi .....	15
2.2 Efektivitas Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja.....	15
2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja .....	18
2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja .....	19
2.3 Penelitian Terdahulu .....	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	21



### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian.....	22
3.2 Metode Penelitian.....	22
3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	23
3.4 Populasi dan Sampel .....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.7 Metode Pengujian Data .....	28
3.8 Metode Analisis Data .....	31
3.9 Pengujian Hipotesis .....	32

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	34
4.2 Hasil Penelitian .....	34
4.3. Pembahasan.....	49
4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	49
4.3.2 Analisis Jalur .....	55
4.3.3 Konversi Data Ordinal ke Interval .....	55
4.3.4 Pengujian Hubungan Kausal .....	59
4.3.5 Pengujian Secara Simultan.....	61
4.3.6 Pengujian Secara Parsial .....	62
4.3.7 Persamaan Analisis Jalur.....	66
4.3.8 Diagram Analisis Jalur .....	67

### **BAB V PENUTUP**

5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
-----------------------------	-----------

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	25
Tabel 3.2 Skor Kuisioner .....	29
Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	36
Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	36
Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	37
Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	38
Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	38
Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	39
Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	40
Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	40
Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	41
Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	42
Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	42
Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	43
Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	43
Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	44
Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang variabel motivasi .....	44
Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	45
Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	46
Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	47
Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	47
Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	48
Tabel 4.22 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	38
Tabel 4.23 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	49
Tabel 4.24 Distribusi pendapat responden tentang variabel efektivitas kerja..	50
Tabel 4.25 Uji Validitas .....	51
Tabel 4.26 Uji Validitas .....	51
Tabel 4.27 Uji Validitas .....	51

Tabel 4.28 Uji Validitas .....	52
Tabel 4.29 Uji Validitas .....	52
Tabel 4.30 Uji Validitas .....	53
Tabel 4.31 Uji Reliabel .....	54
Tabel 4.32 Uji Reliabel .....	54
Tabel 4.33 Uji Reliabel .....	54
Tabel 4.34 Uji Reliabel .....	55
Tabel 4.35 Uji Reliabel .....	55
Tabel 4.36 Uji Reliabel .....	56
Tabel 4.37 Konversi Skala Data Ordinal ke Interval Variabel X1, X2, X3 .....	57
Tabel 4.38 Konversi Skala Data Ordinal ke Interval Variabel X4, X5 .....	58
Tabel 4.39 Uji Simultan .....	62
Tabel 4.40 Model Summary .....	63
Tabel 4.41 Pengujian Secara Parsial .....	63
Tabel 4.42 <i>Coefficients</i> .....	68
Tabel 4.43 Korelasi antar Variabel Endogen .....	68
Tabel 4.44 Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Tanggung Jawab) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	71
Tabel 4.45 Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Prestasi Kerja) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	72
Tabel 4.46 Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Peluang untuk Maju) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	72
Tabel 4.47 Pengaruh langsung dan tidak langsung X4 (Pengakuan atas Kinerja) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	73
Tabel 4.48 Pengaruh langsung dan tidak langsung X5 (Pekerjaan yang Menantang) terhadap Efektivitas Kerja (Y) .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	24
Gambar 3.2 Struktur Path Analisis.....	32
Gambar 4.1 Matriks Korelasi Variabel Penelitian .....	61
Gambar 4.2 Koefisien Jalur Motivasi Terhadap Efektifitas Kerja.....	71

## **ABSTRAK**

### **AGRIYANTI TRISYA L. HARUN. S2119009. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan suatu keimpulan tentang pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi kasus untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Data yang dianalisis adalah hasil dari kuisisioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Camat Tolinggula. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara dalam hal ini dapat dilihat pada lima hal, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Secara simultan motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 70,4%. Variabel motivasi berupa tanggung jawab (X1) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 85.9%. Variabel motivasi berupa prestasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 61%. Variabel motivasi berupa peluang untuk maju (X3) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 59.2%. Variabel motivasi berupa pengakuan atas kinerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 15.4%. Variabel motivasi berupa pekerjaan yang menantang (X5) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 47.7%.

Kata Kunci : Motivasi, Evektivitas Kerja.

## **ABSTRACT**

**AGRIYANTI TRISYA L. HARUN. S2119009. THE EFFECT OF MOTIVATION ON WORK EFFECTIVENESS AT THE TOLINGGULA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT**

*The purpose of this study is to find the effect of motivation on apparatus work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study uses a quantitative approach with a case study method to examine the effect of motivation on apparatus work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo District. The data analyzed are taken from the results of questionnaires distributed to the apparatus of the Tolinggula Subdistrict Office. The results of this study indicate that the effect of motivation on apparatus work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo District, in this case, can be seen in five things, namely responsibility, work achievement, opportunities for advancement, recognition of performance, and challenging work. Simultaneously, the variables of motivation affect work effectiveness by 70.4%. The motivation variable in the form of responsibility (X1) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 85.9%. The motivation variable in the form of work achievement (X2) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 61%. The motivation variable in the form of opportunities for advancement (X3) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 59.2%. The motivation variable in the form of recognition of performance (X4) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 15.4%. The motivation variable in the form of challenging work (X5) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 47.7%.*

*Keywords: motivation, work effectiveness*

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sebagai modal kekuatan yang bersumber dari manusia diharapkan secara baik dan profesional mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut. Untuk mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dibutuhkan peranan sumber daya manusia yang mampu mengatur dan mengelola organisasi tersebut dengan baik dan profesional. Hal ini dikarenakan manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi, baik itu organisasi swasta yang bersifat mencari keuntungan maupun organisasi atau instansi pemerintah yang umumnya melaksanakan kebijaksanaan publik pada dasarnya bukan saja mencari pegawai yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja pegawai.

Motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan (*energize*), menggerakkan (*direct*), dan memelihara (*sustain*) perilaku atau usaha. Dorongan diwujudkan dalam berbagai usaha untuk memenuhi kebutuhan itu. Jika faktor pendorong itu sangat kuat maka itu akan membentuk usaha yang keras



untuk mencapainya, atau sebaliknya. Usaha tersebut menentukan apakah kebutuhan terpenuhi atau terpuaskan ataukah tidak. Jadi proses motivasional menunjukkan ada kebutuhan individu yang tidak terpuaskan yang mengakibatkan seseorang mengalami situasi tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan ini mendorong individu untuk memenuhinya dan untuk itu ia melakukan tindakan atau usaha (Silalahi, Ulber : 2017:205).

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja pegawai, organisasi memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja pegawai (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan organisasi lakukan untuk memotivasi para pegawai, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri organisasi untuk memotivasi pegawai dengan tujuan tertentu. Karena setiap pegawai yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di organisasi yang mereka pilih (Theodora, Olivia : 2015).

Tapi selain dari organisasi, kinerja para pegawai ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Motivasi *existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. *relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir Growth atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. Meningkatnya motivasi akan

menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik. Semua pihak dalam organisasi, terutama para pemimpin sangat berkepentingan agar semua unit beserta seluruh petugas dan kegiatannya termasuk sumber-sumber lainnya dapat berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan dan sasaran bersama.

Baik negara maju maupun negara yang sedang berkembang terus menerus melaksanakan pembangunan untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Dalam pembangunan nasional Indonesia, pemerintah berada posisi paling depan yang memiliki tugas memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat guna mendukung terlaksananya pembangunan yang merata disegala bidang di setiap wilayah sehingga tercipta masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera.

Sebagai lembaga pemerintahan yang berada di wilayah kecamatan, dan sebagai lembaga perpanjangan tangan pemerintahan kabupaten, pemerintahan kecamatan diharapkan dapat memberikan pelayanan public yang prima sebagai pencapaian arah dan tujuan keberadaan pemerintah kecamatan. Aparat kecamatan sebagai pelayanan masyarakat, saat ini dituntut adanya kerjasama antar semua pihak yang terkait guna memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk mengetahui capaian tujuan tersebut, pemerintah atau suatu organisasi harus menciptakan efektivitas kerja dalam setiap proses kegiatannya melalui pemanfaatan berbagai sumber yang tersedia dengan sebaik-baik.

Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan manajemen yang efektif disertai dengan manajemen yang efisien (Hasibuan, 2009:105). Tingkat efektivitas

kerja dapat diukur berdasarkan kuantitas kerja, penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan, serta kualitas kerja yang baik. Untuk dapat mencapai efektivitas kerja, organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, dalam hal ini di Kantor Camat Kecamatan Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara, dituntut untuk mengetahui serta mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula, Kabupaten Gorontalo Utara belum begitu maksimal. Hal ini terlihat dimana masih banyaknya pelayanan publik yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, hanya karena pegawai yang melayani masyarakat tidak berada di tempat atau terlambat datang untuk pergi ke kantor. Permasalahan lain yang tampak yakni lambatnya pegawai dalam bekerja karena kurangnya komunikasi. Beberapa pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Dilihat dari perilaku pegawai, memang pada saat absensi atau apel di pagi hari para pegawai datang tepat waktu, tetapi setelah selesai absensi atau apel para pegawai tidak langsung masuk ruangan dan memulai pekerjaan, namun memilih untuk diam dan mengobrol dengan rekan kerjanya dan memasuki ruangan satu jam setelah mereka melakukan absensi dan apel pagi. Dalam usaha pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, pegawai sering melimpahkan tugas atau pekerjaannya ke pegawai lainnya. Ketika ditugaskan kepada pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaan, baik itu dalam kantor maupun luar kantor ada pegawai menunjuk pegawai lain untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Pelayanan yang dilakukan pegawai di Kantor Camat Tolinggula, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa disiplin pegawai untuk bekerja kurang terlaksana dengan baik sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu.

Fenomena permasalahan di atas diakibatkan oleh kurangnya motivasi bagi para pegawai. Hubungan antara efektivitas kerja pegawai dan motivasi sangatlah berkaitan erat, dengan dorongan motivasi yang baik inilah setiap pegawai akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan semangat kerjanya.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulyati (2017) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh nyata (signifikan) 20,3% antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang. Penelitian yang dilakukan oleh Poniman (2015) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan sebesar 25,2% terhadap efektivitas kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bintan.

Berdasarkan hasil penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai efektivitas kerja untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhinya yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disusun di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang timbul dalam penelitian ini, yaitu:

- 1.2.1 Efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula, Kabupaten Gorontalo Utara belum begitu maksimal.
- 1.2.2 Banyaknya pelayanan publik yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, hanya karena pegawai yang melayani masyarakat tidak berada di tempat atau terlambat datang untuk pergi ke kantor.
- 1.2.3 Lambatnya pegawai dalam bekerja karena kurangnya komunikasi.
- 1.2.4 Beberapa pegawai kurang memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Pertanyaan penelitian yang timbul berdasakan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya adalah:

- 1.3.1 Seberapa besar pengaruh motivasi berupa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang secara simultan terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.3.2 Seberapa besar pengaruh motivasi berupa tanggung jawab secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.3.3 Seberapa besar pengaruh motivasi berupa prestasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

- 1.3.4 Seberapa besar pengaruh motivasi berupa peluang untuk maju secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.3.5 Seberapa besar pengaruh motivasi berupa pengakuan atas kinerja secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.3.6 Seberapa besar pengaruh motivasi berupa pekerjaan yang menantang secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

#### **1.4 Maksud dan Tujuan Masalah**

##### **1.4.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah menjadikan penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengetahuan untuk mengetahui dan menganalisa dampak dari seberapa besar pengaruh tanggung jawab (X1), prestasi kerja (X2), peluang untuk maju (X3), pengakuan atas kinerja (X4), dan pekerjaan yang menantang (X5) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

##### **1.4.2 Tujuan Masalah**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berupa tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang secara simultan terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

- 1.4.2 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berupa tanggung jawab secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.4.3 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berupa prestasi kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.4.4 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berupa peluang untuk maju secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.4.5 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berupa pengakuan atas kinerja secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.
- 1.4.6 Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi berupa pekerjaan yang menantang secara parsial terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada aspek berikut:

### **1. Manfaat Akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang berkaitan dengan konsep tentang motivasi dan efektivitas kerja, dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

### **2. Manfaat Praktis**



Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi pemerintah, khususnya pemerintah Kecamatan Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara dalam mengembangkan motivasi sebagai upaya peningkatan efektivitas kerja.

### 3. Manfaat Peneliti

Adapun manfaat langsung bagi peneliti yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Motivasi**

Motivasi berasal dari kata lain “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi berasal dari kata dasar motivasi yang berarti dorongan pada sifat manusia untuk bertindak atau bergerak dan secara langsung melalui saluran perilaku mengarah pada suatu tujuan yang telah disepakati dalam organisasi atau organisasi.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya pekerja mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam suatu pekerjaannya. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, Melayu : 2005).

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan (*energize*), menggerakkan (*direct*), dan memelihara (*sustain*) perilaku atau usaha. Dorongan diwujudkan dalam berbagai usaha untuk memenuhi kebutuhan itu. Jika faktor pendorong itu sangat kuat maka itu akan membentuk usaha yang keras untuk mencapainya, atau sebaliknya. Usaha tersebut menentukan apakah

kebutuhan terpenuhi atau terpuaskan ataukah tidak. Jadi proses motivasional menunjukkan ada kebutuhan individu yang tidak terpuaskan yang mengakibatkan ia mengalami situasi tidak menyenangkan. Situasi yang tidak menyenangkan ini mendorong individu untuk memenuhinya dan untuk itu ia melakukan tindakan atau usaha (Silalahi, Ulber : 2017:209).

Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja pegawai, organisasi memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja pegawai (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan organisasi lakukan untuk memotivasi para pegawai, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri organisasi untuk memotivasi pegawai dengan tujuan tertentu. Karena setiap pegawai yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di organisasi yang mereka pilih (Silalahi, 2017:211).

Stephen P. Robbins (2007) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu identitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi yang dimana karyawan atau pekerja yang akan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam organisasi.

### 2.1.2 Teori Motivasi

Secara umum disepakati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada yang bersumber dari dalam diri individu. Ini dikembangkan oleh theorist yang tergolong dalam kelompok teori motivasi internal. Teori ini mengatakan bahwa motivasi seseorang bersumber dari dalam yang disebut kebutuhan. Pendapat lain mengatakan bahwa selain bersumber dari dalam diri individu juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Ini dijelaskan oleh theorist yang tergolong dalam teori motivasi eksternal. Teori ini mengatakan bahwa motivasi dipengaruhi baik oleh faktor-faktor dari dalam diri individu dan rangsangan eksternal (Silalahi, 2017:212).

Untuk menjelaskan motivasi individu dapat digunakan teori motivasi yang dibedakan ke dalam dua kategori utama. *Pertama*, teori isi (*content theories*), juga disebut sebagai teori kebutuhan (*need theories*). Teori ini membantu manajer memahami bagaimana “*human needs*” dan bagaimana orang dengan kebutuhan berbeda mungkin akan merespon situasi kerja berbeda. Teori isi atau teori kebutuhan menekankan pertanyaan apa sebab motivasi, yang dihubungkan dengan identifikasi alasan perilaku pegawai. Para teorisi ini menganggap bahwa individu berkelakuan dengan cara tertentu untuk berusaha mencapai tujuan yang didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhannya. Analisis dari teori ini lebih menekankan pada faktor-faktor internal dari kebutuhan yang membangkitkan perilaku individu dari seseorang. Artinya, teori isi tentang motivasi menggunakan kebutuhan individual untuk menjelaskan perilaku dan sikap orang dalam kerja. Faktor internal tersebut dapat berupa kebutuhan (*needs*) atau motif (*motives*). Ada

tiga teori kebutuhan yang utama dari teori motivasi: teori tingkat kebutuhan dari Abraham Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*) dan teori ERG dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*), teori motivasi prestasi dari David McClelland (*McClelland's Acquired Needs Theory*) dan teori dua faktor dari Frederick Herzberg (*Herzberg's Two-Factor Theory*) (Silalahi, 2017:213).

### **2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bahwan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tnggung jawab adalah kewajiban. Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jau lebih rumit. Kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah panjan waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bahwannya.

2. *Feeling* dan *emotions* yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan. Keharusan, dan emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima.

#### **2.1.4 Manfaat Motivasi**

Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap pegawai meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula.

Menurut Hasibuan (2004:97) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi seperti:

1. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Dapat mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
3. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
5. Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja karyawan.
6. Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

7. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
9. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugastugasnya.
10. Dapat meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### **2.1.5 Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab  
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja  
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju  
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja  
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang Menantang  
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

## **2.2 Efektivitas Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Efektivitas Kerja**

Suatu organisasi atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam



mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Steers (1985) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau organisasi untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih organisasi tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau organisasi.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau organisasi terkait dengan program – program yang telah direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau organisasi bisa dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi organisasi tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004).

Efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau organisasi biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan – kegiatan yang dilakukan organisasi untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau

organisasi tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Sedangkan Robbins (2003) menyatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau organisasi dalam menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas. Efektivitas kerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Sedangkan Siagian (1994) memberikan pengertian bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengertian tentang efektivitas kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli lainnya, menurut Hasibuan (2003) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Pendapat yang dikemukakan oleh Gibson (2010), efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Tercapainya tujuan dan sasaran itu akan ditentukan oleh tingkat pengorbanan yang telah dikeluarkan.

Berdasarkan teori diatas, efektivitas kerja sangat penting perannya sebagai salah satu cara dalam penyelesaian tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Dengan efektivitas kerja, pegawai dapat memastikan pemahaman para pelaksana kerja dengan menyesuaikan tugasnya untuk pencapaian kerja yang efektif dan efisien. Efektivitas kerja merupakan salah satu tujuan dari setiap pelaksanaan pekerjaan. Efektivitas kerja dapat dicapai apabila pelaksanaan kerja sesuai dengan syarat – syarat yang diperlukan oleh pekerjaan tersebut. Dengan adanya syarat – syarat yang telah ditetapkan tersebut, maka pembagian kerja akan menjadi lebih mudah dilakukan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan organisasi atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas – aktifitas yang telah di tetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.

### **2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja**

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M. Steers (1985), yaitu:

1. **Karakteristik Organisasi**

Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja karena menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola – pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. **Karakteristik Lingkungan**

Secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan antara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan yang artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.

### 3. Karakteristik Pekerja

Faktor ini yang paling mempengaruhi efektivitas kerja karena meskipun sarana dan prasarana begitu lengkap, baiknya mekanisme kerja, namun apabila tidak ada dukungan kualitas sumber daya manusia yang mengisinya tidak akan ada artinya.

### 4. Karakteristik Kebijakan dan Praktek Manajemen

Praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal yang ada di dalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi.

#### **2.2.3 Indikator Efektivitas Kerja**

Adapun beberapa indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003) yaitu:

### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.

### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.

### 3. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan organisasi agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

## 2.3 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang akan dikaji dalam penelitian ini menjadikan referensi dan sumber data pendukung bagi penulis untuk melakukan riset dan analisis mengenai topik Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Mulyati, Nurlaila Suci Rahayu Rais, dan	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap	Kuantitatif	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan: ada pengaruh	Pada variabel X dipenelitian ini terdapat

	Hasanah.	Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan		nyata (signifikan) antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat Kota Tangerang.	variabel disiplin.
2.	A.H.Rahadian (2016)	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur Kabupaten Bogor	Kuantitatif	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Efektivitas Kerja Penanggulangan Bencana Alam di Kecamatan Sukamakmur. Besarnya pengaruh disiplin dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja sebesar 59,6%.	Pada variabel X dipenelitian ini terdapat variabel disiplin.

## 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiono, 2018). Terdapat hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara

Ho: Motivasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.



## **BAB III**

### **OBJEYK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Objek Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:55), objek penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dapat diketahui, bahwa objek penelitian ini adalah kinerja auditor yang dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, dan kecerdasan adversitas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah motivasi terhadap efektivitas kerja.

##### **3.1.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 2 bulan yaitu dari bulan Maret sampai pada bulan april 2023.

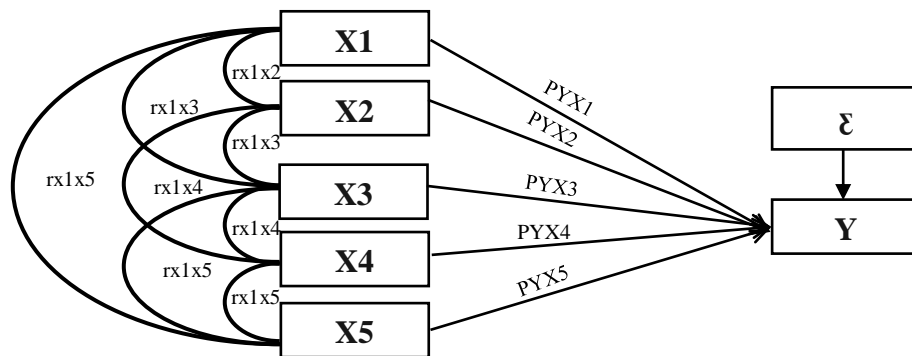
#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada seluruh proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan melakukan uji hipotesis. Adapun desain penelitian dalam penelitian yang berjudul Pengaruh

Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara adalah sebagai berikut:



**Gambar 3.1 Desain Penelitian**

### 3.2.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain (Sugiono, 2018).

Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja yang mana efektivitas kerja dapat diketahui dengan menyebarkan kuesioner. Variabel ini diukur dengan rata-rata persentase dari jawaban para responden. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi.

**Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X) Silalahi, Ulber (2017)	1. Tanggung Jawab	1. Mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik 2. Bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan 3. Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan 4. Mengerjakan secara kelompok	Interval
	2. Prestasi Kerja	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja	
	3. Peluang untuk Maju	1. Kondisi kerja 2. Promosi	
	4. Pengakuan atas Kinerja	1. Penghargaan 2. Dukungan	
	5. Pekerjaan yang Menantang	1. Pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki 2. Pekerjaan yang menawarkan	



### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam setiap penelitian harus disebutkan secara tersurat, yaitu yang berkenaan dengan besarnya anggota populasi serta wilayah penelitian yang dicakup. Tujuan diadakan populasi adalah agar kita dapat menentukan besarnya anggota sampel yang diambil dari anggota populasi dan membatasi berlakunya daerah generalisasi (Usman & Akbar, 2009). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 30 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik mirip dengan populasi itu sendiri. Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik tertentu. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang digunakan berjumlah 30 orang.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dengan memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer

diperoleh melalui jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiono, 2018).

Penelitian ini tergolong kedalam penelitian kuantitatif. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Wahyu, 2019). Statistik deskriptif yaitu metode statistik yang berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data, seperti berapa rata-ratanya, seberapa jauh data-data bervariasi dan lain sebagainya (Sugiono, 2018).

### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang yang diharapkan, maka peneliti menggunakan beberapa cara sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Kuisisioner

Pengajuan kuisioner ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan tertulis dalam suatu daftar pertanyaan kepada responden. Pertanyaanpertanyaan dalam daftar dibuat dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Untuk mendapatkan data, setiap kategori pertanyaan diberi skor atau nilai dengan lima alternatif penelitian:

**Tabel 3.2 Skor Kuisioner**

<b>Spesifikasi</b>	<b>Skor</b>
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Kuncoro 2017

### **3.7 Metode Pengujian Data**

#### **1. Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Sugiono, (2018) mengatakan uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Valid artinya intrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis pearson correlation. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisioner validitas adalah dengan melihat nilai pearson correlation dengan cut off 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan  $>0,3$  maka kuisioner dinyatakan valid. Untuk

pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang dikenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = angka korelasi

X = skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = jumlah responden

XY = skor pertanyaan dikali total pertanyaan

## b. Uji Reliabilitas

Pristiyono et al., (2020) menjelaskan bahwa uji reliabilitas menunjukkan indeks yang mengindikasikan suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Dengan demikian suatu tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap. Uji reliabilitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach alpha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuisioner dinyatakan reliabel. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si}{st} \right)$$



Keterangan :

k = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si$  = jumlah varians dalam setiap instrument

S = varians keseluruhan instrument

### c. Konversi Data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuisioner), maka terlebih dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *method of successive interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut:

1. Membuat frekuensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif.
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban, berdasarkan nilai frekuensi yang telah diperoleh dengan bantuan tabel zrieel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

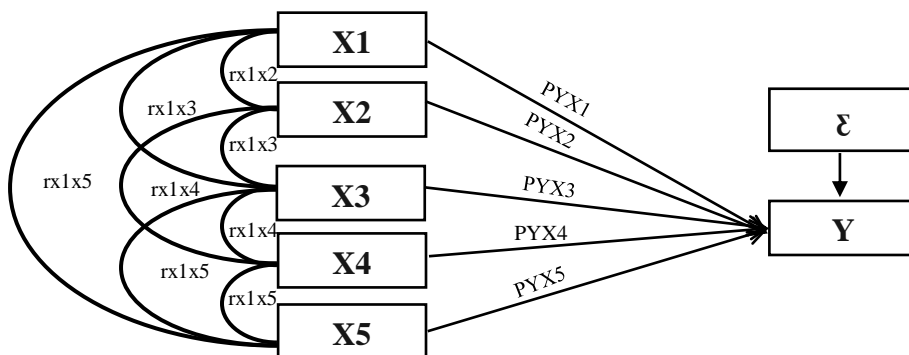
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riil (i-1)} - Z_{riil (i)}}{Prop Kum (i) - Prop Kum (i-1)}$$

6. Penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis regresi.

### 3.8 Metode Analisis Data

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh tanggung jawab (X1), prestasi kerja (X2), peluang untuk maju (X3), pengakuan atas kinerja (X4), dan pekerjaan yang menantang (X5) terhadap efektivitas kerja (Y), maka pengujian dilakukan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method of successive interval* (MSI). Analisis jalur digunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Struktur hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



**Gambar 3.2 Struktur Path Analisis**

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = P_{yX_1} + P_{yX_2} + P_{yX_3} + P_{yX_4} + P_{yX_5} + P_{y\epsilon}$$

Keterangan:

- $X_1$  = tanggung jawab  
 $X_2$  = prestasi kerja  
 $X_3$  = peluang untuk maju  
 $X_4$  = pengakuan atas kinerja  
 $X_5$  = pekerjaan yang menantang  
 $Y$  = efektivitas kinerja  
 $\xi$  = variabel lain yang mempengaruhi  $Y$   
 $r$  = korelasi antar variabel  $X$   
 $PY$  = koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Data yang terkumpul dianalisis hubungan antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang memperlihatkan pengaruh.

### 3.9 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Ridwan dan SUnarto, 2011) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan structural yaitu:

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + PYX_3 + PYX_4 + PYX_5 + PY$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $PYX_i$  ( $i = 1, 2, 3$ , dan  $4$ )

6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variable lain ( $P_{YX}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung:

$$Y = X_i \longleftarrow Y = (PY_{X_i}) \longrightarrow (PY_{X_i}); \text{ dimana } i = 1, 2, 3, 4, \text{ dan } 5$$

- b. Pengaruh tidak langsung

$$Y = X_i \longleftarrow Y = (PY_{X_i}) (RY_{X_i X_i}) \longrightarrow (PY_{X_i})$$

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Objek Penelitian**

Tolinggula adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Gorontalo Utara, Provinsi Gorontalo, Indonesia. Kecamatan Tolinggula merupakan pemekaran dari Kecamatan Sumalata pada 11 Juni 2001. Ibu kota Kecamatan Tolinggula terletak Desa Tolinggula Tengah.

Kecamatan Tolinggula terdiri dari 10 desa yaitu desa Tolinggula Pantai, desa Ilomangga, desa Molangga, desa Tolinggula Tengah, desa Tolite Jaya, Desa Tolinggula Ulu, desa Ilotunggula, desa Limbato, desa Papualangi, dan desa Cempaka Putih.

Tolinggula memiliki luas wilayah sebesar 12, 04% dari wilayah Kabupaten Gorontalo Utara dengan jumlah penduduk 10.880 jiwa. Secara geografis letak Kecamatan Tolinggula Sebelah Utara berbatasan dengan laut Sulawesi, sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pohuwato, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Biau, dan sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Tengah (BPS Gorut, 2022).

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Hasil penelitian akan menyampaikan hasil pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh antara Tanggung Jawab (X1), Prestasi Kerja (X2), Peluang Untuk Maju (X3), Pengakuan atas Kinerja (X4), dan Pekerjaan yang Menantang (X5) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Untuk memudahkan interpretasi terhadap gejala yang

ada di keenam variabel tersebut, maka peneliti akan melakukan deskripsi secara kuantitatif terhadap variabel secara terpisah.

#### 4.2.1 Deskripsi Variabel Tanggung Jawab

Variabel tanggung jawab akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS 22. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.1** Distribusi pendapat responden tentang mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	6	20%
4	Sering	13	43.3%
5	Selalu	11	36.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.1 tentang mengerjakan tugas dan pekerjaan dengan baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 6 orang pegawai atau 20% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 13 orang atau 43.4% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 11 orang atau 36.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.2** Distribusi pendapat responden tentang bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	3	10%
3	Kadang-kadang	10	33.3%
4	Sering	9	30%
5	Selalu	8	26.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.2 tentang bertanggung jawab terhadap setiap perbuatan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 3 orang pegawai atau 10% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 10 orang atau 33.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang pegawai atau 30% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.3** Distribusi pendapat responden tentang menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	10%
4	Sering	18	60%
5	Selalu	9	30%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.3 tentang menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 3 orang pegawai atau 10% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 18 orang atau 60% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan

tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.4** Distribusi pendapat responden tentang mengerjakan secara kelompok

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	5	16.7%
4	Sering	17	56.7%
5	Selalu	8	26.6%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.4 tentang mengerjakan secara kelompok dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 5 orang pegawai atau 16.7% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 17 orang atau 56.7% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.6% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.5** Distribusi pendapat responden tentang datang dan pulang kerja tepat waktu

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	8	26.7%
4	Sering	11	36.7%
5	Selalu	10	33.3%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.5 tentang datang dan pulang kerja tepat waktu dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang atau 26.7% pegawai yang menyatakan



kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 11 orang pegawai atau 36.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 10 orang atau 33.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.6** Distribusi pendapat responden tentang mengutamakan kepentingan pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	4	13.3%
4	Sering	19	63.4%
5	Selalu	6	20%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.6 tentang mengutamakan kepentingan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 4 orang atau 13.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 19 orang pegawai atau 63.4% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 6 orang atau 20% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

#### **4.2.2 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja**

Variabel prestasi kerja akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS 22. Hasil dari jawaban kuisisioner seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.7** Distribusi pendapat responden tentang mencerminkan kualitas pekerjaan yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	2	6.7%
4	Sering	9	30%
5	Selalu	19	63.3%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.7 tentang mencerminkan kualitas pekerjaan yang baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 2 orang pegawai atau 6.7% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan paling banyak ada 19 orang atau 63.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.8** Distribusi pendapat responden tentang memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	6	20%
4	Sering	18	60%
5	Selalu	6	20%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.8 tentang memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 2 orang pegawai atau 60% yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 18 orang atau 60% pegawai yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut,

dan paling banyak ada 6 orang atau 20% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.2.3 Deskripsi Variabel Peluang Untuk Maju

Variabel peluang untuk maju akan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada teori penunjang variabel kemudian, kuisioner dibagikan kepada pegawai sebagai responden dalam penelitian. Data yang terkumpul di olah menggunakan SPSS 22. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.9** Distribusi pendapat responden tentang kondisi lingkungan tempat kerja aman dan nyaman

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	9	30%
4	Sering	15	50%
5	Selalu	5	16.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.9 tentang mengutamakan kepentingan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, paling banyak 15 orang pegawai atau 50% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 5 orang atau 16.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.10** Distribusi pendapat responden tentang fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	12	40%
4	Sering	12	40%
5	Selalu	5	16.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.10 tentang fasilitas di tempat bekerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang atau 40% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang pegawai atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 5 orang atau 16.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.2.4 Deskripsi Variabel Pengakuan Atas Kinerja

**Tabel 4.11** Distribusi pendapat responden tentang dipuji atas hasil kerja yang baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	6	20%
4	Sering	15	50%
5	Selalu	8	26.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.11 tentang dipuji atas hasil kerja yang baik dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang pegawai atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 6 orang atau 20% pegawai yang menyatakan kadang-kadang

melakukan pernyataan tersebut, 15 orang pegawai atau 50% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.12** Distribusi pendapat responden tentang mendapatkan dukungnan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	7	23.3%
4	Sering	12	40%
5	Selalu	11	36.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.12 tentang mendapatkan dukungnan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat 7 orang atau 23.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang pegawai atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 11 orang atau 36.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.2.5 Deskripsi Variabel Pekerjaan yang Menantang

**Tabel 4.13** Distribusi pendapat responden tentang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	5	16.7%
4	Sering	15	50%
5	Selalu	9	30%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.13 tentang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 5 orang atau 16.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 15 orang pegawai atau 50% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.14** Distribusi pendapat responden tentang menawarkan beragam tugas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	4	13.3%
4	Sering	13	43.4%
5	Selalu	12	40%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.14 tentang menawarkan beragam tugas dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 4 orang atau 13.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 13 orang pegawai atau 43.4% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 12 orang atau 40% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.15** Distribusi pendapat responden tentang memiliki sistem penilaian prestasi kinerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0

2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	4	13.3%
4	Sering	17	56.7%
5	Selalu	9	30%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.15 tentang memiliki sistem penilaian prestasi kinerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 4 orang atau 13.3% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 17 orang pegawai atau 56.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.16** Distribusi pendapat responden tentang memberi kesempatan untuk maju

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	6	20%
4	Sering	19	43.4%
5	Selalu	4	13.3%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.16 tentang memberi kesempatan untuk maju dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 6 orang atau 20% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 19 orang pegawai atau 63.4% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 4 orang atau 13.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

#### 4.2.6 Deskripsi Variabel Efektivitas Kerja

**Tabel 4.17** Distribusi pendapat responden tentang tepat waktu dan tidak pernah datang terlambat

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	8	26.7%
4	Sering	17	56.7%
5	Selalu	4	13.3%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.17 tentang tepat waktu dan tidak pernah datang terlambat dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang atau 26.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 17 orang pegawai atau 56.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 4 orang atau 13.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.18** Distribusi pendapat responden tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh kantor camat Tolinggula

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6.6%
3	Kadang-kadang	12	40%
4	Sering	8	26.7%
5	Selalu	8	26.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.18 tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditentukan oleh kantor camat Tolinggula dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 2 orang atau 6.6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 12



orang atau 40% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang pegawai atau 26.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.19** Distribusi pendapat responden tentang berusaha untuk membuat keputusan yang baik bagi kantor camat Tolinggula

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	3	10%
4	Sering	18	60%
5	Selalu	9	30%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.19 tentang berusaha untuk membuat keputusan yang baik bagi kantor camat Tolinggula dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 3 orang atau 10% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 18 orang pegawai atau 60% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 9 orang atau 30% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.20** Distribusi pendapat responden tentang pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target kantor camat Tolinggula

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	0	0
3	Kadang-kadang	5	16.7%
4	Sering	17	56.7%
5	Selalu	8	26.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.20 tentang pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target kantor camat Tolinggula dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 5 orang atau 16.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 17 orang pegawai atau 56.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.21** Distribusi pendapat responden tentang diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	8	26.7%
4	Sering	11	36.7%
5	Selalu	10	33.3%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.21 tentang diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 8 orang atau 26.7% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 11 orang pegawai atau 36.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 10 orang atau 33.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.22** Distribusi pendapat responden tentang puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	2	6.6%
3	Kadang-kadang	9	30%
4	Sering	14	46.7%
5	Selalu	5	16.7%

Total	30	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.22 tentang puas dengan bidang pekerjaan yang saya geluti saat ini dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 2 orang atau 6.6% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 14 orang pegawai atau 46.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 5 orang atau 6.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.23** Distribusi pendapat responden tentang memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	9	30%
4	Sering	12	40%
5	Selalu	8	26.7%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.23 tentang memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 9 orang atau 30% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 12 orang pegawai atau 40% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 8 orang atau 26.7% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

**Tabel 4.24** Distribusi pendapat responden tentang meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Pernah	0	0
2	Jarang	1	3.3%
3	Kadang-kadang	2	6.6%
4	Sering	20	66.7%
5	Selalu	7	23.3%
Total		30	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 4.24 tentang meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja dapat dilihat bahwa dari 30 pegawai yang menjadi responden penelitian terdapat paling sedikit 1 orang atau 3.3% yang menyatakan jarang melakukan pernyataan tersebut, 2 orang atau 6.6% pegawai yang menyatakan kadang-kadang melakukan pernyataan tersebut, 20 orang pegawai atau 66.7% yang menyatakan sering melakukan pernyataan tersebut, dan ada 7 orang atau 23.3% yang menyatakan selalu melakukan pernyataan tersebut.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*corrected item total correlation*) dengan  $r$  tabel dengan kriteria jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  table maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai  $r$  hitung  $<$  nilai  $r$  tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai  $r$  table didapatkan dari table  $r$ . Dalam penelitian ini jumlah sampel ( $n$ ) = 35, maka  $df$  yang digunakan  $= 35 - 2 = 33$  dengan nilai  $\alpha = 0,05$ , maka didapatkan nilai  $r$  tabel = 0,3338. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel tanggung jawab (X1).

**Tabel 4.25** Uji Validitas Variabel X1

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0,639	0,3338	Valid
Item 2	0,558	0,3338	Valid
Item 3	0,407	0,3338	Valid
Item 4	0,709	0,3338	Valid
Item 5	0,677	0,3338	Valid
Item 6	0,596	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.25 semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel prestasi kerja (X2).

**Tabel 4.26** Uji Validitas Variabel X2

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0,697	0,3338	Valid
Item 2	0,717	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.26 semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel peluang untuk maju (X3).

**Tabel 4.27** Uji Validitas Variabel X3

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
------	--------------------------------------	---------	----------

Item 1	0,738	0,3338	Valid
Item 2	0,762	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.27 semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *r* hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengakuan atas kinerja (X4).

**Tabel 4.28** Uji Validitas Variabel X4

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0,787	0,3338	Valid
Item 2	0,779	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.28 semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *r* hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pekerjaan yang menantang (X5).

**Tabel 4.29** Uji Validitas Variabel X5

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0,596	0,3338	Valid
Item 2	0,501	0,3338	Valid
Item 3	0,633	0,3338	Valid
Item 4	0,651	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.29 semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *r* hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel efektivitas kinerja (Y).

**Tabel 4.30** Uji Validitas Variabel X5

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0,509	0,3338	Valid
Item 2	0,437	0,3338	Valid
Item 3	0,410	0,3338	Valid
Item 4	0,635	0,3338	Valid
Item 5	0,558	0,3338	Valid
Item 6	0,623	0,3338	Valid
Item 7	0,480	0,3338	Valid
Item 8	0,460	0,3338	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.30 semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *r* hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas adalah tingkat keandalan kusioner. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *alpha cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's*>0,7 maka suatu item-item pernyataan dilakukan relaibel tetapa apabila nilai *alpha cronbach's*<0,7 maka suat item-item pernyataan dikatakan tidak relaibel. Berikut adalah hasil pengujian relaibilitas dengan menggunakan bantuan software untuk variabel tanggung jawab (X1).

**Tabel 4.31** Uji Reliabel Variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.867	6

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.30 didapatkan nilai *cronbach's alpha*  $0.867 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan tanggung jawab (X1) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel prestasi kerja (X2).

**Tabel 4.32** Uji Reliabel Variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.732	2

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.31 didapatkan nilai *cronbach's alpha*  $0.732 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan prestasi kerja (X2) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel peluang untuk maju (X3).

**Tabel 4.33** Uji Reliabel Variabel X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items



0.723	2
-------	---

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.32 didapatkan nilai *cronbach's alpha*  $0.723 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan peluang untuk maju (X3) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pengakuan atas kinerja (X4).

**Tabel 4.34** Uji Reliabel Variabel X4

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.768	2

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.33 didapatkan nilai *cronbach's alpha*  $0.768 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan pengakuan atas kinerja (X4) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel pekerjaan yang menantang (X5).

**Tabel 4.35** Uji Reliabel Variabel X5

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.771	4

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.34 didapatkan nilai *cronbach's alpha*  $0.771 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan pekerjaan yang menantang (X5) sudah reliabel. Selanjutnya, adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel efektivitas kinerja (Y).

**Tabel 4.36** Uji Reliabel Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.824	8

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2023

Dari hasil *output* tabel 4.34 didapatkan nilai *cronbach's alpha*  $0.824 > 0.7$  maka, dapat dikatakan untuk item-item pernyataan pekerjaan yang menantang (X5) sudah reliabel.

#### **4.3.2 Analisis Jalur**

#### **4.3.3 Konversi Data Ordinal ke Interval**

Data yang disebarkan dalam bentuk kuisioner adalah data dalam bentuk skala ordinal, dan untuk menganalisa hasil analisis jalur penelitian ini maka peneliti perlu melakukan konversi data. Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Berikut hasil konversi data ordinal ke interval.

**Tabel 4.37** Konversi Skala Data Ordinal ke Interval Variabel X1, X2, X3

<b>X1</b>						<b>X2</b>		<b>X3</b>	
<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>
2,152	4,031	2,444	3,692	4,282	3,114	3,534	1,000	3,454	3,586
3,384	2,113	3,876	2,338	4,282	3,114	3,534	2,400	3,454	3,586
3,384	2,113	1,000	2,338	3,169	3,114	3,534	2,400	2,262	3,586
1,000	1,000	2,444	1,000	2,211	1,822	3,534	2,400	3,454	2,429
1,000	3,009	2,444	1,000	3,169	1,000	3,534	1,000	1,000	2,429
2,152	3,009	2,444	2,338	2,211	3,114	3,534	2,400	3,454	2,429
2,152	4,031	2,444	3,692	4,282	3,114	3,534	2,400	3,454	2,429
2,152	2,113	2,444	2,338	1,000	3,114	3,534	2,400	3,454	2,429
3,384	1,000	3,876	3,692	3,169	3,114	3,534	1,000	2,262	1,000
1,000	2,113	2,444	1,000	3,169	3,114	3,534	3,800	4,726	3,586
3,384	4,031	3,876	2,338	4,282	4,594	3,534	1,000	3,454	2,429
2,152	3,009	2,444	1,000	3,169	1,822	3,534	2,400	2,262	2,429
3,384	3,009	2,444	2,338	4,282	3,114	2,116	2,400	4,726	2,429
3,384	2,113	2,444	2,338	2,211	4,594	2,116	2,400	3,454	4,726
1,000	4,031	2,444	2,338	2,211	4,594	3,534	3,800	3,454	2,429
2,152	3,009	3,876	2,338	2,211	3,114	3,534	3,800	3,454	3,586
3,384	3,009	1,000	2,338	4,282	3,114	2,116	2,400	3,454	4,726
2,152	2,113	1,000	2,338	2,211	3,114	1,000	2,400	3,454	2,429
3,384	2,113	2,444	2,338	3,169	4,594	2,116	2,400	2,262	4,726
1,000	3,009	3,876	2,338	2,211	1,822	2,116	2,400	2,262	4,726
2,152	3,009	3,876	3,692	4,282	3,114	3,534	2,400	2,262	3,586
3,384	4,031	2,444	3,692	3,169	4,594	1,000	2,400	2,262	3,586
2,152	2,113	2,444	2,338	4,282	3,114	2,116	3,800	3,454	3,586
2,152	4,031	2,444	3,692	3,169	3,114	2,116	1,000	3,454	3,586
2,152	2,113	2,444	2,338	2,211	3,114	2,116	2,400	4,726	4,726

2,152	3,009	3,876	3,692	4,282	3,114	3,534	3,800	4,726	3,586
3,384	1,000	3,876	3,692	3,169	3,114	2,116	2,400	2,262	3,586
1,000	2,113	2,444	1,000	3,169	3,114	3,534	3,800	4,726	3,586
3,384	4,031	3,876	2,338	4,282	4,594	3,534	1,000	3,454	2,429
2,152	3,009	2,444	1,000	3,169	1,822	3,534	2,400	2,262	2,429

**Tabel 4.38** Konversi Skala Data Ordinal ke Interval Variabel X4, X5

<b>X4</b>		<b>X5</b>			
<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>
3,454	3,586	3,091	4,193	2,381	3,370
3,454	3,586	1,993	1,910	3,774	3,370
2,262	3,586	4,386	2,912	1,000	3,370
3,454	2,429	3,091	4,193	2,381	4,842
1,000	2,429	4,386	2,912	2,381	2,068
3,454	2,429	3,091	2,912	2,381	3,370
3,454	2,429	1,993	2,912	3,774	4,842
3,454	2,429	4,386	2,912	2,381	3,370
2,262	1,000	3,091	2,912	3,774	4,842
4,726	3,586	3,091	2,912	3,774	2,068
3,454	2,429	4,386	4,193	3,774	3,370
2,262	2,429	3,091	1,910	1,000	2,068
4,726	2,429	3,091	4,193	3,774	3,370
3,454	4,726	3,091	4,193	2,381	3,370
3,454	2,429	4,386	2,912	3,774	3,370
3,454	3,586	1,993	2,912	1,000	3,370
3,454	4,726	3,091	4,193	2,381	3,370
3,454	2,429	4,386	4,193	2,381	3,370
2,262	4,726	3,091	2,912	2,381	3,370

2,262	4,726	3,091	4,193	2,381	2,068
2,262	3,586	3,091	4,193	2,381	3,370
2,262	3,586	1,993	2,912	1,000	1,000
3,454	3,586	1,000	4,193	2,381	3,370
3,454	3,586	3,091	4,193	2,381	3,370
4,726	4,726	3,091	1,910	2,381	3,370
4,726	3,586	4,386	1,000	3,774	4,842
2,262	3,586	1,993	1,910	2,381	2,068
4,726	3,586	4,386	4,193	3,774	3,370
3,454	2,429	3,091	2,912	2,381	2,068
2,262	2,429	4,386	2,912	2,381	3,370

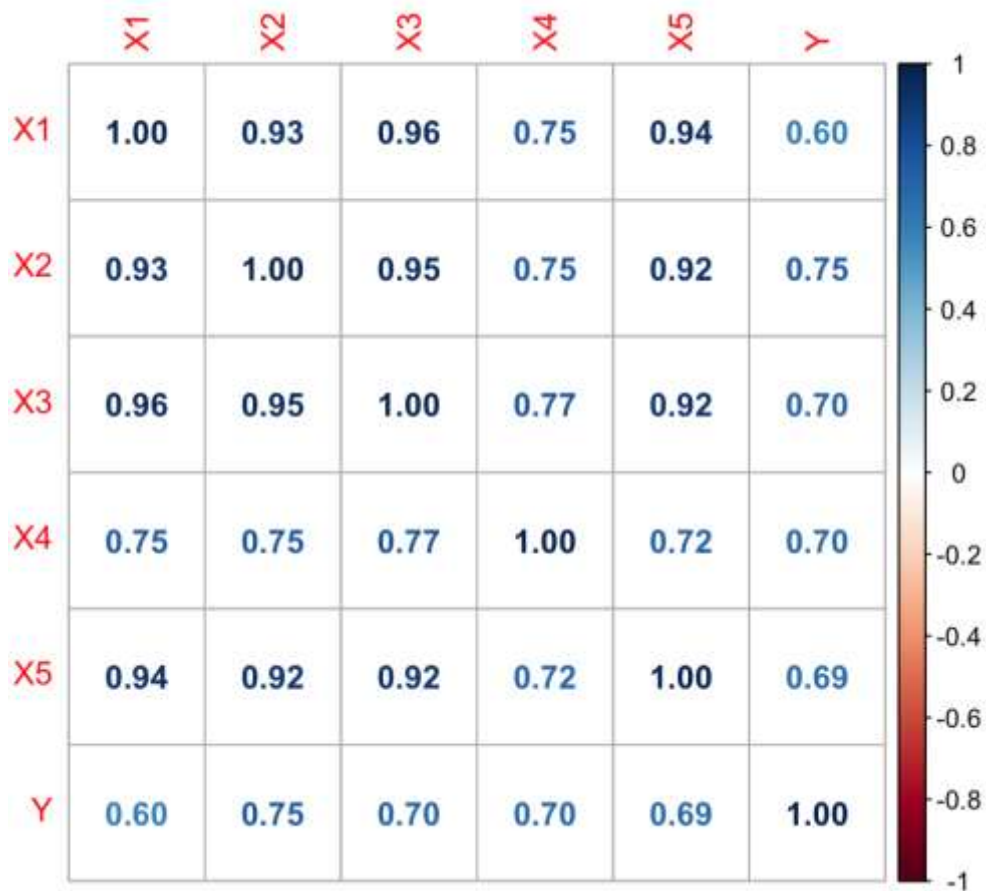
**Tabel 4.38** Konversi Skala Data Ordinal ke Interval Variabel Y

Y							
X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8
3,461	4,172	2,468	2,360	3,184	3,211	3,314	3,031
3,461	4,172	2,468	3,731	4,318	2,116	3,314	3,031
3,461	3,198	3,914	2,360	4,318	4,439	3,314	3,031
3,461	3,198	1,000	2,360	3,184	3,211	4,459	3,031
2,201	3,198	2,468	1,000	2,201	3,211	2,262	3,031
3,461	2,269	2,468	1,000	3,184	2,116	2,262	3,031
1,000	2,269	2,468	2,360	2,201	2,116	3,314	3,031
3,461	2,269	2,468	3,731	4,318	3,211	4,459	3,031
3,461	2,269	2,468	2,360	1,000	3,211	4,459	4,539
3,461	2,269	3,914	3,731	3,184	4,439	3,314	4,539
2,201	1,000	2,468	1,000	3,184	2,116	3,314	3,031
4,842	3,198	3,914	2,360	4,318	4,439	3,314	4,539
3,461	2,269	2,468	1,000	3,184	2,116	3,314	3,031

2,201	2,269	2,468	2,360	4,318	3,211	4,459	4,539
4,842	2,269	2,468	2,360	2,201	1,000	4,459	4,539
3,461	4,172	2,468	2,360	2,201	2,116	3,314	1,708
3,461	2,269	3,914	2,360	2,201	4,439	4,459	3,031
3,461	3,198	1,000	2,360	4,318	3,211	4,459	3,031
3,461	4,172	1,000	2,360	2,201	3,211	3,314	3,031
3,461	2,269	2,468	2,360	3,184	2,116	2,262	1,708
2,201	4,172	3,914	2,360	2,201	2,116	3,314	1,000
2,201	4,172	3,914	3,731	4,318	3,211	2,262	3,031
2,201	3,198	2,468	3,731	3,184	4,439	4,459	3,031
2,201	3,198	2,468	2,360	4,318	3,211	2,262	3,031
3,461	4,172	2,468	3,731	3,184	1,000	2,262	3,031
3,461	2,269	2,468	2,360	2,201	3,211	2,262	3,031
3,461	3,198	3,914	3,731	4,318	3,211	2,262	3,031
4,842	1,000	3,914	3,731	3,184	3,211	2,262	4,539
2,201	2,269	2,468	1,000	3,184	2,116	1,000	3,031
4,842	4,172	3,914	2,360	4,318	3,211	3,314	4,539

#### 4.3.4 Pengujian Hubungan Kausal

Hubungan kausal dilakukan dengan langkah awal yakni menghitung matriks korelasi dari variabel-variabel penelitian. Adapun matriks korelasi dari variabel penelitian dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 4.1** Matriks Korelasi Variabel Penelitian

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa nilai korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain. Kemudian, jika nilai korelasi bernilai negative maka menunjukkan hubungan antara kedua variabel tersebut negative atau berbanding terbalik yakni apabila peningkatan satu variabel akan diikuti oleh penurunan variabel lain.

#### 4.3.5 Pengujian Secara Simultan (Kelompok)

**Tabel 4.39** Uji Simultan

Model	F-Statistic	P-Value
Regresssion	14.8	0.000

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = \rho_{yx2} = \rho_{yx3} = \rho_{yx4} = \rho_{yx5} = 0$  atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara motivasi terhadap efektivitas kerja (model tidak layak)

$H_1 : \text{ada } \rho_{yxi} \neq 0; i; 1,2,3,4,5$  atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara motivasi terhadap efektivitas kerja (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 10\%$

3. Daerah kritik :

- Gagal tolak  $H_0$  bila  $p\text{-value (sig)} > \alpha$
- $H_0$  ditolak bila  $p\text{-value (sig)} < \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan  $\alpha$ )

Nilai  $\text{sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.1$ )

5. Keputusan :

Nilai  $\text{Sig} < \alpha$  ( $0.000 < 0.1$ ) maka  $H_0$  ditolak



6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig <  $\alpha$  ( $0.000 < 0.01$ ) maka  $H_0$  ditolak yakni ada  $\rho_{yxi} \neq 0$ ; 1,2,3,4,5 atau ada pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap efektivitas kerja. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

**Tabel 4.40.** Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square
1	0.7551	0.704

Berdasarkan tabel 4.40 dapat dilihat bahwa untuk pengaruh motivasi yang terdiri dari tanggung jawab (X1), prestasi kerja (X2), peluang untuk maju (X3), pengakuan atas kinerja (X4), dan pekerjaan yang menantang (X5) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 0,704 atau 70,4%

#### 4.3.6 Pengujian Secara Parsial (Individu)

**Tabel 4.41** Pengujian Secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)			
X1	-1.663	-3.839	0.0007
X2	0.638	1.824	0.0806

X3	0.773	1.770	0.0894
X4	0.375	2.338	0.0280
X5	0.690	2.082	0.0482

Karena didapatkan ada  $\rho_{yxi} \neq 0$  i; 1,2,3,4,5 maka, langkah selanjutnya akan dilakukan uji parsial. Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

### Uji Koefisien Motivasi-Tanggung Jawab

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx1} = 0$  (Motivasi-Tanggung Jawab tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx1} \neq 0$  (Motivasi-Tanggung Jawab signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 10\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} = 0.0007 < \alpha (0.1)$

5. Keputusan

$P\text{-value (0.0007)} < \alpha (0.1)$

maka tolak  $H_0$ .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi-tanggung jawab signifikan.

### **Uji Koefisien Variabel Motivasi-Prestasi Kerja**

1. Hipotesis :

$H_0 : \rho_{yx2} = 0$  (Motivasi-Prestasi Kerja tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx2} \neq 0$  (Motivasi-Prestasi Kerja signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 10\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$  jika P-value (sig)  $< \alpha$

4. Statistik Uji

P-value (sig) = 0.0806  $< \alpha$  (0.1)

5. Keputusan

P-value (0.0806)  $< \alpha$  (0.1) maka, tolak  $H_0$

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi-prestasi kerja signifikan.

### **Uji Koefisien Variabel Motivasi-Peluang Untuk Maju**

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx3} = 0$  (Motivasi-Peluang untuk maju tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx3} \neq 0$  (Motivasi-Peluang untuk maju signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 10\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika P-value  $< \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.0894 < \alpha (0.1)$$

5. Keputusan

$$P\text{-value (0.0894)} < \alpha (0.1)$$

maka tolak  $H_0$ .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi-peluang untuk maju signifikan.

**Uji Koefisien Motivasi-Pengakuan atas Kinerja**

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx4} = 0 \text{ (Variabel pengakuan atas kinerja tidak signifikan)}$$

$$H_1 : \rho_{yx4} \neq 0 \text{ (Variabel pengakuan atas kinerja signifikan)}$$

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 10\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$$P\text{-value (sig)} = 0.0280 < \alpha (0.1)$$

5. Keputusan

$$P\text{-value (0.0280)} < \alpha (0.1)$$

maka tolak  $H_0$ .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi-peluang untuk maju signifikan.

#### **Uji Koefisien Motivasi-Pekerjaan yang Menantang**

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \rho_{yx5} = 0$  (Variabel pekerjaan yang menantang tidak signifikan)

$H_1 : \rho_{yx5} \neq 0$  (Variabel pekerjaan yang menantang signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan  $\alpha = 10\%$

3. Daerah kritik

Tolak  $H_0$ , jika  $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig)} = 0.0482 < \alpha (0.1)$

5. Keputusan

$P\text{-value (0.0482)} < \alpha (0.1)$

maka tolak  $H_0$ .

6. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi-pekerjaan yang menantang signifikan.

#### **4.3.7 Persamaan Analisis Jalur**

Penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapatkan dari nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang signifikan pada pengujian parsial yaitu variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,

X3, X4 dan X5. Adapun penentuan pengaruh variabel penelitian adalah sebagai berikut.

**Tabel 4.42 Coefficients**

Model	Standardized Coefficients
	Beta
<b>X1</b>	<b>-1.663</b>
<b>X2</b>	<b>0.638</b>
<b>X3</b>	<b>0.773</b>
<b>X4</b>	<b>0.375</b>
<b>X5</b>	<b>0.690</b>

Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{yx3} X3 + \rho_{yx4} X4 + \rho_{yx5} X5 + \varepsilon$$

$$Y = -1.663 X1 + 0.638X2 + 0.773X3 + 0.375X4 + 0.690X5 + \varepsilon$$

#### 4.3.8 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur untuk korelasi antara variabel endogen yang signifikan dapat dilihat oleh hasil output menggunakan R.

**Tabel 4.43 Korelasi antar Variabel Endogen**

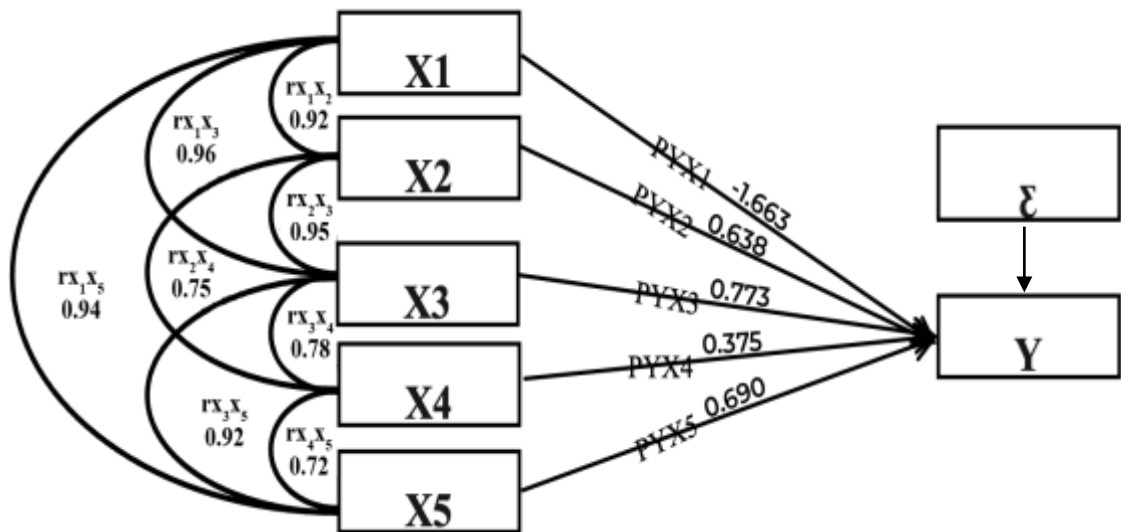
Hubungan	Koefisien Korelasi	Kategori	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Prestasi Kerja	0.93	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi

(X2) ( $r_{x1x2}$ )					
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Peluang Untuk Maju (X3) ( $r_{x1x3}$ )	0.96	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Pengakuan atas Kinerja (X4) ( $r_{x1x4}$ )	0.75	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Tanggung Jawab (X1) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) ( $r_{x1x5}$ )	0.94	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi Prestasi Kerja (X2) dengan Motivasi Peluang untuk Maju (X3) ( $r_{x2x3}$ )	0.95	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi Prestasi Kerja (X2) dengan Motivasi-Pengakuan atas Kinerja (X4) ( $r_{x2x4}$ )	0.75	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi	0.92	Sangat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai

Prestasi Kerja (X2) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) ( $r_{x2x5}$ )		Kuat			alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Peluang Untuk Maju (X3) dengan Motivasi-Pengakuan atas Kinerja ( $r_{x3x4}$ )	0.78	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Peluang Untuk Maju (X3) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) ( $r_{x3x5}$ )	0.92	Sangat Kuat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi
Motivasi-Pengakuan Atas Kinerja (X4) dengan Motivasi-Pekerjaan yang Menantang (X5) ( $r_{x4x5}$ )	0.72	Moderat	0.000	0.1	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan memiliki korelasi

Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.





**Gambar 4.2** Koefisien Jalur Motivasi terhadap Efektivitas Kerja

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari setiap variabel.

**Tabel 4.44** Pengaruh langsung dan tidak langsung X1 (Tanggung Jawab) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(-1.663)(-1.663)	2.766
X1 melalui X2	pyx1.rx1x2.pyx2	(-1.663)(0.92)(0.638)	-0.097
X1 melalui X3	pyx1.rx1x3.pyx3	(-1.663)(0.96)(0.773)	-1.234
X1 melalui X4	pyx1.rx1x4.pyx4	(-1.663)(0.75)(0.375)	-0.468
X1 melalui X5	pyx1.rx1x5.pyx5	(-1.663)(0.94)(0.690)	-0.108
Total Pengaruh X1 terhadap Y			0.859

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel tanggung jawab (X1) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah

sebesar 0.859 atau 85.9% total pengaruh yang diberikan variabel pmotivasi tanggung jawab (X1) terhadap efektifitas kerja (Y).

**Tabel 4.45** Pengaruh langsung dan tidak langsung X2 (Prestasi Kerja) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.638)(0.638)	0.407
X2 melalui X1	pyx2.rx1x2.pyx1.0.1	(0.638)(0.92)(-1.663)	0.097
X2 melalui X3	pyx2.rx2x3.pyx3.0.1	(0.638)(0.95)(0.773)	0.047
X2 melalui X4	pyx2.rx2x4.pyx4.0.1	(0.638)(0.75)(0.375)	0.018
X2 melalui X5	pyx2.rx2x5.pyx5.0.1	(0.638)(0.92)(0.690)	0.041
Total Pengaruh X2 terhadap Y			0.61

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel prestasi kerja (X2) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.61 atau 61% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi prestasi kerja (X2) terhadap efektifitas kerja (Y).

**Tabel 4.46** Pengaruh langsung dan tidak langsung X3 (Peluang untuk Maju) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X3 langsung	pyx3.pyx3	(0.773)(0.773)	0.597
X3 melalui X1	pyx3.rx1x3.pyx1.0.1	(0.773)(0.96)(-1.663)	-0.123
X3 melalui X2	pyx3.rx2x3.pyx2.0.1	(0.773)(0.96)(0.638)	0.047

X3 melalui X4	pyx3.rx3x4.pyx4.0.1	(0.773)(0.78)(0.375)	0.022
X3 melalui X5	pyx3.rx3x5.pyx5.0.1	(0.773)(0.92)(0.690)	0.049
Total Pengaruh X3 terhadap Y			0.592

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel peluang untuk maju (X3) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.592 atau 59.2% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi peluang untuk maju (X3) terhadap efektivitas kerja (Y).

**Tabel 4.47** Pengaruh langsung dan tidak langsung X4 (Pengakuan atas Kinerja) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X4 langsung	pyx4.pyx4	(0.375)(0.375)	0.141
X4 melalui X1	pyx4.rx1x4.pyx1.0.1	(0.375)(0.75)(-1.663)	-0.047
X4 melalui X2	pyx4.rx2x4.pyx2.0.1	(0.375)(0.75)(0.638)	0.018
X4 melalui X3	pyx4.rx3x4.pyx3.0.1	(0.375)(0.78)(0.773)	0.023
X4 melalui X5	pyx4.rx4x5.pyx5.0.1	(0.375)(0.72)(0.690)	0.019
Total Pengaruh X4 terhadap Y			0.154

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel pengakuan atas kinerja (X4) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.154 atau 15.4% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi pengakuan atas kinerja (X4) terhadap efektivitas kerja (Y).

**Tabel 4.48** Pengaruh langsung dan tidak langsung X5 (Pekerjaan yang Menantang) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X5 langsung	pyx5.pyx5	(0.690)(0.690)	0.476
X5 melalui X1	pyx5.rx1x5.pyx1.0.1	(0.690)(0.94)(-1.663)	-0.108
X5 melalui X2	pyx5.rx2x5.pyx2.0.1	(0.690)(0.92)(0.638)	0.041
X5 melalui X3	pyx5.rx3x5.pyx3.0.1	(0.690)(0.92)(0.773)	0.049
X5 melalui X4	pyx5.rx4x5.pyx4.0.1	(0.690)(0.72)(0.375)	0.019
Total Pengaruh X5 terhadap Y			0.477

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi pekerjaan yang menantang (X5) terhadap efektivitas kerja (Y) adalah sebesar 0.477 atau 47.7% total pengaruh yang diberikan variabel motivasi pekerjaan yang menantang (X5) terhadap efektifitas kerja (Y).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Variabel motivasi berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 70.4%.
2. Variabel motivasi berupa tanggung jawab (X1) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 85.9%.
3. Variabel motivasi berupa prestasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 61%.
4. Variabel motivasi berupa peluang untuk maju (X3) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 59.2%.
5. Variabel motivasi berupa pengakuan atas kinerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 15.4%.
6. Variabel motivasi berupa pekerjaan yang menantang (X5) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 47.7%.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan kesimpulan di atas maka dapat diberikan beberapa saran untuk penelitian selanjutnya yaitu antara lain:

1. Bagi Instansi

Untuk meningkatkan efektivitas kerja, yang harus diperhatikan adalah meningkatkan motivasi dan menjaga kondisi lingkungan kerja untuk menghadirkan rasa nyaman bagi tenaga kerja di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel lain, yang diprediksikan mempengaruhi efektivitas kerja, dan perlu dikembangkan instrumen penelitian yang lebih mengakomodir variabel-variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Handal Yesindo Sejahtera Surabaya. *Jambura: Jurnal Ilmiah* ..., 1–45.
- Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W dan Agung Budiarmo. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerjas Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal Of Social And Politic*. Hal. 1-9
- Danim, 2004. Motivasi Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok : Jakarta Timur, Rineka Cipta
- Dita Fariska, Kusuma Chandra Kirana, D. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 40–46.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 2010. Organisasi, Jilid I. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Hudawi, M. N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Pembiayaan Syariah (Kspp) Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 18(2), 100. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.69>
- Maulana, M. K. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Pengajaran Pada Program Studi. *Journal Ilmu Administrasi Negara*, 1(2), 532–543.
- Nurazizah, T., & Yuniarsih, T. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Pasundan 3 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 157. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18010>
- Silalahi, U. (2017:205). *Asas-asas Manajemen* (Edisi Keem). PT Refika Aditama. Pemerintah Kota Malang. *Jurnal Otonomi*, 8 No. 2(August).

- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- Siagian . P. Sondang. 1994, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung
- Sugiono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen* (6th ed.). Alfabeta.
- Steers, M. Richard. Efektivitas kerja, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1985)
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Cemilang. *Jurnal Agora, Vol 3 No 2 (2015)*.
- Tri, S. (2011). *Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Po Sumber Alam Kabupaten*.
- Wahyu. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. bandung: Alfabeta.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Gorontalo Utara. 2022. Kecamatan Tolinggula Dalam Angka 2022. Gorontalo Utara: BPS Gorut.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4560/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III/2023

Tempat : -

Tujuan : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Gorontalo Utara

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
IDN : 0929117202  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan Proposal /  
Tripsi, kepada :

Nama Mahasiswa : Agriyanti Trisya L. Harun  
IDN : S2119009  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN  
GORONTALO UTARA  
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA  
DI KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN  
GORONTALO UTARA

Sebagai kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 20 Maret 2023  
Ketua  
  
Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM  
IDN 0929117202



**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**  
*Jln. Kusnodanopojo Blok Plan Desa Molingkapoto Kec. Kwandang Kode Pos 96252*

**REKOMENDASI PENELITIAN**

Nomor : 070/KesbangPol-Rekom/26/IV/2023

Berdasarkan Surat dari Ketua Lembaga Penelitian Kementrian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Universitas Ichsan Gorontalo Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Nomor: 4460/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/III./2023 tanggal 20 Maret 2023 perihal Permohonan Rekomendasi Izin Penelitian, maka dengan ini Badan Kesbangpol Kabupaten Gorontalo Utara Memberikan Rekomendasi kepada:

Nama : **AGRIYANTI TRISYA L. HARUN**  
NIM : **S2119009**  
Fakultas/Prodi : **Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan**  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara".**  
Tempat penelitian : **Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.**  
Lamanya Penelitian : **Selama Bulan Maret s/d April 2023**

Dalam melakukan penelitian harus mentaati ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan penelitian agar melapor kepada Pemerintah setempat dan tempat yang menjadi obyek penelitian.
2. Tidak dibenarkan melakukan penelitian yang tidak ada kaitannya dengan judul penelitian.
3. Menjaga keamanan dan ketertiban sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku.
4. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat.
5. Dalam setiap kegiatan di lapangan agar pihak peneliti senantiasa berkoordinasi dengan Pemerintah setempat
6. Dalam Melakukan Penelitian agar supaya tetap mematuhi Protokol Kesehatan selama masa Pandemi Covid-19.
7. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang bernuansa politik.
8. Setelah melaksanakan penelitian hasil kajian diserahkan 1 (satu) eksemplar kepada Bupati Gorontalo Utara C.q Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.
9. Surat rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, apabila pemegang surat rekomendasi ini tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.

Demikian surat rekomendasi ini dikeluarkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kwandang, 03 April 2023

**A.n. KEPALA BADAN  
KABID. KEWASPADAAN NASIONAL**



Embusan Yth:

Bupati Gorontalo Utara (sebagai laporan)

Dekan Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo

Camat Tolinggula

Yang Bersangkutan





**PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO UTARA**  
**KECAMATAN TOLINGGULA**

Jalan Trans Sulawesi Desa Tolinggula Tengah No Kode Pos. 96255

**REKOMENDASI**

NOMOR : 800 /K.TGA /**342** /IV /2023

Tindak lanjut Surat Permohonan Izin Penelitian Nomor : 070/KesbangPol-Rekom/26/IV/2023 dalam rangka Penyusunan Proposal/Skripsi bagi mahasiswi Akhir Studi, maka dengan ini Camat Tolinggula merekomendasikan kepada :

Nama Mahasiswa : **AGRIYANTI TRISYA L. HARUN**  
Nim : S2119009  
Fakultas/Prodi : Ilmu Sosial, Ilmu Politik/Illmu Pemerintahan  
Lokasi Penelitian : Kantor Camat Tolinggula Tolinggula  
Judul Penelitian : **"Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara".**

Lamanya Penelitian : Selama Bulan Maret s/d April 2023

Untuk melakukan Pengambilan data keperluan penyusunan Proposal/Skripsi di maksud.

Demikian Rekomendasi ini di buat untuk di pergunakan seperlunya.

Tolinggula, 11 April 2023  
CAMAT TOLINGGULA

  
**DAHLAN WANTE, S.Pd**  
NIP. 196801291993031008



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001

Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp ( 0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

Nomor : 120/FISIP-UNISAN/S-BP/IV/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.IP.,M.Si  
NIDN : 0926096601  
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : AGRIANTI TRISYA L. HARUN  
NIM : S2119009  
Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Camat Tolinggula kabupaten Gorontalo Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **6%** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.


Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui  
Dekan,

  
**Dr. Mochammad Sakir, S.Sos./S.I.Pem.,M.Si**  
NIDN. 0913027101

Gorontalo, 13 April 2023

Tim Verifikasi,

  
**Purwanto, S.IP.,M.Si**  
NIDN. 0926096601

Terlampir :

Hasil Pengecekan Turnitin

DF

## PAPER NAME

Bismillah Parafrase Skripsi Agita.docx

## AUTHOR

AGRIYANTI TRISYA HARUN

## WORD COUNT

11689 Words

## CHARACTER COUNT

73253 Characters

## PAGE COUNT

76 Pages

## FILE SIZE

370.8KB

## SUBMISSION DATE

May 6, 2023 6:48 AM GMT+7

## REPORT DATE

May 6, 2023 6:49 AM GMT+7

**6% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 6% Internet database
- 1% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 0% Submitted Works database

**Excluded from Similarity Report**

- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)



## **ABSTRACT**

### **AGRIYANTI TRISYA L. HARUN. S2119009. THE EFFECT OF MOTIVATION ON WORK EFFECTIVENESS AT THE TOLINGGULA SUBDISTRICT OFFICE, NORTH GORONTALO DISTRICT**

*The purpose of this study is to find the effect of motivation on apparatus work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo District. This study uses a quantitative approach with a case study method to examine the effect of motivation on apparatus work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo District. The data analyzed are taken from the results of questionnaires distributed to the apparatus of the Tolinggula Subdistrict Office. The results of this study indicate that the effect of motivation on apparatus work effectiveness at the Tolinggula Subdistrict Office, North Gorontalo District, in this case, can be seen in five things, namely responsibility, work achievement, opportunities for advancement, recognition of performance, and challenging work. Simultaneously, the variables of motivation affect work effectiveness by 70.4%. The motivation variable in the form of responsibility (X1) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 85.9%. The motivation variable in the form of work achievement (X2) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 61%. The motivation variable in the form of opportunities for advancement (X3) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 59.2%. The motivation variable in the form of recognition of performance (X4) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 15.4%. The motivation variable in the form of challenging work (X5) partially affects work effectiveness (Y) at the Tolinggula Subdistrict Office by 47.7%.*

**Keywords:** motivation, work effectiveness

## ABSTRAK

### **AGRIYANTI TRISYA L. HARUN. S2119009. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA DI KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan suatu keimpulan tentang pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studi kasus untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara. Data yang dianalisis adalah hasil dari kuisioner yang dibagikan kepada pegawai Kantor Camat Tolinggula. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara dalam hal ini dapat dilihat pada lima hal, yaitu tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang. Secara simultan motivasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 70,4%. Variabel motivasi berupa tanggung jawab (X1) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 85.9%. Variabel motivasi berupa prestasi kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 61%. Variabel motivasi berupa peluang untuk maju (X3) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 59.2%. Variabel motivasi berupa pengakuan atas kinerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 15.4%. Variabel motivasi berupa pekerjaan yang menantang (X5) berpengaruh secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y) di Kantor Camat Tolinggula sebesar 47.7%.

Kata kunci: motivasi, efektivitas kerja



